

**XV JORNADAS DE  
COMUNICACIONES  
CIENTÍFICAS DE LA  
FACULTAD DE DERECHO Y  
CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS UNNE**

**Compilación:**  
Alba Esther de Bianchetti

2019  
Corrientes - Argentina

**XV Jornadas de Comunicaciones Científicas de la Facultad de**

Derecho y Ciencias Sociales y Políticas -UNNE : 2019  
Corrientes -Argentina / Fernando Acevedo ... [et al.] ;  
compilado por Alba Esther De Bianchetti. - 1a ed.-  
Corrientes : Moglia Ediciones, 2019.  
CD-ROM, EPUB

ISBN 978-987-619-345-0

1. Análisis Jurídico. I. Acevedo, Fernando. II. De Bianchetti, Alba Esther, comp.  
CDD 340



ISBN Nº 978-987-619-345-0

Editado por **Moglia Ediciones**

Todos los derechos reservados - Prohibida su reproducción total o parcial, por cualquier método  
Queda hecho el depósito que previene la ley 11.723

Impreso en **Moglia S.R.L.**, La Rioja 755

3400 Corrientes, Argentina

[mogliabros@hotmail.com](mailto:mogliabros@hotmail.com)

[www.mogliaediciones.com](http://www.mogliaediciones.com)

Octubre de 2019

## **RESULTADOS Y CONCLUSIONES FINALES DE LA INVESTIGACIÓN SOBRE LA GESTIÓN ESTATAL PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA DE GENERO LABORAL EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**Gonzalez, Veronica I.**

*vero\_gonzalez86@hotmail.com*

### **Resumen**

La Provincia de Corrientes a pesar de no contar con una ley que aborde específicamente esta problemática, cuenta con una variedad de normas nacionales y provinciales tendientes a prevenir y erradicar la violencia laboral del sector público, en cuya cúspide están la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales, pero las mismas resultan ser insuficientes generando una especial desprotección jurídica a los empleados públicos, lo que genera y/o agrava la violencia por motivos de género en ese sector.

### **Palabras claves:**

Violencia laboral, Administración pública, Trabajadores.

### **Introducción**

El presente trabajo tiene como objetivo abordar los resultados finales de una investigación que se comenzó en el año 2016 sobre la gestión estatal para erradicar la violencia de género laboral en el ámbito de la administración pública en la provincia de Corrientes.

Para el logro del fin propuesto se recurrió a la opinión de la doctrina, legislación nacional y provincial, encuestas y entrevistas personales con funcionarios de las dependencias y organismos provinciales.

Luego de desarrollar el producto de la investigación se procederá a realizar una conclusión final del tema y proponer algunas soluciones al respecto.

### **Materiales y método**

Se comenzó la metodología con la búsqueda del material bibliográfico (fuentes secundarias), se seccionó y se fichó. Los materiales que se utilizaron fueron de tipo documental. Dadas las características del presente trabajo se aplicó el enfoque Cualitativo sobre la bibliografía recolectada, a los efectos de la verificación del material disponible, y la utilización de los datos más relevantes. También se realizó un muestreo proveniente de encuestas y entrevistas personales con funcionarios de las dependencias y organismos provinciales.

De esta manera se visitaron los siguientes Organismos Estatales: a) Ministerio de Industria, Trabajo y Comercio de Corrientes; b) Subsecretaría de Trabajo; c) Ministerio de Educación; d) Ministerio de Desarrollo Social; e) Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; f) Consejo General de Educación; g) Ministerio de Seguridad.

En una primera vista se realizaron encuestas. El cuestionario fue aplicado a una muestra no probabilística de un total de ciento sesenta y siete (167) empleados públicos, de los cuales noventa y siete (97) fueron mujeres y setenta (70) fueron hombres, entre los 26 a 45 años de edad, con al menos seis meses de antigüedad en sus puestos de trabajo. El instrumento que se utilizó es el LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization), al cual se le agregaron nuevas preguntas que se consideraron necesarias para los fines del presente trabajo. El cuestionario describe cuarenta y cinco (45) conductas de acoso psicológico, que la persona encuestada debe señalar si las ha sufrido o no. Este instrumento es una de las pocas herramientas tipificadas que evalúan la incidencia organizacional del mobbing.

En una segunda visita se realizaron entrevistas. Las mismas se guiaron por un interés en comprobar que las mujeres también padecen violencia laboral y discriminación por razón de embarazo. En esta oportunidad se entrevistaron a 42 mujeres de entre los 26 a 45 años de edad. Se les preguntó primeramente si habían sido madres mientras se encontraban trabajando en dichos organismos y sobre sus experiencias durante el embarazo en el trabajo y si había sufrido violencia laboral a causa del mismo.

## Resultados y discusión

Lo real y cierto es que he confirmado mayoritariamente las hipótesis planteadas. En este sentido cabe destacar que he logrado confirmar que la ausencia de una normativa provincial específica sobre la violencia laboral en el sector público de la provincia de Corrientes genera una especial desprotección jurídica a los empleados públicos, lo que genera y/o agrava la violencia por motivos de género en ese sector.

Se ha logrado determinar que las políticas públicas llevadas a cabo en la Provincia de Corrientes durante el período 2000 a 2010 tendientes a combatir y/o erradicar la violencia de género laboral en el sector público resultaron ser eficaces pero insuficientes.

Por último, cabe mencionar que no resultó factible confirmar ni refutar si en corrientes en el período 2000/2010 se ha producido un incremento de la violencia laboral en el sector público, habida cuenta que con la información recolectada resultó imposible someter a dicho análisis esta hipótesis.

El Objetivo General que nos hemos propuesto al comienzo de la investigación fue determinar la eficiencia y suficiencia de la Gestión Pública de la Provincia de Corrientes tendientes a disminuir y/o erradicar la violencia de género en el empleo público en el período 2000 – 2010.

De esta manera se puede ver que la Provincia de Corrientes a pesar de no contar con una ley que aborde específicamente esta problemática, cuenta con una variedad de normas nacionales y provinciales tendientes a prevenir y erradicar la violencia laboral del sector público, en cuya cúspide están la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales. Además, la provincia cuenta con la Fiscalía de Investigaciones Administrativas (organismo especializado encargado de la recepción de denuncias sobre violencia en la Administración Pública), pero el mismo no se encuentra funcionando.

Con respecto a los Tratados Internacionales podemos mencionar la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre que dejan establecido el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo dignas y satisfactorias. También, teniendo en cuenta la íntima vinculación entre trabajo y salud de los trabajadores, vale citar que en la Convención Americana sobre Derechos Humanos también se consagra el derecho de toda persona a que se respete su integridad física, psíquica y moral y en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre que todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona. A los mencionados se agregan la Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; Convención Internacional sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y; Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

Además, dicha provincia cuenta con la Ley contra la Discriminación N° 23.592 que obliga a todo aquel que “arbitrariamente impida, obstruya o restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías reconocidos en la Constitución”, a poner fin al acto discriminatorio y a reparar el daño moral y material causado, como también con la Ley 25.164 Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional y el Decreto 214 del 27/02/2006, por el que se Homologó un nuevo “Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional”.

El artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional es fundamental en cuanto impone a la ley no sólo el aseguramiento de condiciones de trabajo equitativas, sino también dignas. Asimismo, consagra el Principio de Igualdad ante la Ley (Art. 16) y de Igualdad de Oportunidades (Art. 37). También consagra el derecho de gozar de un ambiente sano, equilibrado y apto para el desarrollo humano (Art. 41) y el de interponer acción expedita y rápida de Amparo contra todo acto u omisión que altere o amenace con arbitrariedad o ilegalidad manifiesta derechos y garantías reconocidos por la Constitución, un Tratado o una Ley y contra cualquier forma de discriminación (Art. 43). también confiere al Congreso Nacional proveer lo conducente al Desarrollo Humano al Progreso Económico con Justicia Social, asegurando la igualdad de oportunidades y posibilidades sin discriminación alguna (Art. 75, Inc. 19). Asimismo, el Artículo 75 - Inciso 23 - faculta al Congreso a promover medidas de acción positivas con relación a las mujeres, que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato y de goce de los derechos que le son reconocidos.

El artículo 16 de la Constitución de la Provincia de Corrientes expresamente establece que: “Todos los funcionarios y empleados públicos son responsables en los casos y forma establecidos en esta constitución y las leyes”.

La última reforma de la constitución de la provincia incorporó el actual artículo 28 que en este sentido tiene una gran implicancia y significación jurídica, ya que expresamente prescribe que ningún funcionario público debe ejercer violencia laboral sobre empleados o dependientes a su cargo.

Por último, cabe mencionar que el Artículo 45 del mismo cuerpo legal que garantiza en su parte la igualdad real de oportunidades para mujeres y varones. También, la provincia cuenta con la Ley Provincial de Ética Pública N° 5911/09, en su artículo 16, 6º, establece pautas de conducta para los funcionarios de todos los poderes públicos en orden a evitar el fenómeno indeseado del acoso laboral.

En el 2009 se dictó la Ley N° 5903 a través de la cual la Provincia se adhería a la Ley Nacional N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales (Artículo 1º).

### **Conclusión**

Si bien la provincia cuenta con las normativas arriba mencionadas, se pudo comprobar a través de encuestas y entrevistas a trabajadores de algunos organismos estatales que todavía la violencia y el acoso laboral se manifiestan en dicho ámbito, razón por la cual podemos concluir y confirmar las hipótesis iniciales de que las políticas públicas llevadas a cabo en la Provincia de Corrientes durante el período 2000 – 2010 tendientes a combatir y/o erradicar la violencia de género laboral en el sector público resultaron ser insuficientes e ineficaces y que la ausencia de una normativa provincial específica sobre la violencia laboral en el sector público de la provincia genera una especial desprotección jurídica a los empleados públicos, y asimismo genera y/o agrava la violencia por motivos de género en ese sector.

Para prevenir o erradicar este flagelo, primeramente, toda situación que suponga un principio de acoso laboral, debe ser denunciada en forma inmediata.

Además, debe abordarse la temática a través de una mayor prevención, lo que se logra a través de una mayor difusión del problema, que bien podría lograrse por medio de propagandas, talleres y jornadas de capacitación, entre otros, buscando así que los trabajadores tomen conocimiento de cuando están en presencia de una situación de violencia laboral y de cuáles son los derechos que le asisten.

Por otro lado, los organismos estatales deben contar con instrumentos administrativos eficaces para que rápidamente tomen curso las denuncias, investigación y sanciones. También, deben ofrecer asesorías legales que pueda disipar todo tipo de dudas al respecto, y debe evaluarse periódicamente y con mucho cuidado y dedicación, el perfil psicológico de los que ejercen funciones jerárquicas.

Con respecto al ámbito gremial, se debe promover espacios de intercambios interdisciplinarios de experiencias, para evaluar las alternativas de acción y la eficacia de las medidas implementadas, como así también, facilitar una comunicación fluida (informativa y formativa) sobre esta temática, entre quienes participan en la vida interna de la asociación sindical, y quienes lo hacen dentro del organismo.

### **Referencias bibliográficas**

#### **Legislación**

Ley N° 23.592 de Actos discriminatorios. Sancionada: agosto 3 de 1988. Promulgada: agosto 23 de 1988.

Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional. Ley 25.164 Sancionada el 15 de septiembre de 1999 y Promulgada el 06 de octubre de 1999.

Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Sancionada el 11 de marzo de 2009 y promulgada el 01 de abril 1 de 2009.

Decreto 214/2006 que Homologa el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional. Vigencia. Buenos Aires.

Constitución Nacional y Tratados Internacionales (2012). Buenos Aires: Zavalía.

Constitución de la Provincia de Corrientes.

Ley provincial de Ética Pública N° 5.911/09.

Ley provincial N° 5.903.

#### **Filiación**

Beca en la Categoría de Iniciación Tipo A; Secretaria General de Ciencia y Técnica; Directora Sotelo de Andreau Mirta y Co-Director Vallejos Tressens César Alfredo; PI N° G003, “La gestión pública en la agenda estatal en el orden jurídico local, regional y global, 2014-2017, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas, UNNE. Periodo de la beca: 2016-2019.