

### **Negociación colectiva y género: ¿qué se regula sobre género, violencia y acoso laboral en convenios colectivos de trabajo?<sup>1</sup>**

La negociación colectiva cumple, en lo que a igualdad y equidad sin distinción de género refiere, un doble papel. Por un lado, posibilita la regulación de aspectos difusos y líneas de “intención” de las leyes generales concretando derechos específicos. Por otro lado, constituye, o puede constituir, un avance sobre la normativa general, avanzando en derechos que aún no se han regulado para el conjunto de la población; incluso, podría convertirse en una herramienta potente para romper con la heterocis normatividad.

Es por ello que resulta de gran interés observar y analizar cómo se materializan las conquistas de derechos sociales fruto de la lucha de los movimientos feministas de los últimos años, en los acuerdos y pactos colectivos que terminan regulando las relaciones laborales, tanto a nivel individual como colectivo. En este sentido, desde el Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma, se vuelve necesario realizar un aporte de cara al Paro Internacional Feminista y reflexionar sobre los incipientes aportes de estos temas en la negociación colectiva, para seguir avanzando en la ardua tarea de desnaturalizar la persistente y profunda desigualdad de géneros en el mundo del trabajo.

La desigualdad en materia de géneros en el ámbito laboral es abordada desde distintos planos, desde la promoción por la igualdad de remuneraciones sin distinciones sexo genéricas y la no discriminación de acceso a puestos jerárquicos hasta la conquista de determinados “beneficios” para aquellas personas que sufren violencia de género en sus hogares. En este sentido, la legislación puede avanzar en el establecimiento de derechos para mujeres y otras identidades sexo genéricas, así como también pueden hacerlo las negociaciones colectivas de trabajo. Es decir, la negociación colectiva es una herramienta con potencia para que los lugares de trabajo se conviertan en espacios menos desiguales y libres de discriminación entre varones, mujeres y otras identidades sexo genéricas<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Observatorio del Derecho Social, CTA Autónoma, 10 de marzo de 2021.

<sup>2</sup> En el año 2019, la OIT adoptó el Convenio 190 y la Recomendación 206 sobre Violencia y Acoso en el mundo del trabajo; esta norma constituye el reconocimiento del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. El convenio es un paso adelante que tiene relación, se retroalimenta y a la vez se complementa, con distintos instrumentos normativos existentes a nivel global y regional; y lo importante es que Argentina, es uno de los pocos países de la región latinoamericana que lo convirtió en norma, mediante la publicación en el Boletín Oficial el 15 de diciembre de 2020, de la Ley N° 27.580.

Recientemente, hemos registrado dos avances en importantes actividades sobre estas temáticas: el acuerdo paritario firmado por el sindicato La Bancaria con las cámaras empresarias del sector y la aprobación del proyecto sindical para el personal del Consejo de la Magistratura. En la primera de ellas, se anexa en el acuerdo salarial un documento denominado “Acuerdo por acoso y/o violencia de género y violencia doméstica”, que establece: la creación de una Comisión de Asistencia a las Víctimas de Violencia de Género, con participación sindical y empresarial; la reubicación o permanencia en el lugar de trabajo de la mujer víctima de violencia, de acuerdo a su necesidad; la creación de una licencia de cinco días hábiles para la víctima, prorrogable por cinco días más e incluso, según la complejidad de la situación, puede ampliarse por más días; y la posibilidad de solicitar préstamos de emergencia a la empresa para solventar gastos originados en la situación de violencia denunciada. Además, se promueve la realización de acciones de prevención y concientización sobre la violencia de género, a partir de la utilización de distintos canales comunicacionales. Para el caso de los trabajadores del Consejo de la Magistratura, el Sindicato de Trabajadores Judiciales (SITRAJU) informó la aprobación de la “licencia única por nacimiento y para el cuidado de hijo/a” la cual otorga una licencia remunerada tanto a personas gestantes como no gestantes de 120 días. En la resolución también se establecen licencias por adopción, por procedimientos y técnicas de reproducción humana asistida (TRHA) y por interrupción del embarazo.

Tanto estos ejemplos como los que se desarrollan a continuación, no solo son muestra de algunos progresos en materia de negociación colectiva, principalmente para los trabajadores registrados, sino también de lo que falta construir, tanto en materia de discusión y reflexión como en avances concretos que impliquen un rebote positivo en la erradicación de desigualdades.

En este sentido y en el marco del Paro Internacional Feminista, surge la necesidad de preguntarnos qué podemos hacer no solo para visibilizar la desigualdad, sino también para que las organizaciones sindicales y sus trabajadores comprendan la necesidad de abordar el tema; y pensar si la negociación colectiva puede ser una herramienta útil para hacerlo. A lo largo de este informe, presentaremos datos sobre géneros, violencia y acoso laboral en cláusulas de convenios colectivos de trabajo celebrados a lo largo de estos últimos años que registramos en la base de datos sobre negociación colectiva del Observatorio del Derecho Social de la CTA-A.

## **1. Tipificación de cláusulas referidas a equidad e igualdad de género**

Antes de comenzar con la presentación de los datos sobre negociación colectiva, es importante hacer algunas aclaraciones:

- Los datos que se relevan en el Observatorio del Derecho Social corresponden a convenios y acuerdos colectivos de trabajo, tanto de actividad como de empresa, que impactan en forma directa pero desigual sobre los trabajadores del sector formal<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> En el Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma se realizan estudios, entre otros temas, sobre negociación colectiva. Para ello, se analizan todas las unidades de negociación homologadas por el Ministerio de Trabajo, que son anualmente cargadas en la página web de dicho Ministerio. En este sentido, las unidades se clasifican según su tipo, es decir, según sea un convenio o un acuerdo colectivo de trabajo; y

- Desde el año 2003/2004, la negociación colectiva formal se reactivó y se convirtió en una herramienta privilegiada a la hora de pactar condiciones laborales entre empleadores y trabajadores. Sin embargo, en la mayoría de los casos, las unidades de negociación tienen un contenido eminentemente salarial.

Las disposiciones que tienen que ver con estas temáticas, pueden clasificarse en dos tipos: 1) aquellas que son meramente enunciativas y que no avanzan en pautas concretas para su aplicación y 2) aquellas que proporcionan una ampliación de derechos o bien, otorgan algún beneficio concreto sobre el cual especifican las condiciones para su goce.

Dicho esto, de los datos posibles de cuantificar y comparar cuantitativamente, reunimos tres variables sobre la temática de *género*: 1) beneficios para el cuidado de hijos; 2) licencias al momento del nacimiento de hijos y 3) políticas de género. Las dos primeras se corresponden con el segundo tipo de cláusulas que clasificamos previamente, que tienen una aplicación práctica concreta y pueden ser exigibles; la variable “políticas de género”, por su parte, reúne a un conjunto de cláusulas heterogéneas que refieren a intenciones más que a derechos. Existe un cuarto conjunto de cláusulas que refieren a aspectos específicos sobre violencia y acoso laboral que no han podido ser cuantificadas, pero serán abordadas cualitativamente en este informe.

### **1.1. Cláusulas referidas al cuidado de hijos**

La mayor parte de estas cláusulas se encuentra bajo el título “guardería”. Hay muchas otras formas de encarar las relaciones de cuidado, pero no resulta ser la generalidad en los convenios. Existen referencias minoritarias a licencias específicas sobre cuidado de niños o familiares enfermos. Algunas de ellas, las más antiguas, narradas en femenino.

Respecto a las cláusulas sobre “guardería”, que otorgan beneficios para el cuidado de hijos, registramos que se presentan de tres formas:

- sumas en dinero para el pago de jardines o guarderías para hijos que aún no están en edad escolar (esta suma varía de convenio a convenio, pudiendo presentarse como suma remunerativa o no remunerativa);
- reintegro del gasto de la cuota de un jardín (en la mayoría con algún tope de reintegro, sea a partir de un porcentaje de la cuota o directamente un monto límite de reintegro);
- el beneficio de contar con un jardín propio en el lugar de trabajo<sup>4</sup>.

---

según su nivel de negociación, es decir, si se negoció a nivel de actividad o empresa. Vale aclarar, que la mayoría de estas homologaciones, aplica a trabajadores y trabajadoras registradas en el Sistema de Seguridad Social del sector privado; por lo cual, los resultados deben ser entendidos teniendo en cuenta ese especial universo. Las unidades de negociación relevadas son sistematizadas en una base de datos que permite clasificar las distintas cláusulas; en los convenios colectivos de trabajo hay una gran variedad de disposiciones dado que regulan una importante cantidad de condiciones laborales salariales y no salariales; en los acuerdos colectivos de trabajo, el contenido está limitado principalmente a la negociación de cláusulas salariales, ya que en general, se acuerdan para actualizar las escalas salariales o bien agregar algún ítem de tipo salarial (adicionales, sumas no remunerativas, entre otros).

<sup>4</sup> Vale decir que estas distintas situaciones no se contemplan para los datos acumulados, dado que sería imposible poder registrar la inmensa variedad de casos y elaborar análisis generales, por lo cual,

Muchas de estas cláusulas vienen a subsanar la falta de reglamentación del artículo 178 de la Ley de Contrato de Trabajo, que establece lineamientos para espacios de cuidado laborales. Aún siendo la cláusula más negociada en torno a este ítem, resulta deficitaria. Un ejemplo de ello es que los jardines en los lugares de trabajo frecuentemente no cuentan con cupo suficiente y se establecen criterios de acceso que priorizan a trabajadoras madres por sobre trabajadores padres. A continuación, presentamos algunos ejemplos de este tipo de cláusulas registradas en convenios colectivos de trabajo:

→ CCT de empresa 1572/2018 – Actividad petrolera

*Artículo 74°: Guarderías. Las partes acuerdan mantener el beneficio de guardería hasta que el niño/a cumpla cuatro (4) años de edad. Este beneficio será para el personal que desarrolle tareas habituales y permanentes en LAS EMPRESAS, percibiendo un monto que le ayude a costear una guardería privada o procedimiento sustitutivo domiciliario, en los siguientes casos:*

*Personal Femenino*

*Personal Masculino viudo o incluido en los alcances de la Ley 26.618, Reglamentada por Decreto 1054/2010.*

*El monto de dicho beneficio asciende a la suma de PESOS DOS MIL QUINIENTOS (\$ 2.500). Este valor se ajustará periódicamente cada vez que las partes así lo entiendan adecuado.*

→ CCT de actividad 757/2019 – Industria papelera

*En todo establecimiento en donde se ocupen más de 50 (cincuenta) mujeres, se debe habilitar una sala maternal adecuada para los niños menores de 4 (cuatro) años, donde quedarán en custodia durante el tiempo de ocupación de las madres.*

## **1.2. Cláusulas referidas al nacimiento**

Las licencias por nacimiento encuentran, por detrás, un fuerte debate que colectivos de trabajadoras y trabajadores vienen impulsando. Argentina tiene una de las licencias más cortas de la región para el cuidado paterno frente al nacimiento (dos días corridos). En relación a parejas adoptantes, no hay regulación alguna. No es extraño entonces, que las principales negociaciones refieran a la ampliación de la licencia paterna y que empiecen a detectarse cláusulas referidas a igualar derechos de personas adoptantes con la parentalidad biológica. Otro avance de los últimos años, aunque esporádico, refiere a la igualación de derechos para parejas del mismo sexo. Una de las manifestaciones de estos cambios implica no distinguir tajantemente licencias para padres y madres y modificarlas para “personas gestantes”.

Frente a todas estas temáticas, los y las trabajadoras del sector público han logrado los avances más significativos en relación a ampliación de días y a equiparación de las tareas de cuidado, proyectando este derecho a personas adoptantes y parejas del mismo sexo.

---

consideramos que el hecho que se presente alguna de estas situaciones sea cual fuera su forma, convierte a ese convenio más favorable que aquel que no regula sobre este tema.

Otra discusión más general, en materia de licencias, es la socialización de las tareas de cuidado para que no se reduzca a madres o padres, sino también que se amplíen estos permisos para otras personas en el caso de familias monoparentales.

En relación a este tipo de las cláusulas, presentamos los datos de la licencia paterna dado que resulta la más fácil de cuantificar y muestra, además, que la ampliación de la licencia materna es prácticamente inexistente en los convenios analizados. Este avance, por supuesto que puede resultar casi inexistente, transformando en hábiles los dos días corridos que prevé la ley, o en otros casos, implicar un impacto positivo en la organización familiar extendiéndose a quince o veinte días corridos.

A continuación, presentamos algunos ejemplos de este tipo de cláusulas registradas en convenios colectivos de trabajo:

→ CCT de actividad 749/2018 - Cementerios

*Art. 26 - El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, dos días corridos de licencia por nacimiento de hijo. Dicha circunstancia deberá ser acreditada.*

*Art. 30 - En las licencias referidas en los arts. 21 a 27 deberá necesariamente computarse un día hábil cuando las mismas coincidieren con días domingos, feriados o no laborales.*

→ CCT de actividad 770/2019 – Industria de la alimentación

*Licencia parental: Establécese para el personal permanente de prestación de servicios, una licencia con goce de haberes de 15 días corridos por paternidad (exclusivamente para el nacimiento de hijo/s biológicos) la que podrá ser utilizada por el trabajador de manera ininterrumpida entre los 15 días anteriores a la presunta fecha de parto y los seis meses posteriores al nacimiento. Para poder hacer uso de este beneficio, el trabajador deberá presentar el certificado médico del embarazo y solicitar la licencia con un mínimo de 15 días de antelación.*

### **1.3. Cláusulas sobre “políticas de género”**

Las cláusulas categorizadas como “políticas de género” son aquellas que versan sobre la promoción de la igualdad de género en los lugares de trabajo pero no especifican qué acciones contribuyen a esto. En otras palabras, ¿de qué forma se garantiza en ese lugar de trabajo la igualdad de género? ¿Qué puede hacer alguien que percibe desigualdades en su lugar de trabajo por su condición de género? Incluso, muchas veces estas declaraciones se reducen solo a las mujeres hetero cis, dejando por fuera a otros colectivos y también, a otros motivos de discriminación que no tienen que ver con “ser mujer” (raza, etnia, capa social, capacitismo).

Los convenios presentan gran heterogeneidad sobre este punto, desde promover la “no discriminación por razón de género” y “la erradicación de la violencia y el acoso por razón de género” hasta “la igualdad de remuneraciones entre varones y mujeres”. Sin embargo, prácticamente en la totalidad de los casos, son cláusulas meramente declarativas; expresiones que no explican su aplicación en la práctica. De todas formas, un convenio que tiene una cláusula de

este tipo, no puede ser valorado de la misma forma que uno que no la tiene; por más que su efecto sea enunciativo, está reconociendo una problemática y la visibiliza.

A continuación, presentamos algunos ejemplos de este tipo de cláusulas registradas en convenios colectivos de trabajo:

→ CCT de actividad 647/2012 – Industria gráfica

*Igual tarea, igual salario: En igualdad de tareas y trabajos, las mujeres percibirán igual salario que los hombres. Los empleadores darán igual oportunidad a las trabajadoras en los casos de vacantes de categorías superiores, con la sola excepción de aquellas que demanden un esfuerzo físico que no puedan realizar.*

→ CCT de empresa 1315/2013 – Industria del tabaco

*Artículo 35 - Empleo de la mujer: La Empresa y El Sindicato acuerdan que es un objetivo común la promoción del empleo de la mujer.*

→ CCT de actividad 668/2013 – Marina mercante

*Artículo 92° Protección contra la Discriminación y el Acoso: La Empresa y los profesionales que se desempeñen en los cargos de Capitán, Baqueano Fluvial u Oficial de Cubierta están obligados a propiciar un ambiente de trabajo libre de todo tipo de Discriminación y/o Acoso ya sea de carácter sexual, racial, religioso, político o de cualquier otra índole, en concordancia con las políticas y procedimientos, nacionales e internacionales vigentes, hacia cualquier persona a bordo.*

#### **1.4. Violencia laboral y convenios colectivos de trabajo**

En relación a la violencia y acoso en el mundo del trabajo, y teniendo presente la ratificación del Convenio 190 de la OIT en Argentina, es necesario prestar atención a la regulación de esta temática en los convenios colectivos para empezar a pensar por un lado, de qué manera un convenio colectivo puede hacer efectivo determinados derechos de los que pueda gozar cualquier persona que se sienta violentada o acosada en su lugar de trabajo; y por otro lado, de qué forma las organizaciones sindicales pueden impulsar el tratamiento de esta problemática en la negociación colectiva.

Este convenio contempla dentro de su concepción de “violencia”, la violencia doméstica que puede sufrir una trabajadora. En los últimos años se han registrado algunas cláusulas que se ocupan de las cuestiones referidas a la violencia doméstica y a la violencia de género, y otorgan determinadas licencias o “beneficios” para aquellas trabajadoras víctimas de este tipo de violencias. Algunas cláusulas con este tipo de beneficios, ofrecen servicios de asistencia psicológica para la víctima, asistencia jurídica en caso de ser necesario y ayuda de tipo económica. En el sector público, se observaron también avances relativos a la violencia doméstica, su impacto en el trabajo y las formas en que debe protegerse a la persona violentada.

Respecto a cláusulas que hacen referencia a la violencia en el trabajo, también encontramos que existen, por un lado, cláusulas meramente enunciativas que promueven la eliminación de todas las formas de violencia y acoso laboral y, por otro lado, las que establecen pautas o procedimientos concretos para combatir este tipo de situaciones. Dentro de estas últimas, se destacan aquellas

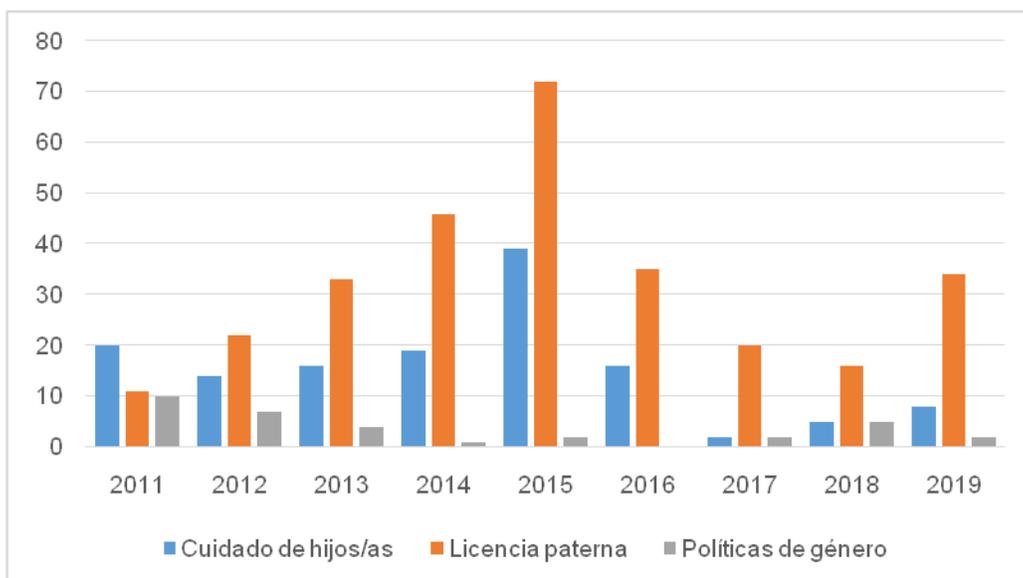
que delegan funciones específicas a comités o comisiones formadas por trabajadores y empleadores; así como también la elaboración de protocolos específicos para situaciones de este tipo. En relación a esto, en el último tiempo percibimos (es difícil afirmarlo aún) que los trabajadores y trabajadoras mayormente han optado por confeccionar protocolos junto a las patronales, más que a incluir este tema en la negociación colectiva. Es difícil conocer su alcance, pero las universidades han significado un espacio prolífico para esta herramienta.

Dado que las cláusulas registradas sobre este tema son extensas, las presentamos en el anexo de este informe, para facilitar su lectura, junto a más ejemplos de los temas antes desarrollados.

## 2. Distribución y tipo de cláusulas más negociadas

A continuación, presentamos el relevamiento de tres cláusulas a partir de su aparición en convenios colectivos de actividad y empresa según el año de homologación:

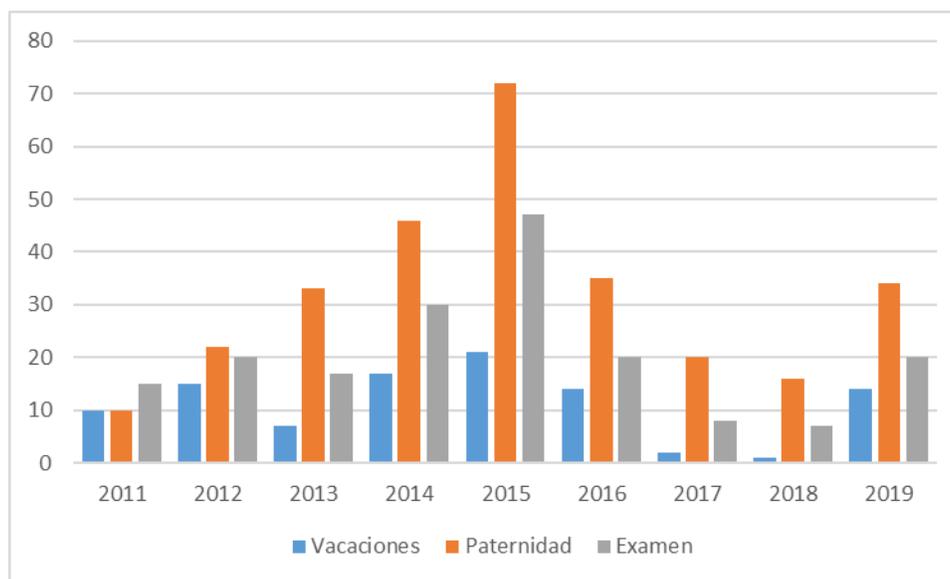
Gráfico N° 1: Negociación de cláusulas sobre cuidado de hijos (compensación económica, reintegro de gastos o guardería en el lugar de trabajo), licencia paterna (aumento de los dos días corridos previstos por la LCT) y políticas de género en convenios colectivos de trabajo



Fuente: elaboración en propia en base a los datos sobre negociación colectiva sistematizados por el Observatorio del Derecho Social, CTA Autónoma.

Como se observa en el gráfico n° 1, la inclusión de más días de licencia paterna en los convenios colectivos de trabajo es una práctica que viene incrementándose con fuerza en esta última década; hay un descenso a partir del año 2016 que se relaciona con la baja generalizada en la cantidad de convenios homologados, pero tal como se observa, a lo largo de estos últimos cuatro años se mantiene en niveles altos respecto a las otras cláusulas, como también, respecto a años anteriores.

Gráfico N° 2: Negociación de cláusulas con ampliación de licencia por vacaciones, paternidad y examen



Fuente: elaboración en propia en base a los datos sobre negociación colectiva sistematizados por el Observatorio del Derecho Social, CTA Autónoma.

Como se observa en el gráfico n° 2, si bien la ampliación de la licencia paterna se incluyó con frecuencia en los convenios a lo largo de estos últimos años, incluso cuando se compara con la ampliación de otro tipo de licencias, tales como vacaciones o examen, vemos que su inclusión no es extraordinaria, sino que va en línea con la negociación de otros “beneficios”.

\*\*\*

Si bien lo que presentamos en este informe no deja de ser un avance parcial en el tema, es necesario considerar la importancia de aumentar el tratamiento de estas cuestiones en todas las negociaciones colectivas. En primer lugar, porque es una herramienta privilegiada que tienen trabajadoras y trabajadores para intervenir e incidir en la regulación de sus condiciones laborales. En segundo lugar, porque más allá de los derechos que se desprendan tanto de regulaciones nacionales como internacionales, lo que ambas partes expresen en esa negociación, implicará compromisos futuros sobre esta temática.

Dicho esto, es necesario aclarar que si bien lo que presentamos constituye un progreso, muchas veces continúa reforzando situaciones de desigualdad en materia de géneros. En otras palabras, si bien es positivo que se regule sobre determinados beneficios para el cuidado de hijos de trabajadoras y trabajadores, el hecho de que haya en un lugar de trabajo salas maternoparentales sólo si hay determinada cantidad de “mujeres”, refuerza la idea de que son las mujeres quienes están a cargo de sus hijos. O bien, como se expresa en una de las cláusulas que registramos, que solo puedan acceder a la suma destinada para guardería de hijos “mujeres o varones viudos”. En este mismo sentido, si bien las ampliaciones de la licencia paterna son bienvenidas, que lo mejor que encontremos sean “veinte días de licencia”, es muestra también de la persistente situación de

desigualdad al momento del nacimiento de hijos, y el impacto que esto tiene tanto en el acceso de las mujeres a empleos como en su carrera profesional dentro de un lugar de trabajo.

Finalmente, el año 2020 ha constituido un punto de inflexión en lo que a tareas de cuidado refiere y a la necesidad gremial de ponerlo en agenda y regularlo. Si bien gran parte de la normativa al respecto ha sido vía Poder Ejecutivo, la misma es coyuntural y atiende exclusivamente a la situación originada en la pandemia por el Covid-19. La experiencia de La Bancaria que nombramos al comienzo es parte de este proceso que aún no logramos ver completamente, pero que está presente. El teletrabajo y la supuesta conciliación con las tareas de cuidado, la esencialidad de actividades y la falta de escuelas, pusieron el tema de cuidados en primera línea. Algo bueno puede quedar de todo esto y las trabajadoras y trabajadores junto a sus organizaciones están tomando nota; muestra de ello son los reclamos que vienen sosteniendo los movimientos sociales, tanto por el pago de tareas de cuidado como el pedido de inversión estatal en espacios de cuidados de primeras infancias, ancianidades, la ampliación de las jornadas escolares, entre otros temas.

\*\*\*

## ANEXO

A continuación, transcribimos a modo de ejemplo, algunas de las cláusulas negociadas sobre cada uno de los temas referidos:

### → Género

Beneficios para el cuidado de hijos/as	
N° del convenio: 1572/2018	Nivel de negociación: Empresa
Parte sindical: Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (SUPEH)	Parte empleadora: Operadora de Estaciones de Servicios SA (OPESSA), YPF SA
Actividad: Petrolera	
<p>Artículo 74°: Guarderías. Las partes acuerdan mantener el beneficio de guardería hasta que el niño/a cumpla cuatro (4) años de edad. Este beneficio será para el personal que desarrolle tareas habituales y permanentes en LAS EMPRESAS, percibiendo un monto que le ayude a costear una guardería privada o procedimiento sustitutivo domiciliario, en los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Personal Femenino</li> <li>- Personal Masculino viudo o incluido en los alcances de la Ley 26.618, Reglamentada por Decreto 1054/2010.</li> </ul> <p>El monto de dicho beneficio asciende a la suma de PESOS DOS MIL QUINIENTOS (\$ 2.500). Este valer se ajustará periódicamente cada vez que las partes así lo entiendan adecuado.</p>	
N° del convenio: 1575/2018	Nivel de negociación: Empresa
Parte sindical: Unión Ferroviaria (UF)	Parte empleadora: Empresa Operadora Ferroviaria Sociedad del Estado (SOFSE)
Actividad: Ferroviaria	
<p>Artículo 24: En los casos en que el trabajador o trabajadora deba dejar el cuidado del hijo menor de cinco (5) años en una sala maternal o guardería infantil, siempre y cuando no hubiere prestación de tal tipo por la Obra Social en el lugar de su residencia, la trabajadora y/o en su caso el trabajador deberá presentar comprobante de este gasto al comienzo de cada mes y el empleador abonará el mismo conjuntamente con el pago de las compensaciones mensuales que correspondan al momento del cierre de novedades. En los supuestos de que ambos progenitores trabajen en la misma empresa el privilegio se otorgará únicamente al que tenga a cargo la tenencia o el cuidado personal del menor. En caso de tratarse de cuidado personal compartido e indistinto, el beneficio se otorgará a aquel progenitor cuyo domicilio sea el lugar de residencia principal del menor. En caso de cuidado personal compartido y alternado, el beneficio se otorgará de conformidad con lo que los progenitores acuerden. El valor tope de este artículo se determinará conforme al equivalente a quince (15) días del valor para el viático diario. Este beneficio sustituye la obligación del empleador de habilitar salas maternas o guarderías infantiles previstas por la ley. Este beneficio no se reconocerá en el período de licencia anual de vacaciones o licencia sin goce de sueldo.</p>	
N° del convenio: 757/2019	Nivel de negociación: Actividad
Parte sindical: Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos (FOEIPCQ)	Parte empleadora: Cámara Argentina de Fabricantes de Cartón Corrugado
Actividad: Industria papelera	

En todo establecimiento en donde se ocupen más de 50 (cincuenta) mujeres, se debe habilitar una sala maternal adecuada para los niños menores de 4 (cuatro) años, donde quedarán en custodia durante el tiempo de ocupación de las madres.	
N° del convenio: 759/2019	Nivel de negociación: Actividad
Parte sindical: Asociación de Médicos de la República Argentina (AMRA)	Parte empleadora: Cámara de Emergencias Médicas y Medicina Extrahospitalaria de la provincia de Santa Fe
Actividad: Sanidad	
11.2. Sala maternal: Los establecimientos donde trabaje el número de trabajadoras que fija la reglamentación de la Ley 20.744 (LCT) para hacer exigible la sala maternal, deberán habilitarla. Los establecimientos cuyo número de mujeres sea inferior al referido en el párrafo anterior, compensarán los gastos de sala maternal incurridos por la trabajadora; por cada hijo de esta y hasta la edad que establezca la legislación vigente como obligatoria, una suma tope equivalente a 20 horas médicas de 1ra Categoría. Asimismo este beneficio será otorgado a las madres empleadas previa acreditación mediante comprobantes de gastos de guarderías y/o salas maternales, de acuerdo a lo dispuesto en el Art 103 Bis de la LCT. Las empresas comprendidas en el Art. 13 del presente CCT, abonarán a las trabajadoras referidas en el presente artículo una suma tope equivalente a 10 horas medicas de Ira Categoría.	

Ampliación de la licencia paterna	
N° del convenio: 749/2018	Nivel de negociación: Actividad
Parte sindical: Sindicato Obreros y Empleados de los Cementerios de la República Argentina (SOECRA)	Parte empleadora: Federación Argentina de Asociaciones Funerarias y Federación Argentina de Entidades de Servicios Fúnebres y Afines
Actividad: Cementerios	
Art. 26 - El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, dos días corridos de licencia por nacimiento de hijo. Dicha circunstancia deberá ser acreditada.	
Art. 30 - En las licencias referidas en los arts. 21 a 27 deberá necesariamente computarse un día hábil cuando las mismas coincidieren con días domingos, feriados o no laborales.	
N° del convenio: 750/2018	Nivel de negociación: Actividad
Parte empleadora: Unión de Trabajadores del Turismo Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA)	Parte empleadora: Cámara Argentina de Establecimientos de Comida Casual (CAECC)
Actividad: Gastronómica	
Artículo 23. Licencias especiales con goce de haberes: Inc. 5. Por nacimiento de hijos: 10 días	
N° del convenio: 1608/2019	Nivel de negociación: Empresa
Parte sindical: Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECyS)	Parte empleadora: MEGA TECH SA
Actividad: Comercio	
Licencias especiales: (...) El empleado gozará de 15 días hábiles, con total goce de sus remuneraciones, por nacimiento de hijo desde el día de nacimiento del niño (denominándose la misma "Licencia por Paternidad"), en reemplazo de lo previsto en el art. 81 del CCT 130/75 ya que esta cláusula resulta más favorable.	
N° del convenio: 770/2019	Nivel de negociación: Actividad
Parte sindical: Federación Trabajadores de la Industria de la Alimentación (FTIA)	Parte empleadora: Cámara Argentina de Productores Avícolas
Actividad: Alimentación	
Licencia parental: Establécese para el personal permanente de prestación de servicios, una licencia con goce de haberes de 15 días corridos por paternidad (exclusivamente para el nacimiento de hijo/s biológicos) la que podrá ser utilizada por el trabajador de manera ininterrumpida entre los 15 días anteriores a la presunta fecha de parto y los seis meses posteriores al nacimiento. Para poder hacer uso de este beneficio, el trabajador deberá presentar el certificado médico del embarazo y solicitar la licencia con un mínimo de 15 días de antelación.	

Políticas de género	
N° del convenio: 1266/2012	Nivel de negociación: Empresa
Parte sindical: Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines de Bahía Blanca (SPIQPABB)	Parte empleadora: PBBPOLISUR SA
Actividad: Química	
Artículo 34° Igualdad de trato: Las condiciones a las que se refiere el presente Convenio serán gozadas por el personal de ambos sexos de cada establecimiento. En tal sentido, la Empresa deberá dispensar igual trato en igualdad de circunstancias a todos los Trabajadores, debiendo pagar al personal femenino igual remuneración que al masculino en caso de realizar igual trabajo. El mismo criterio será aplicable para el caso de menores de 16 a 18 años que realicen tareas características del personal adulto. El trato diferente solo estará justificado cuando no implique una discriminación arbitraria en los términos del artículo 81° de la Ley 20.744 (to 1976).	
N° del convenio: 647/2012	Nivel de negociación: Actividad

Parte sindical: Unión Obrera Gráfica Cordobesa	Parte empleadora: Editorial Fundamento SA (Diario Puntal); Editorial Tribuna SRL; La Voz de San Justo SRL; La Voz del Interior SA (Diario La Voz del Interior); Medios del Interior SA (Diario de La Mañana)
Actividad: Industria gráfica	
Igual tarea, igual salario: En igualdad de tareas y trabajos, las mujeres percibirán Igual salario que los hombres. Los empleadores darán igual oportunidad a las trabajadoras en los casos de vacantes de categorías superiores, con la sola excepción de aquellas que demanden un esfuerzo físico que no puedan realizar.	
N° del convenio: 1315/2013	Nivel de negociación: Empresa
Parte sindical: Sindicato de Obreros del Tabaco de Salta	Parte empleadora: MASSALIN PARTICULARES SA
Actividad: Industria del tabaco	
Artículo 35 - Empleo de la mujer: La Empresa y El Sindicato acuerdan que es un objetivo común la promoción del empleo de la mujer.	
N° del convenio: 667/2013	Nivel de negociación: Actividad
Parte sindical: Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos (FOEIPCCQ)	Parte empleadora: Cámara Argentina Fabricantes de Envases de Cartón y/o de Papel, Tubos y Afines (Asociación Civil) - CAFET
Actividad: Industria papelera	
Artículo 47°. El trabajo de la mujer observará condiciones de horario y remuneración igualitarias con el personal masculino, asegurando que no se cometan injusticias por actos discriminatorios entre sexos, y serán remuneradas conforme a la categoría profesional en que se desempeñe.	
N° del convenio: 668/2013	Nivel de negociación: Actividad
Parte sindical: Asociación Profesional de Capitanes y Baqueanos Fluviales de la Marina Mercante	Parte empleadora: Asociación Cámara Argentina de Empresas Navieras y Armadoras
Actividad: Marina mercante	
Artículo 92° Protección contra la Discriminación y el Acoso: La Empresa y los profesionales que se desempeñen en los cargos de Capitán, Baqueano Fluvial u Oficial de Cubierta están obligados a propiciar un ambiente de trabajo libre de todo tipo de Discriminación y/o Acoso ya sea de carácter sexual, racial, religioso, político o de cualquier otra índole, en concordancia con las políticas y procedimientos, nacionales e internacionales vigentes, hacia cualquier persona a bordo.	
N° del convenio: 1546/2017	Nivel de negociación: Empresa
Parte sindical: Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos (APDFA)	Parte empleadora: Consorcio de Gestión del Puerto de Quequén
Actividad: Ferroviaria	
Artículo 72. La mujer que celebra contrato de trabajo con el Consorcio de Gestión del Puerto de Quequén no podrá ser sometida a ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral. Se garantizará observancia del principio de igualdad de retribución por igual valor.	
N° del convenio: 1580/2018	Nivel de negociación: Empresa
Parte sindical: Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimiento, Esparcimiento, Recreación y Afines de la República Argentina (ALEARA)	Parte empleadora: El Chalero SA
Actividad: Juegos de azar	
Artículo 28: En forma complementaria a las disposiciones de la Ley de Contratos de trabajo y demás previstas por la normativa vigente se incluyen las siguientes licencias con goce de haberes: inc. h) Violencia familiar/doméstica. Las trabajadoras comprendidas en el presente Convenio podrán gozar de hasta ocho (8) días en el año con goce íntegro de haberes en los casos de que resulten víctimas de violencia familiar o doméstica. Para acceder a la misma la trabajadora deberá presentar copia de la denuncia policial o judicial que acredite la causal prevista o en su defecto certificado extendido por autoridad competente, que consigne la realización de dichos tramites.	
N° del convenio: 1616/2019	Nivel de negociación: Empresa
Parte sindical: Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarbúricos (SUPEH)	Parte empleadora: Operadora de Estaciones de Servicios SA (OPESSA), YPF SA
Actividad: Petrolera	
Artículo 91: Protección a las víctimas de la violencia ejercida en el entorno familiar. Se entiende por víctima de la violencia ejercida en el entorno familiar la realizada sobre el empleado, así como a sus hijos menores de edad que convivan con él, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, ex cónyuge, pareja de hecho o familiar de cualquier grado) y que el hecho haya sido denunciado ante la autoridad policial, judicial u organismo estatal dedicado a tal fin. Las herramientas que, en estas circunstancias, LAS EMPRESAS ponen a disposición de sus empleados, consisten en la prestación a su cargo de los servicios de apoyo que a continuación se indican, que cubra tanto al empleado como a sus hijos menores de edad que convivan con él y que garantizando la confidencialidad más estricta, se pueda acudir directamente para que le sean proporcionados: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo Psicológico: asistencia, información y atención a las víctimas, así como orientación familiar.</li> <li>- Apoyo Médico: asistencias recomendadas, entre las que se encuentra la Psiquiatría.</li> <li>- Asesoramiento Legal: orientación jurídico-profesional en relación con el hecho.</li> <li>- Asistencia económica: en caso de que se recomiende la salida de la víctima y de sus hijos menores de edad del hogar conyugal o familiar, se reconocerá hasta 5 días el pago de un alojamiento.</li> </ul>	

- Reubicación laboral: en caso de que las circunstancias así lo ameriten

## → **Violencia y acoso laboral**

N° del convenio: 1464/2015	Nivel de negociación: Empresa
Parte sindical: Sindicato Único de Empleados de Lotería y Casino (SUElyC)	Parte empleadora: Instituto Provincial de Loterías y Casinos Sociedad del Estado
Actividad: Administración pública	
<p>ARTICULO 55. Las partes acuerdan en condenar toda forma de Violencia Laboral entendiéndose 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 e integridad. Incluye el acoso psicológico, el acoso sexual y la agresión física. Puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, inferiores o pares. ARTICULO 56. La representación empresarial 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.</p> <p>ARTICULO 57. Las partes se comprometen a generar mecanismos 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 al o los testigo/s. Para ello podrán recurrir en consulta y/o asesoramiento a la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral.</p> <p>ARTICULO 58. Las partes promoverán iniciativas en materia de asistencia técnica y capacitación, para ello podrán recurrir en consulta y/o asesoramiento a la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral.</p> <p>ARTICULO 59. Las partes signatarias se comprometen a solicitar asistencia técnica en la materia a la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral a fin de dilucidar cuando la coyuntura de la negociación lo amerite con miras a favorecer una mejor composición de intereses que pudieran estar contrapuestos y/o sustentar las decisiones y los acuerdos que se adopten con fundamento en sólidas bases técnicas.</p>	
N° del convenio: 1471/2015	Nivel de negociación: Empresa
Parte sindical: Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimiento, Esparcimiento, Recreación y Afines de la República Argentina (ALEARA)	Parte empleadora: CROWN CASINO SA
Actividad: Juegos de azar	
<p>Artículo 39°. Procedimiento para el caso de acoso sexual, acoso psicológico u hostigamiento en el lugar de trabajo.</p> <p>39.1 CROWN CASINO S.A. no tolerará ningún tipo de acoso ni hostigamiento en el lugar de trabajo, asumiendo un compromiso de cumplimiento de la normativa al respecto y entendiéndose como necesario el prevenir conductas que puedan considerarse constitutivas de acoso en el ámbito laboral. A este fin se considerará "Acoso sexual" a todo comportamiento de naturaleza sexual verbal o físico que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, ya sea mediante la intimidación, degradación u ofensa. Es una conducta no deseada por la persona objeto de ello, ya sea que se traten de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, flirteo ofensivo o comentarios insinuantes u obscenos, bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo o de contenido sexual, contacto físico deliberado y no consentido, cercanía innecesaria, etc. siendo esta mención simplemente enunciativa y no taxativa. En relación al acoso psicológico u hostigamiento en el lugar de trabajo, se sancionará la conducta llevada a cabo por cualquier persona o grupo de personas que ejerzan comportamientos caracterizados por la violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática, malintencionada y recurrentemente, durante un tiempo prologando y sobre otra persona en el lugar de trabajo, que pueda producir un daño a su dignidad. Se aclara que no se considera acoso psicológico ni hostigamiento, la exigencia dirigida a que un trabajador cumpla con las responsabilidades propias de su cargo, ni la aplicación de sanciones disciplinarias con causa, ni las situaciones de presión o conflicto laboral, ni las situaciones de desacuerdo propias del ámbito laboral, entendiéndose como estas a cheques, discusiones o eventuales conflictos.</p> <p>39.2 Medidas preventivas: CROWN CASINO S.A. y ALEARA llevarán a cabo de manera conjunta actividades tendientes a concientizar al personal respecto del acoso sexual, psicológico u hostigamiento, mediante charlas, material informativo o cualquier otra acción que consideren pertinente.</p> <p>39.3. Procedimiento para las denuncias. 39.3.1. La denuncia del caso detectado deberá ser formulada por escrito por la persona afectada o por una tercera persona que tenga conocimiento del caso, quienes deberán identificarse y proporcionar toda la información con que cuenten al respecto: personas implicadas, tipos de conductas, fechas y lugares en que se produjeron las conductas, posibles testigos, identificación de la potencial víctima. La denuncia deberá ser enviada vía mail a <a href="mailto:denuncias@crowncasino.com.ar">denuncias@crowncasino.com.ar</a> y <a href="mailto:denuncias@aleara.com.ar">denuncias@aleara.com.ar</a>; 39.3.2. Confidencialidad: las partes se comprometen a mantener estricta confidencialidad a lo largo del procedimiento y todas las investigaciones serán llevadas a cabo con estricta protección de la persona afectada y la persona denunciante. 39.3.3 CROWN CASINO S.A. designará un comité interno compuesto por personal idóneo y que recibirá capacitación adecuada, cuya función será la de recibir todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias, o consultas en relación a acoso. Asimismo este comité realizará las investigaciones y sumarios internos que en cada caso corresponda, recabando todas las pruebas necesarias, garantizando la confidencialidad en todos los casos. Solo podrá realizar una entrevista conjunta entre denunciante y denunciado, mediando previo consentimiento escrito de ambas partes. Finalizado el proceso, la comisión preparará un informe</p>	

<p>detallado sobre la denuncia recibida, las personas involucradas, las pruebas recabadas y la conclusión a la que se ha arribado, conjuntamente con la correspondiente medida a tomar. Este informe deberá ser remitido a la Gerencia de CROWN CASINO S.A., a ALEARA, al denunciante y al denunciado en un plazo no mayor los 45 días de recibida la denuncia. En un plazo de 5 días de recibido el informe, ALEARA podrá sugerir las medidas a aplicar, remitiéndolo formalmente a la empresa. En un plazo de 10 días CROWN CASINO S.A. deberá tomar una decisión que contendrá las medidas que considere pertinentes a fin de resolver el problema planteado, y determinará las posibles medidas disciplinarias a tomar. 39.3.4. ALEARA tendrá acceso permanente a la investigación o sumario interno,debiendo ser notificada de la resolución que se tome y reservándose el derecho a solicitar formalmente una reconsideración en caso de disentir con la conclusión arribada por el comité. 39.3.5 CROWN CASINO S.A. brindará apoyo psicológico a las personas afectadas, a cuyo fin se valdrá de los recursos de OSALARA. 39.3.6 De comprobarse la existencia de falsas denuncias, represalias contra la persona del denunciante o bien divulgación de datos sensibles, se aplicarán lassanciones correspondientes. 39.3.7. CROWN CASINO S.A. notificara formalmente la existencia de este procedimiento a todos los trabajadores, incorporándola en su legajo.</p>	
N° del convenio: 1453/2015	Nivel de negociación: Empresa
Parte sindical: Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN)	Parte empleadora: Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA)
Actividad: Administración pública	
<p>ARTICULO 117°. Erradicación de la violencia laboral. Las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio.</p> <p>ARTICULO 118°.- Entiéndase por violencia laboral toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un trabajador o funcionario que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, en forma reiterada, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo, susceptibles de afectar los derechos, la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género.</p> <p>ARTICULO 119°.- La comisión de cualquier acto de violencia laboral será considerada falta grave y configurará injuria suficiente a efectos de la aplicación de la sanción establecida por el artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo.</p>	
N° del convenio: 1546/2017	Nivel de negociación: Empresa
Parte sindical: Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos (APDFA)	Parte empleadora: Consorcio de Gestión del Puerto de Quequén
Actividad: Ferroviaria	
<p>Artículo 73. Queda prohibida cualquier manifestación de violencia laboral, entendiéndose 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.</p> <p>Artículo 74. El Consorcio de Gestión del Puerto de Quequén 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.</p> <p>Artículo 75. Las partes se comprometen a generar mecanismos 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 al o los testigo/s. Para ello podrán recurrir en consulta y/o asesoramiento a la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral.</p> <p>Artículo 76. Las partes promoverán iniciativas en materia de asistencia técnica y capacitación, para ello podrán recurrir en consulta y/o asesoramiento a la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral.</p> <p>Artículo 77. Las partes signatarias se comprometen a solicitar asistencia técnica en la materia a la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral a fin de dilucidar cuando la coyuntura de la negociación le amerite con miras a favorecer una mejor composición de intereses que pudieran estar contrapuestos y/o sustentar las decisiones y los acuerdos que se adopten con fundamento en sólidas bases técnicas.</p>	
N° del convenio: 1553/2017	Nivel de negociación: Empresa
Parte sindical: Sindicato de Empleados del Concejo Deliberante de la Ciudad de Salta	Parte empleadora: Honorable Concejo Deliberante de la Ciudad de Salta
Actividad: Administración pública	
<p>Artículo 135. Erradicación de la violencia laboral. Las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio, y concuerdan en que esta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un empleado bajo cualquier excusa, en particular aquellas que manifiesten abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física y mental o de comprometer su futuro laboral; asimismo se comprenden aquellas acciones que induzcan al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar. Estas acciones u omisiones podrán ser de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género. La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave, sujeta al régimen disciplinario previsto en el presente Convenio y a lo establecido en la normativa municipal vigente.</p>	

N° del convenio: 1580/2018	Nivel de negociación: Empresa
Parte sindical: Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimiento, Esparcimiento, Recreación y Afines de la República Argentina (ALEARA)	Parte empleadora: El Chalero SA
Actividad: Juegos de azar	
<p>Artículo 42° - Procedimiento para las denuncias. Las partes se comprometen a consensuar en el ámbito de la COPAR un protocolo a seguir en caso de denuncias de acoso, hostigamiento y/o violencia de género en el ámbito laboral. [42°].2 - La empresa brindará apoyo psicológico a las personas afectadas, a cuyo fin se valdrá de los recursos de OSALARA.</p> <p>Artículo 44° - Protección contra la violencia de género. Sin perjuicio de la limitación del poder disciplinario del empleador en el ámbito privado de sus dependientes y respecto de las conductas que aquellos desarrollen fuera del horario y lugar de trabajo, en atención a las implicancias que las relaciones personales extra laborales pueden tener entre compañeros de trabajo que coinciden en horario y tareas en el establecimiento, la Empresa se compromete a adoptar las medidas de prevención necesarias para evitar toda situación de violencia de género.- [44°]. 1 A tales efectos, frente a la presentación de una denuncia ante autoridad policial por violencia, amenazas, acoso u hostigamiento, la Empresa adoptará las medidas operativamente posibles de modo de evitar la coincidencia en horario, tareas o supervisión del denunciado a denunciante, sin menoscabar los derechos de la persona afectada. En caso de no resultar operativamente posible evitar la coincidencia de jornada entre las personas involucradas, la Empresa efectuará un estricto seguimiento de las mismas, de modo de impedir el acaecimiento en el ámbito laboral de las conductas denunciadas.- [44°].2 - Si se verificase un hecho de violencia de género en cualquiera de sus formas, sin perjuicio del rigor disciplinario que exige el compromiso asumido por la Empresa, se labrará un acta que será entregada a la trabajadora damnificada, y que contendrá la descripción del hecho y datos identificatorios de testigos presenciales si los hubiera, poniendo asimismo a disposición los registros de cámaras de seguridad que pudieran servir como prueba del hecho.- [44°].3 - La comprobación fehaciente de falsas denuncias será considerada como falta gravísima.</p>	
N° del convenio: 756/2019	Nivel de negociación: Actividad
Parte sindical: Asociación de Prensa de Santa Fe y Sindicato de Prensa de Rosario	Parte empleadora: Radio y Televisión Santafesina SE
Actividad: Prensa	
<p>Violencia laboral Art. 42. Las partes acuerdan en condenar toda forma de violencia laboral entendiéndose 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.</p> <p>Art. 43. La empresa y las asociaciones sindicales signatarias 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.</p> <p>Art. 44. Las partes se comprometen a generar mecanismos para la atención de denuncias sobre violencia laboral que, en caso de verificarse, garanticen el cese de la misma, la protección al denunciante y de corresponder a los testigos. Para ello podrán recurrir en consulta y/o asesoramiento a la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo de la Nación.</p>	