

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

VIOLENCIA LABORAL

APORTES PARA CONOCER PREVENIR E INTERVENIR

PROGRAMA UNNE EN EL MEDIO
SECRETARÍA DE POLÍTICAS UNIVERSITARIAS

Pratesi, Ana Rosa

VIOLENCIA LABORAL: Aportes para conocer, prevenir e intervenir. - 1a ed. - Resistencia:
el autor, 2015.

E-Book.

ISBN 978-987-33-8015-0

1. Trabajo. 2. Violencia. 3. Prevención. I. Título
CDD 331.893

Fecha de catalogación: 25/06/2015



Universidad Nacional del Nordeste



Facultad de Ciencias Económicas

ÍNDICE

❖ PRESENTACIÓN	5
----------------------	---

Iº PARTE – PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL 7

1. La prevención y sus niveles	8
---	---

2. ¿Qué se entiende por violencia laboral?	9
---	---

3. Tipos de violencia en las relaciones de trabajo	11
---	----

4. Acciones de prevención de la violencia laboral	19
--	----

4.1. Prevención primaria	19
--------------------------------	----

4.2. Prevención secundaria	23
----------------------------------	----

4.3. Prevención terciaria	25
---------------------------------	----

1. Herramientas legales para combatir la violencia laboral.	28
1.1. Tratados Internacionales	28
1.2. Constitución Nacional	29
1.3. Legislación Nacional	29
1.4. Normas de las Provincias de Chaco y Corrientes	31
1.5. Convenios Colectivos	32

2. Vías Administrativas y Judiciales para enfrentar situaciones de Violencia Laboral	34
2.1. Vías Administrativas	34
2.2. Vías Judiciales para obtener el cese de la Violencia Laboral	35
2.3. Vías Judiciales para reparar las consecuencias de la Violencia Laboral	36

3. Recomendaciones para acopiar elementos probatorios.	37
❖ PARTICIPANTES	39
❖ EQUIPO DE TRABAJO	40
❖ ORGANIZACIONES SINDICALES PARTICIPANTES	41

PRESENTACIÓN

El Grupo de Investigación *Trabajo, Sociedad y Subjetividad* de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional Del Nordeste viene desarrollando una investigación sobre la Violencia en las Relaciones de Trabajo desde el año 2012 en las Provincias de Chaco y Corrientes.

Se ha podido constatar que la problemática está muy extendida en los ámbitos laborales, que muchas formas de relaciones de violencia están naturalizadas en las organizaciones y, por lo tanto, son invisibles, y que los trabajadores y trabajadoras carecen de espacios institucionales ante los cuales solicitar y recibir asistencia integral.

Ante esta realidad, se plantearon y desarrollaron Proyectos de Extensión Universitaria en coordinación con Organizaciones Sindicales que tienen su sede en la Ciudad de Resistencia y en la ciudad de Corrientes, para el tratamiento del tema a través de reuniones y talleres.

De ese trabajo conjunto, surge la presente publicación cuyo objetivo es poner a disposición para la reflexión, el debate y la acción, herramientas que permitan prevenir las relaciones de violencia en el trabajo.

PRIMERA PARTE

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL

Dra. Ana Rosa Pratesi

Esp. Lic. Claudia Mariela Gatti

Lic. Lucas Ariel Oviedo

Lic. Santiago Ariel Castillo

Las prácticas violentas en cualquier ámbito de la vida de las personas, entre ellos el ámbito del trabajo, implican un deterioro en la salud individual y grupal, tienen como efecto un daño; desde esta perspectiva se plantea la necesidad de prevenir la ocurrencia y la persistencia de episodios de violencia.

¿A qué llamamos prevención?

LA PREVENCIÓN Y SUS NIVELES

Por prevenir entendemos anticiparse, impedir que algo inconveniente suceda, para lo cual hay que conocer de antemano y tomar medidas para evitarlo.

Para los diferentes estados de la salud (aquí consideramos la salud laboral), la Organización Mundial de la Salud (OMS) define tres niveles de la prevención: Primaria, Secundaria y Terciaria.

Para cada nivel se proponen objetivos y acciones diferenciados, ya que dependerán de la situación, en cuanto al proceso de salud-enfermedad, en que está ubicada una persona, un grupo o una organización.

La prevención primaria tiene por objetivo evitar el daño o enfermedad en personas o grupos que no están afectadas. Para lograrlo se realizan acciones que eliminan o reducen los factores que generan o facilitan la aparición de situaciones de violencia.

La prevención secundaria se propone detectar el daño en sus primeras manifestaciones, reconocer los síntomas iniciales y, una vez detectados, realizar las acciones necesarias para evitar que el daño revista mayor gravedad.

La prevención terciaria se pone en marcha cuando ya hay un daño instalado y el objetivo es tratar y rehabilitar a la persona o al grupo con problemas, evitar que el daño progrese, que surjan complicaciones y, a la vez, mejorar la calidad de vida.

También existe la prevención cuaternaria, que busca impedir que la persona, después de su rehabilitación, vuelva a sufrir el daño.

Insistimos en la necesidad de instrumentar acciones que prevengan los daños personales y grupales ocasionados con motivo de situaciones de violencia laboral.

QUÉ SE ENTIENDE POR VIOLENCIA LABORAL

Entendemos la Violencia como una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro.

EXCLUSIÓN



SOMETIMIENTO

Puede manifestarse como agresión física - empujones, golpes-, acoso sexual -propuestas o insinuaciones-, o acoso moral -persecuciones- en el trabajo.

Puede presentarse tanto en sentido



Vertical Descendente
de superior a subordinados



Puede ejercerse

- por acción, alguien actúa en forma violenta contra otros
- por omisión, no comunicar, silenciar, evitar dar a conocer algo.

**AFECTA LA SALUD Y EL BIENESTAR
DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN**

TIPOS DE VIOLENCIA EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

Son múltiples las formas en que se ejerce la violencia; son diferentes en el grado de visibilidad, es decir que, para muchos, es evidente que se trata de violencia; y en el grado de naturalización, cuando se las considera una forma aceptable de relacionarse

VIOLENCIA FÍSICA

Denominamos violencia física a toda conducta que -directa o indirectamente- esté dirigida a ocasionar un daño sobre el cuerpo del trabajador o la trabajadora o poner en riesgo su seguridad.

Más allá de las habituales representaciones acerca de la violencia física, también se consideran las siguientes situaciones:

- Amenazas de agresión física, a través de dichos o gestos.
- Gestos agresivos como dar portazos, golpear con el puño sobre la mesa, patear o tirar objetos, etc.
- Agredir físicamente: empujar, escupir, pisotear, toquetear.
- Deteriorar o alterar el material de trabajo o los bienes personales de la persona agredida.
- Acechar: seguir a la víctima en la calle, espiarla en su domicilio, en las redes sociales, etc.
- Extorsionar por dinero con intimidación física

— Exponer al trabajador(a) a condiciones de trabajo insalubres, como ser las exposiciones reiteradas y no alternadas de la víctima a productos peligrosos; el mantenimiento reiterado de objetos demasiado pesados, etc.

“Yo estaba parado en la punta de la mesa, había unas actas y había una perforadora grande. Me dice “yo voy hacer lo que quiera”, y yo le digo “bueno yo sigo pensando lo mismo”. Y como que parece que se sacó o le cayó mal y agarró la perforadora. Como vi el gesto me adelanto, le pego el tirón así y le saco la perforadora y le digo “que está por hacer con eso?! Puede pasar algo malo”. Ahí se enojó y miró para todos lados y se fue a hablar con él (director).” (Varón A)

“La primera que me hizo ya me di cuenta con qué clase de persona iba a tratar. Fue cuando me dio una serie de constancias de alumno regular para que cuente; él no me explico cómo había que hacer. Había alumnos que no estaban regular y había que dejarlos aparte. Yo puse todo junto y las conté y vino y me dijo “ésta no!” y me la tiró y me amagó que me iba a pegar. Yo me corrí para atrás, ¿viste? y después le conté a (mi compañero).” (Varón B)

“Otra vez me tocó ir a la parte de arriba a limpiar legajos y a sacar esos papeles viejos que ya no sirven, nos pasábamos meses ahí, trabajando en un lugar que es horrible: no tenés ventilación, ni calefacción, ni buena luz y tenías que estar ahí trabajando.” (Varón C)

VIOLENCIA SEXUAL

Se considera violencia sexual a toda conducta o comentario con connotación sexual basado en el poder, no consentido por quien la recibe.

Puede considerarse desde dos aspectos:

— Sin contacto físico: Hacer proposiciones, alusiones, referencias al aspecto físico, vestimenta, o comentarios con connotaciones sexuales.

— Con contacto físico: Roces, contactos físicos intencionales o “casuales”, toqueteos, manoseos.

VIOLENCIA VERBAL

Esta forma de violencia se manifiesta del siguiente modo:

- Promover, participar, difundir rumores malintencionados sobre las personas, referidos a su capacidad, honestidad o relaciones.
- Negarse a colaborar alegando cuestiones de distinta índole
- Insultar, gritar, hacer acusaciones infundadas
- Descalificar a las personas frente a terceros
- Inmiscuirse en la vida privada: realizar preguntas indiscretas, escuchar conversaciones privadas, leer mensajes personales
- Criticar la vida privada en otros ámbitos
- Realizar comentarios que atentan contra la dignidad de las personas: burlarse por distintos motivos, realizar bromas pesadas, hacer “chistes” racistas, poner sobrenombres

Además de la verbalización oral y escrita, el acto comunicacional incluye también una dimensión proxémica –la ocupación del espacio–, y kinésica –el uso del cuerpo–, a través de los cuales los sujetos nos comunicamos y relacionamos.

“Él tenía la mala costumbre de decirme las cosas delante de los chicos, de basurearme y yo, a veces, le contestaba y él pensaba que yo le maltrataba delante de los alumnos y que él era el jefe, hasta que (un compañero) me dice “hacéte respetar, no permitas que te basureen”. Yo no sé si era vergüenza... me decían “no le tengas miedo porque si no, te va a seguir maltratando delante de quien sea”. (Varón, B)

Otras formas de violencia en la comunicación

Reaccionar con gestos ofensivos: dar la espalda, negarse a saludar, negarse a estrechar la mano, encogerse de hombros, suspirar, elevar la vista al cielo, no responder.

Gestos mezquinos como cortar la calefacción o el aire acondicionado, esconder objetos necesarios, deformar u ocultar la infor-

mación requerida para llevar a cabo el trabajo, sabotear el trabajo de otro, desprestigiar a la persona víctima con relación a su trabajo.

Aislar a la persona, impedir el contacto con los compañeros, ya sea ubicándolo en un lugar solo y sin comunicación, o impidiendo, a los demás integrantes del grupo de trabajo, que se comuniquen con él o ella.

“Cuando yo ingresé, él me empezó a “taladrar la cabeza” sobre mis compañeros, que no hable con fulano y sultano, que me cuide de éste y de aquel porque me iban a llevar por mal camino... Te juro por dios que él me llevaba hasta mi casa para que yo no tenga comunicación con mis compañeros a la salida de acá” (Varón, E)

“Otro conflicto que yo tuve acá es que yo ingresé como personal de planta permanente, no como contratada. Había compañeros que, al principio, no me saludaban; iba a firmar a personal y entrábamos muchos y yo saluda y no me saludaban. Es lo mismo que hay ahora: celos, envidia, por ejemplo, ahora, que la secretaria sea tan allegada a mí o que confie en mí. Eso a mis compañeros no les gustaba”. (Mujer, A)

OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA LABORAL

EN EL PROCESO DE TRABAJO

- Criticar injusta o exageradamente el trabajo realizado
- Controlar excesivamente el trabajo
- Obligar a controles médicos excesivos o injustificados
- Cambiar las reglas en forma inconsulta o no comunicada

EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Retiro o negación de tareas o de responsabilidades
- Sobrecarga de trabajo
- Falta de trabajo
- Multiplificación de tareas diferentes
- Tareas inadaptadas al nivel de competencia o al estado de salud de la víctima
- Tareas inútiles, absurdas o degradantes

EN LA GESTIÓN DE LA CARRERA LABORAL

Chantaje con el empleo, un ascenso, un cambio de puesto

Imposición de un cambio de puesto

Retiro o cambio en la atribución de los elementos de trabajo (escritorio, fax, computadora, teléfono, etc.)

Discriminación con respecto a las vacaciones, los horarios, la carga laboral, los pedidos de formación

Instigaciones verbales a dejar el empleo

EN LA AFECTACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

Supresión del aguinaldo

Retención de la paga de vacaciones

Negación de las vacaciones legales

Contratación “en negro”

Multiplicación de los contratos por duración determinada

“Un compañero, (...) que trabajaba en la oficina, se peleó con (el jefe del área) y se desafiaron a pelear afuera, eso era a las 8 de la mañana y a las 12, antes de irse, el jefe le dice “dejá, vamos a quedar todo bien, por un problema menor queda muy mal que hagamos eso”. Pero a fin de mes le tachó el contrato: habló con (el superior) y le dijo “a éste no lo quiero”. Chau. Desapareció.” (Varón, C)

“Casi siete años contratado... nos amenazaban todos los años: era una tortura, supuestamente nos iban a rescindir el contrato en diciembre, todos los años nos decían lo mismo. Al ser contratados no teníamos ni voz ni voto”. (Varón E)

La violencia laboral posee otras dimensiones que no son fácilmente perceptibles y que refieren a prácticas y entornos que, muchas veces, se institucionalizan como naturales y corrientes en las relaciones de trabajo.

VIOLENCIA SIMBÓLICA

Es un tipo de violencia que no se expresa directamente a través de agresiones físicas o verbales, sino que se manifiesta a través de la imposición –por parte de sujetos dominantes– de una visión del mundo, de los roles sociales, de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos que transmiten y reproducen dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de personas o de grupos.

La dominación de un grupo sobre otro puede estar sustentada sobre:

- diferencias socioeconómicas, los pudientes que subordinan a los pobres
- étnicos, los grupos hegemónicos menosprecian y/o excluyen a los grupos que consideran inferiores, por ejemplo, a los pueblos originarios.
- político, la pertenencia a un partido o facción en ejercicio del poder se expresa acallando a quienes no pertenecen.
- educativo, los de mayor nivel de educación imponen sus criterios sobre los de menor nivel de educación, por ejemplo
- de género, las mujeres ocupan los lugares de subordinación
- de religión, los cultos que prevalecen en una comunidad relegan a los minoritarios.

Este tipo de violencia no necesita justificaciones ni discursos que la legitimen; no suele ser fácilmente identificada ya que no se manifiesta físicamente, por lo que puede perdurar en el tiempo determinando los límites dentro de los cuales es posible percibir y pensar. Y esto también tiene efectos negativos sobre las personas.

VIOLENCIA INSTITUCIONAL

Se trata, en particular, de acciones u omisiones realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal o agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir el acceso a las políticas públicas y el ejercicio de derechos.

Incluye las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.

En ocasiones, se manifiesta a través de mecanismos de control y subordinación, imponiendo el orden a través del uso de sanciones a fin de mantener la autoridad presente en una institución. También, puede manifestarse a través de formas simbólicas: los discursos que tienen como finalidad delimitar los roles y los límites del accionar de los actores, reflejando las relaciones de poder y la cultura organizacional.

"Yo siempre que tengo un problema, voy, me dirijo a ellos y ellos...no hay respaldo porque no tenés pruebas, no tenés testigos, todas esas cosas... Tenés que dejar pasar las cosas nomás, lo que surja que siga nomás. Ya estoy en una edad, como mujer, me quiero jubilar y chau, no pienso pasarme mucho tiempo más..." (Mujer B)

"La verdad, acá siempre la llevé... ya tengo 25 años acá dentro y la voy llevando, y de pasar... mirá, pasé malos tratos pero los superé. Se los supera." (Mujer C)

"Yo me siento re mal. Nosotros hemos tenido muchos problemas con (el jefe); se presentaron notas de las cuales nunca nos dieron respuestas, siempre se encajonaban las notas que presentábamos. Mirá, cuando éramos castigados nos sacaban de nuestras oficinas y nos mandaban a otra oficina más chica y sola." (Varón B)

CÓMO SE PREVIENE LA VIOLENCIA LABORAL

PREVENCIÓN PRIMARIA

Se refiere a las acciones dirigidas a reducir o eliminar los factores que inducen o facilitan la aparición de situaciones de violencia, así como a promover positivamente el medio ambiente de trabajo saludable.

Lo que puede hacer el TRABAJADOR

Tomar conciencia de que, cada uno, en su lugar de trabajo, puede ser víctima de la violencia pero, también, puede realizar acciones que violenten a otros trabajadores. Por ejemplo: hacerse eco de rumores que descalifican a las personas, llamarlos con sobrenombres humillantes, no saludar o no contestar al saludo y muchas otras actitudes que pueden parecer de poca importancia pero que revisten un grado de violencia.

Lo que se debe exigir en el lugar de trabajo

- Que se fomente una cultura de trabajo basada en el respeto, la seguridad y la dignidad de la persona; que asegure la no discriminación, la tolerancia, la cooperación y la igualdad de oportunidades.
- Que la organización recurra al diálogo y la comunicación; que los distintos estamentos compartan el objetivo común de prevenir la violencia.
- Que se reconozcan las acciones positivas y las iniciativas de

los trabajadores.

- Que las autoridades hagan una declaración explícita de políticas de prevención de la violencia laboral y de su compromiso para prevenirla y erradicarla.

Desde el área de Recursos Humanos, la organización debe

- Sensibilizar a los actores organizacionales y brindar herramientas que permitan visualizar el fenómeno para desnaturalizarlo.

- Lograr la colaboración y participación activa de funcionarios y niveles directivos. La intención y compromiso debe plasmarse por escrito y comunicarse a todos los trabajadores. Esto constituye la base fundamental para la formulación de un Plan de Prevención.

- Formular un Plan de Prevención de la Violencia Laboral que incorpore:

- Conceptos y definiciones acerca de la violencia laboral, en lo posible en un vocabulario que no exprese tanto tecnicismo y sea fácil de comprender para todos los actores.

- Definición de los actores participantes, responsabilidades y funciones de cada uno en el proceso preventivo, procedimientos de actuación, control y registro de los incidentes violentos, mecanismos de consultas y participación.

- Instancias de información y formación de los trabajadores sobre la temática.

- Prever procedimientos de intervención y control en las situaciones de violencia.

- Delinear acciones comunes de prevención, intervención y formación con representantes de los trabajadores (sindicatos, gremios, asociaciones).

- Desarrollar instrumentos que permitan relevar –continuamente– características del entorno físico, de los procedimientos, de

las funciones y de las tareas realizadas, así como la disponibilidad de recursos para su realización.

- Evaluar, periódicamente, la efectividad del plan de prevención de la violencia laboral con miras a emprender acciones de mejora.

Lo que puede hacer el SINDICATO

Informar y alertar acerca de los daños que producen las situaciones de violencia en el trabajo.

El trabajador

Sufre anímicamente por recibir humillaciones, se deteriora su autoestima, la confianza en sí mismo y la motivación para trabajar. Este sufrimiento se refleja en quebrantos de sus relaciones familiares y sociales. También, se compromete su salud física y puede derivar en conductas de abuso de tabaco, de alcohol y/o de medicamentos, entre otras consecuencias.

El grupo de trabajo

La violencia en el lugar de trabajo provoca perturbaciones en las relaciones y en la organización del trabajo, deteriora el clima laboral y, con frecuencia, la calidad del servicio o producto que aporta el grupo de trabajo.

Para la organización, esta situación tiene un costo directo consistente en la pérdida de calidad del trabajo, con baja en la productividad, debiendo, además, asumir la responsabilidad jurídica que le compete.

En la sociedad

El trabajador, víctima de violencia, está en riesgo de perder el empleo, de ser un desocupado, con el consiguiente deterioro de su situación familiar y social. Necesita una atención especial de su salud para lograr la rehabilitación y poder reintegrarse al mundo del trabajo. La atención a estas necesidades significa un costo a cargo de la comunidad.

¿Cómo informar?

En lo posible, evitar que el tema se convierta en tabú, es decir, en aquello de lo que no se habla o sólo circula como rumor; un secreto que todos conocen. Para ello, son útiles todas las formas de comunicación que permitan compartir información y los conocimientos que hagan posible la prevención: charlas informativas, reuniones de trabajadores por áreas o reuniones generales, debates, formación de grupos dedicados al seguimiento del problema, difusión a través de materiales, entre otras formas comunicativas.

“Yo me siento re mal. Nosotros hemos tenido muchos problemas con (el jefe); se presentaron notas de las cuales nunca nos dieron respuestas, siempre se encajonaban las notas que presentábamos. Mirá, cuando éramos castigados nos sacaban de nuestras oficinas y nos mandaban a otra oficina más chica y sola.” (Varón B)

PREVENCIÓN SECUNDARIA

Esta instancia corresponde al momento en el que ya se han detectado señales de que se han producido situaciones de violencia y que éstas han tenido consecuencias en la salud de los trabajadores.

Algunos indicadores pueden ser detectados:

- en la organización: el aumento de ausentismo, de licencias médicas, de solicitudes de traslado de área ;
- en las personas: desgano, indiferencia hacia el trabajo, preocupación excesiva, irritabilidad, inseguridad, llanto y, también, síntomas físicos como taquicardia, náuseas, etc.

¿Cómo actuar en prevención secundaria?

Ante esta situación, las medidas a tomar deben orientarse a detener la violencia y asegurar que no se repita, y a evitar que el daño producido se profundice. Para ello, la atención debe ponerse tanto en la víctima como en el victimario y en el grupo de trabajo que, también, resulta afectado.

Las medidas que se sugieren requieren de un acuerdo con las autoridades, que son quienes deben hacerse cargo de la responsabilidad por lo que sucede en su ámbito de trabajo y por las consecuencias que provocan las situaciones de violencia en los trabajadores, en los grupos y en la organización.

Una herramienta indispensable para avanzar en la prevención secundaria es la implementación de sistemas que registren los episodios de violencia, que pueden estar a cargo del organismo de trabajo, de la organización sindical, o de manera conjunta.

Sistemas de información y de registro

Se registran los incidentes de violencia, en sus diferentes modalidades, hasta los que puedan considerarse “inofensivos”. Los datos que se requieren se asientan en dos etapas, la de información del incidente y la de las acciones realizadas.

Este registro debe ser accesible a todos los trabajadores a quienes se les garantiza que no habrá represalias; en algunas situaciones -que así lo requieran- se deberá garantizar la confidencialidad de la denuncia

El registro puede funcionar como un “observatorio”; los datos se analizarán periódicamente y los resultados servirán para introducir modificaciones en el ámbito del trabajo que tiendan a reducir el riesgo de violencia.

Los mecanismos a utilizar para prevenir que la situación se agrave, pueden ser reuniones orientadas a la resolución del problema entre:

- La víctima y la autoridad
- El/la victimario y la autoridad
- Los distintos actores, para esclarecer aspectos conflictivos, lograr conciliación y evitar nuevos incidentes.

Cuando no se logra la conciliación necesaria, asesorar a la víctima acerca de la vía administrativa y/o judicial para canalizar su reclamo, facilitar la búsqueda de apoyo jurídico y psicológico cuando sea necesario.

PREVENCIÓN TERCARIA

Esta instancia de prevención es requerida cuando el trabajador ya ha sufrido un daño en su salud integral.

Es necesaria la intervención de profesionales que se hagan cargo de tratamientos específicos para rehabilitar a la persona, evitar complicaciones y mejorar su calidad de vida, el tiempo de tratamiento variará de acuerdo a los casos.

Lo recomendable es que el trabajador se reintegre lo más pronto posible al trabajo, reunirse con su grupo y actualizarse en cuanto a la información necesaria para trabajar. Para lograrlo necesita el apoyo del grupo, no sentirse presionado y encontrar un ambiente seguro.

Además de la persona víctima de la violencia, también se ha dañado al grupo de trabajo, que debe volver a establecer relaciones de colaboración. Para ello, es útil la creación de espacios de comunicación y reflexión en los que se pongan de manifiesto las experiencias vividas en un ambiente de violencia y las sugerencias que cada uno propone para evitar nuevas situaciones.

Seguramente, en una misma organización se desarrollarán diferentes situaciones que requerirán medidas de prevención en sus distintos niveles.

SEGUNDA PARTE

ENFOQUE JURÍDICO DE LA VIOLENCIA LABORAL

Mgter, Carolina Gómez

Ab. Gabriela Teresita Odrizola

Ab. Luis Dellamea

Como vimos en la primera parte, en el empleo privado y en el público, se presentan con frecuencia, situaciones de violencia laboral que comprometen la dignidad, la salud e, inclusive, la vida misma de trabajadores y trabajadoras.

No obstante ello, y pese a que tales circunstancias afectan bienes jurídicos reconocidos como derechos humanos fundamentales, se observa la ausencia de una norma nacional, que con carácter general, comprensiva del “trabajo en sus diversas formas” y para todos los habitantes del país por igual, sancione de manera expresa la violencia laboral.

De todos modos, en el complejo sistema jurídico de normas laborales que regulan tanto el empleo público como privado, existen herramientas legales para combatir la violencia laboral, de diferente alcance y efectividad, que en forma dispar permiten poner un freno a la conducta violenta, o bien, reparar este tipo de accionar.

El colectivo de los trabajadores ha logrado importantes avances en materia de derechos que contemplan diferentes aspectos de su actividad, los mismos se han plasmado en un cuerpo normativo que involucra a diferentes niveles y jurisdicciones jurídicas.

1. HERRAMIENTAS LEGALES PARA COMBATIR LA VIOLENCIA LABORAL

A continuación hacemos un repaso de las diferentes normas legales y convencionales que pueden servir como herramientas para enfrentar situaciones de violencia en el trabajo para trabajadores de las Provincias de Chaco y Corrientes.

1.1 Los Tratados Internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional.

Estas normas, desde la reforma constitucional del año 1994, alcanzaron la cúspide del ordenamiento jurídico en tanto se les confirió jerarquía constitucional (art. 75, inc. 22). Consagran un conjunto de facultades, prerrogativas y libertades fundamentales que tiene una persona por el hecho de serlo, teniendo como fundamento la dignidad humana y entre otros, el derecho a la vida, a la salud, a la educación, a la igualdad y no discriminación, al trabajo, a la intimidad, etc.-

Así por ejemplo la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDESC) y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre dejan establecido el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo “dignas y satisfactorias” (art. 23 y 7 respectivamente).

También, teniendo en cuenta la íntima vinculación entre trabajo y salud de los trabajadores, vale citar que la Convención Americana sobre Derechos Humanos también se consagra el derecho de toda persona a que se “respete su integridad física, psíquica y moral” (art. 8 inc. 1) y 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 (art. I). Por su parte, el PIDESC reconoce el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental (art. 12).

A los mencionados se agregan la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (en especial art. I; art. XI; art. XIV); Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (en especial art. 5); Convención Internacional sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (en especial art. 2 y 11); Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará, en especial art. 2; art. 3)

1.2 La Constitución Nacional

El artículo 14 bis es fundamental en cuanto impone a la ley no sólo el aseguramiento de condiciones de trabajo equitativas, sino también dignas, expresando: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor... protección contra el despido arbitrario, estabilidad del empleado público....”.

También el artículo 41 establece que “todos los habitantes gozan del derecho a un ambiente sano, equilibrado, apto para el desarrollo humano”.

Además, es preciso tener en cuenta que el artículo 43 de la Constitución Nacional dice que “toda persona puede interponer acción expedita y rápida de amparo... contra todo acto u omisión de autoridades públicas o de particulares, que en forma actual o inminente lesione, restrinja, altere o amenace, con arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, derechos y garantías establecidos por esta Constitución”.

1.3 Legislación Nacional

1.3.a. Ley de Contrato de Trabajo 20.744

Contempla distintas normas que pueden invocarse para re-

perer una situación de violencia laboral, tal como el art. 66 que pone límites a la facultad del empleador de variar unilateralmente el contrato de trabajo en sus aspectos esenciales, exigiendo además que el ejercicio de dicha facultad esté fundado en necesidades funcionales de la empresa y que no cause perjuicio material ni moral al trabajador. Al propio tiempo dicho artículo habilita al trabajador la posibilidad de accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas.

El art. 75 sobre el deber de seguridad del empleador que lo obliga 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.

El art. 78 sobre el deber de ocupación efectiva en tareas correspondientes a su categoría profesional, salvo que por motivos fundados la obligación no pueda ser cumplida.

El art. 242 LCT sobre la injuria laboral en tanto el ejercicio de violencia laboral sobre el dependiente por parte del propio empleador o de quienes lo representan puede constituir una injuria grave para el trabajador que impida la prosecución de la relación laboral.

1.3. b. La Ley de Riesgos del Trabajo 24.557

La Ley de Riesgos del Trabajo 24.557 -con sus modificaciones- es otra referencia legal para enfocar el tema por cuanto tiene por finalidad la prevención de los riesgos laborales y la reparación de los daños derivados del trabajo, existiendo antecedentes de fallos que han ordenado a las ART a abonar indemnizaciones por las incapacidades permanentes de los trabajadores derivadas de violencia laboral.

1.3. c. Ley 23.592 sobre Actos Discriminatorios

También esta Ley la Ley 23.592 puede constituir una herramienta válida en cuanto establece que 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.

1.3. d. Ley 26.485 Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales

Cuando la violencia laboral es ejercida sobre la mujer, la Ley 26.485 constituye un instrumento para hacer cesar esta situación, mediante una petición ante el/la juez/a laboral, que resulta competente en razón de la materia, en carácter de medida cautelar urgente.

1.4 Normas de las Provincias de Chaco y Corrientes sobre violencia laboral

A nivel provincial la problemática de la violencia laboral ha empezado a ser abordada por los poderes públicos. En el caso de la Provincia del Chaco se sancionó la Ley 7006 sobre violencia laboral en la administración pública y la Provincia incorporó a la Constitución provincial una cláusula que prohíbe la violencia laboral a los funcionarios públicos en perjuicio de los empleados públicos. Veamos:

1.4.1. Ley Provincial 7006 de Prevención y Erradicación de la Violencia Laboral en el ámbito de la administración pública

Para los empleados públicos de la provincia del Chaco, en 2012 se ha sancionado la Ley provincial 7006 de Prevención y erradicación de la violencia laboral en el ámbito de la administración pública en todo el territorio de la provincia. Resulta de importancia señalar que el Estado provincial, como empleador, está obligado a:

a) Hacer efectiva la aplicación de la presente en el marco de una política de eliminación de todas las formas de violencia laboral en el ámbito del Sector Público Provincial.

b) Ejercer las acciones necesarias y eficaces para poner fin a los actos de violencia ejercidos sobre sus empleados.

c) Reparar el daño que hubiere ocasionado la violencia ejer-

cida por sí, por sus dependientes o por terceros bajo su responsabilidad, conforme las normas del derecho común.

d) Mantener en el lugar de trabajo condiciones de respeto para quienes se desempeñan en la estructura de los Poderes del Estado con el propósito de desalentar, prevenir y/o sancionar las conductas tipificadas en la presente.

e) Garantizar un procedimiento administrativo adecuado y efectivo tendiente al cumplimiento de los objetivos de la presente ley. A tal fin deberá resguardar la exposición, confidencialidad del trámite y el derecho de defensa.

El órgano de aplicación será la Oficina Interdisciplinaria para la Prevención, Tratamiento y Sanción de la Violencia Laboral que por crea por dicha ley, pero que hasta la fecha no ha sido reglamentada.

1.4.2. Constitución de la Provincia de Corrientes.

En la Provincia de Corrientes la Constitución Provincial establece que ningún funcionario público debe ejercer violencia laboral sobre los empleados a su cargo o bajo su dependencia y que la violación de este precepto constituye falta grave (art. 28 último párrafo).

1.5 Convenios Colectivos

Si bien en el país existen otros convenios colectivos que abordan la problemática que nos ocupa, a los fines de este trabajo en el que nos focalizamos en la normativa aplicable a trabajadores de Chaco y Corrientes, destacamos el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional CCT 214/2006.

En el mismo se establece que violencia laboral se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste 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 y/o compro-

meter 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.

Prevé la integración de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT), integrada por tres titulares y tres suplentes por el Estado Empleador, y tres titulares y tres suplentes de la parte gremial, para promover el cumplimiento de las cláusulas precedentes y del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral.

En cada jurisdicción o élite descentralizada debe también contarse con una delegación de esta Comisión. En aquellas Jurisdicciones o Entidades Descentralizadas que a criterio de esta Comisión se justifique podrán crearse subdelegaciones.

La CIOT podrá recibir denuncias en forma escrita e individualmente observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de él/los afectado/s e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente.

Una vez recibida la denuncia y constatada la relación jerárquica entre denunciado y denunciante, las actuaciones serán elevadas a la máxima autoridad de la Jurisdicción, organismo descentralizado o entidad, para que disponga a través de la autoridad competente, la sustanciación de la pertinente información sumaria o sumario administrativo, según corresponda.

Vale recordar que la comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave en los términos del artículo 32 inciso e) del Anexo a la Ley N° 25.164, en virtud de lo previsto en el artículo 37 inciso i) del presente. De manera similar se procederá en los casos del personal comprendido por la Ley de Contrato de Trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 242 de dicha norma o la que la sustituya.

2. VÍAS ADMINISTRATIVAS Y JUDICIALES PARA ENFRENTAR SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL

2.1 Vías Administrativas

En caso que para cierto sector de trabajadores, se prevea por normal legal o convencional una vía para canalizar reclamos sobre violencia laboral, la denuncia debería efectuarse a través de los carriles previstos.

- Los trabajadores comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional CCT 214/2006, la denuncia habrá de realizarse ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT) y/o su delegación en forma escrita e individual, quien constatada la relación jerárquica entre denunciado y denunciante, elevará las actuaciones a la máxima autoridad de la Jurisdicción, organismo descentralizado o entidad, para que disponga a través de la autoridad competente, la sustanciación de la pertinente información sumaria o sumario administrativo, según corresponda.

- Para los empleados públicos del Chaco, debemos tener en cuenta que si bien por Ley 7006 se ha creado una Oficina Interdisciplinaria para la Prevención, Tratamiento y Sanción de la Violencia Laboral, la misma no ha sido puesta en funcionamiento, situación que impide transitar por los carriles de la citada norma.

- En el Chaco, la Dirección Provincial del Trabajo por Ley 2956 es el órgano ante el cual pueden formalizarse denuncias relativas a conflictos individuales o colectivos de trabajo, razón por la cual

constituye el ámbito adecuado para efectuar una denuncia relativa a violencia laboral, en caso que no exista previsto otra vía específica.

- En Corrientes, la Subsecretaría de Trabajo tiene por misión velar por el cumplimiento de las normas laborales, en el plano del derecho individual y colectivo de trabajo y entre sus funciones se destaca la de recepcionar reclamos laborales.

- Si la violencia laboral se manifiesta en forma de discriminación la denuncia puede formalizarse ante el INADI (en Chaco en Ca-tamarca 64 y en Corrientes en Pasaje Guillermo Villanueva 1468). La asistencia que se brinda a las personas discriminadas consiste fundamentalmente en la contención y el asesoramiento jurídico gratuitos. Es importante aclarar que el INADI no tiene facultades sancionatorias ni poder de policía, y está concebido principalmente como un organismo consultivo y de asesoramiento. Por lo tanto, no puede obligar al cese de la conducta discriminatoria ni a reparar el daño ocasionado por ella. Esta función es propia del poder judicial.

2.2 Vías judiciales para obtener el cese de la violencia laboral

En caso que la situación de violencia laboral se manifieste mediante el ejercicio abusivo del empleador de cambios de categoría, salarios, horario o lugar de trabajo, los trabajadores regidos por la LCT pueden requerir del Juez Laboral el restablecimiento de las condiciones alteradas, conforme lo prevé el art. 66 de la LCT.

Si la violencia laboral es sufrida por una mujer conforme la Ley 26.485 la afectada puede pedir ante el juez una medida preventiva urgente, que puede consistir en:

- a. 1. Ordenar la prohibición de acercamiento del presunto agresor al lugar de trabajo de habitual concurrencia de la mujer que padece violencia;
- a. 2. Ordenar al presunto agresor que cese en los actos de perturbación o intimidación que, directa o indirectamente, realice hacia la mujer;

a.3. Proveer las medidas conducentes a brindar a quien padece o ejerce violencia, cuando así lo requieran, asistencia médica o psicológica, a través de los organismos públicos y organizaciones de la sociedad civil con formación especializada en la prevención y atención de la violencia contra las mujeres.

2.3 Vías judiciales para reparar las consecuencias de la violencia laboral

Consumada la violencia laboral, ésta podría ser invocada para justificar la ruptura del contrato de trabajo por constituir injuria grave que por su gravedad no consiente la prosecución de la relación de trabajo (art. 242 LCT) con consecuencias indemnizatorias a favor del trabajador (indemnización por despido indirecto art. 246 LCT, preaviso art. 232, etc.).

Asimismo, los daños físicos y psíquicos derivados de dicha violencia pueden ser reclamados tanto al empleador como a la ART.

Si en un despido patronal (u otra medida) medió discriminación, por vía de la Ley 23.592 puede solicitarse la reparación del daño moral o material ocasionado o la nulidad del acto discriminatorio. Debe destacarse que la jurisprudencia no es unánime en aceptar el derecho a la reincorporación al puesto de trabajo, no obstante la CSJN ha admitido esta posibilidad en el fallo “Alvarez, Maximiliano c/ Cencosud”.

3. RECOMENDACIONES PARA ACOPIAR ELEMENTOS PROBATORIOS

- Instruir al trabajador para que solicite que cualquier modificación de horarios, tareas, lugar de trabajo, puesto, etc., sea notificada por escrito;
- Para que recopile y guarde toda aquella documentación que dé cuenta de algún tipo de maltrato por ejemplo: planillas con horarios; notas o correos electrónicos, mensajes de texto por celular, etc.
- Hacer saber que los certificados médicos, psicológicos y/o psiquiátricos deben especificar la relación existente entre el diagnóstico y la situación vivida en el lugar de trabajo.

PARTICIPANTES

EQUIPO DE TRABAJO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNNE

El Proyecto “Prevención de la Violencia laboral en contextos públicos y privados” financiado por la Secretaría de Políticas Universitarias a través del Programa “Universidad, Estado y Territorio” y la Universidad Nacional del Nordeste con su Programa “LaUNNE en el Medio”, fue llevado adelante por un equipo de trabajo constituido por:

RESPONSABLES

DRA. ANA ROSA PRATESI

ESP. LIC. CLAUDIA MARIELA GATTI

INTEGRANTES:

LIC. SANTIAGO CASTILLO

LIC. LUCAS ARIEL OVIEDO

MGTER. CAROLINA GÓMEZ

ABOGADO LUIS DELLAMEA

ABOGADA GABRIELA TERESITA ODRIOZOLA FRANCO

LIC. EMILIA GÓMEZ PALAVECINO

LIC. JUAN CRUZ IMAZ

LIC. ENRIQUE BORDÓN

ESTUDIANTE ARIEL VILLALBA

ESTUDIANTE ANTONELLA VALENZUELA

ORGANIZACIONES SINDICALES

En la Provincia del Chaco

- 1 Central de Trabajadores de la Argentina - CTA
- 2 Unión de Trabajadores de la Educación del Chaco - UTRE - CTERA
- 3 Unión de Trabajadores Judiciales del Chaco - UTJH
- 4 Asociación de Trabajadores del Estado - ATE
- 5 Asociación Sindical Viales del Chaco - ASVICH
- 6 Asociación de Profesionales , Técnicos y Auxiliares de la Salud del Chaco - APTASCH
- 7 Sindicato de Empleados No Docente de Educación Provincial - SENODEP
- 8 Unión de Trabajadores de Informática del Chaco - UTICH
- 9 AGRIPS - Asociación Gremial del Instituto de Previsión Social
- 10 SIMECA - Sindicato Independiente de Mensajeros y Cadetes del Chaco

En la Provincia de Corrientes

- 1 Asociación de Trabajadores del Estado - ATE
- 2 Asociación de Obreros y Empleados Municipales de Corrientes - AOEM
- 3 Sindicato Único de Trabajadores de la Educación de Corrientes - SUTECO
- 4 Asociación Correntina de Docentes Provinciales - ACDP
- 5 Sindicato de Trabajadores Judiciales - SITRAJ
- 6 Sindicato de Empleados Legislativos de Corrientes - SELCO

Con campo de actuación en ambas provincias

- 1 Consejo de Docentes e Investigadores de la UNNE - CODIUNNE
- 2 Asociación Personal Universitario del Nordeste - APUNNE
- 3 ATUN - Asociación de Trabajadores de Universidades Nacionales (Filial UNNE)