

SEGUNDAS JORNADAS INTERNACIONALES
SOBRE CONFLICTOS Y PROBLEMATICAS SOCIALES

CUARTAS JORNADAS INTERDISCIPLINARIAS
SOBRE CONFLICTOS Y PROBLEMATICAS SOCIALES
EN LA REGIÓN DEL GRAN CHACO

24, y 26 de 25 de Junio / 2015

Conflictos y Problemáticas Sociales en el Nordeste Argentino

- Actas Jornadas 2015 –

Organiza

EIICT	Espacio Interdisciplinario de Investigación sobre Conflicto y Territorio
-------	---

Aprueban y apoyan las Facultades de

HUMANIDADES / ARQUITECTURA Y URBANISMO / CIENCIAS ECONÓMICAS

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE
RESISTENCIA, CHACO, ARGENTINA

Conflictos y problemáticas sociales en el nordeste argentino: Actas jornadas 2015 /
AA.VV.; - 1a ed.- Corrientes: EIICT, 2016.
Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online.
ISBN 978-987-42-0113-3

1. Conflictos Sociales. I. AA.VV.
CDD 303.6



Análisis de la violencia laboral a través de estudio de casos judiciales

**Gomez, S. Carolina
Odriozola, Gabriela T.
Dellamea, Luis**

UNNE

148

Introducción

En nuestra sociedad la mayoría de las personas se ven obligadas a trabajar como asalariados para satisfacer sus necesidades de vida, a vender su fuerza de trabajo aceptando una relación de subordinación. Las notas propias de la relación laboral de inferioridad económica y de sometimiento a la potestad disciplinaria por parte del trabajador respecto del empleador, conllevan ya una violencia subyacente. Una inevitable tensión que recorre toda la relación intersubjetiva.-

En este marco, con diversos matices en el empleo privado y en el público, se presentan con frecuencia situaciones de violencia laboral explícita –aunque no siempre visibles- 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 los derechos humanos fundamentales, se observa la ausencia de una norma nacional que con carácter general, comprenda al “trabajo en sus diversas formas” 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, cuanto menos, limitan ese tipo de accionar.-

El objetivo de este trabajo radica en identificar las conductas a través de las cuales se expresa la violencia laboral y logran ser reconocidas a nivel judicial, y al mismo tiempo identificar los fundamentos jurídicos que utilizan los tribunales para fundar sus fallos frente a situaciones de violencia en el trabajo. Se destaca asimismo que este trabajo se desarrolla en el marco del Proyecto de Investigación "Contextos de trabajo: entramados, poder y violencia" perteneciente a la Facultad de Ciencias Económicas de la UNNE.-

¿A qué llamamos violencia laboral?

Siguiendo a Pratesi (2015) se entiende la violencia laboral como una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro que 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, en sentido vertical ascendente, de subordinados a superior, o en sentido horizontal, entre pares. Puede ejercerse por acción, cuando alguien actúa en forma violenta contra otros, o por omisión, no comunicar, silenciar, evitar dar a conocer algo.-

También es preciso señalar que son múltiples las formas en que se ejerce la violencia; que 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.-

Así tenemos la violencia física, violencia sexual, violencia verbal. Se añaden a las citadas otras formas de violencia laboral: a) en el proceso de trabajo, tales como criticar injusta o exageradamente el trabajo realizado, controlar excesivamente el trabajo; obligar a controles médicos excesivos o injustificados o cambiar las reglas en forma inconsulta o no comunicada; b) en la organización del trabajo, que puede expresarse por retiro o negación de tareas o de responsabilidades; sobrecarga de trabajo, falta de trabajo; multiplicación de tareas diferentes; tareas inadaptadas al nivel de competencia o al estado de salud de la víctima; tareas inútiles, absurdas o degradantes; c) en la gestión de la carrera laboral, cuando media chantaje con el empleo; un ascenso o 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 información; instigaciones verbales a dejar el empleo y d) afectación de derechos laborales, como supresión del aguinaldo; retención de la paga de vacaciones; negación de vacaciones legales; contratación en negro; multiplicación de contratos de duración determinada.-

También 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 la relaciones de trabajo. En este caso se habla de violencia simbólica y violencia institucional.-

Presentación de los casos relevados.

Para este trabajo se han seleccionado dos casos que corresponden a las provincias de Corrientes y Chaco respectivamente, que a continuación serán examinados a fin de identificar las conductas que se han comprendido en el concepto genérico de violencia laboral,

relevando además los fundamentos jurídicos que los tribunales han utilizado en cada uno de ellos. Por lo antes dicho la muestra es intencional, aplicándose el método de análisis de casos. Se procedió al análisis inductivo, considerando solamente los elementos que fueron probados (resultados del expediente) en uno y otro caso, aclarándose que los resultados son parciales puesto que responden a una investigación mayor.-

CASO 1: “DRA. ROXANA BEATRIZ ROMERO S/ ACUSACIÓN POR MAL DESEMPEÑO DEL CARGO DE FISCAL”

La fiscal de Instrucción, Correccional y de Menores, Roxana Beatriz Romero, fue destituida por Sentencia N° 01/15, del 06/04/2015 por el Jurado de Enjuiciamiento de la Provincia de Corrientes por mal desempeño en el ejercicio de la función pública. Según fuentes periodísticas, la magistrada se encontraba suspendida en su cargo desde el mes de febrero de 2015 tras haber sido denunciada por el Sindicato de Trabajadores Judiciales (SITRAJ) por abuso y acoso laboral. Durante el proceso se escucharon un puñado de testimonios claves que aportaron datos de la relación que mantenía la funcionaria con sus empleados. La sentencia enumera y analiza cada una de las conductas reprochadas a la enjuiciada, a saber:

- ✓ **Trato hacia el personal de la fiscalía:** consideró que de los testimonios surge el devastamiento físico y psíquico, progresivo del grupo humano a su cargo. Ej: *“Para ella todo lo que se hacía estaba mal...”*; *“al personal lo destrataba al personal y ellos estaban atemorizados”*; *“...trato denigrante, una forma agresiva, tirarme los expedientes”*.-
- d) **Daño psicofísico de sus empleados – Licencias:** ponderó que el personal comenzó a solicitar licencias prolongadas. Ej: *“Comencé con colon irritable...tenía gastritis, crisis de llantos, de nervios, no podía comer bien debido a cómo llegaba del trabajo, del estrés, la tensión nerviosa...”*.-
- e) **Cambiar continuamente de ubicación el mobiliario de las oficinas, invadiendo la privacidad de los empleados:** tuvo por acreditado que la magistrada realizaba cambios arbitrarios, incómodos, de manera inconsulta, cambios que creaban habitáculos cerrados; que revisaba los cajones del secretario donde había elementos personales.-
- f) **Dificultad para obtener permisos de salida de jurisdicción:** constató que la metodología que impuso la fiscal para acceder a los permisos de salida de jurisdicción era perversa, según relataron los Secretarios. Uno de ellos explicó *“...nos entregaba firmada la salida cinco minutos antes de que saliera el colectivo...”*, *“hasta el último minuto no sabíamos si nos daba el permiso o no”*.-
- g) **Órdenes y contraórdenes:** entendió probado las continuas órdenes y contraórdenes recibidas por el personal por parte de la enjuiciada.-

- h) Amenazas a los empleados con sumarios o sanciones:** Ej. “... cuando daba una orden decía “porque o sino les voy a hacer sumario a todos”.-
- i) Impedimentos para la utilización del baño:** también los testigos coincidieron en las dificultades creadas para la utilización del baño.-
- j) Quitar áreas de responsabilidad a cambio de tareas rutinarias o sin interés:** Ej: “Al escribiente más calificado (Cabrera) le ordenó que se mueva de esta oficina y lo mandó a sacar fotocopias”.-
- k) Ignorar a los empleados y secretarios, no dirigirles la palabra:** todas las directivas para los empleados se las transmitía a los Secretarios, no podía hablar personalmente porque los empleados eran de escasa jerarquía. No los miraba a la cara a los escribientes. No les dirigía la palabra. Le decía al secretario “Dr. Dígale a la persona que está ahí que me pase el expediente”. A la Sra. de Mesa de Entradas le decía Mesa de Entradas.-
- l) Trato discriminatorio o diferente a los empleados:** No usaba el nombre de pila ni los apellidos del grupo de trabajo.-
- m) Asignación de objetivos o proyectos imposibles de cumplir.**
- n) Gritar o avasallar a los empleados estando sola o en presencia de otras personas:** Consideró acreditado los gritos proferidos por la fiscal a los empleados en su tarea diaria.-

Entre los fundamentos que expuso el Tribunal de Enjuiciamiento en el caso en cuestión merecen destacarse los siguientes: “...*El Estado empleador tiene como obligación principal la de satisfacer la prestación cuya sustancia es eminentemente patrimonial. Sin embargo dentro del plexo de poderes y deberes mutuos que la ley distribuye entre las partes, también es deudor de la obligación de seguridad, la cual impone adoptar todas las conductas positivas que, según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica del trabajador*”.-

“*La obligación de seguridad incluye, asimismo la protección del trabajador por los riesgos psicosociales, entre los cuales se encuentra la violencia laboral, la cual ha sido considerada como uno de los riesgos emergentes del trabajo actual, cuya gravedad ha llevado a que, en diversos pronunciamientos emanados de altos tribunales de otros países, como por ej. Italia y España, se haya calificado como accidentes de trabajo el suicidio de víctimas afectadas de síndromes depresivos derivados de situaciones de violencia psicológica vivida en el ámbito laboral...*”.-

“*Por lo tanto, la responsabilidad que le cabe al Estado como empleador por instalar tales comportamientos abusivos, o consentirlos, debe ser juzgada con un estándar agravado, ya*

que su condición de tal lo obliga de manera peculiar, sin pasar por alto que su actividad se debe desarrollar al “hilo de la ejemplaridad...”.-

CASO 2: “Y. J. L. M. C/MY/O S.M.V. S/DESPIDO”, EXPTE. N° 654/09.

En este caso la empleadora había despedido al trabajador, actor en el juicio al que referimos, con justa causa, reprochándole conductas inaceptables hacia empleados de la sucursal; imputándole haber procedido a acosar a una empleada, no respetando su estado de gravidez ni el período de lactancia, amenazando con desvincularla de la empresa una vez que su hija cumpliera el primer año de vida, continuando con agresiones verbales denigrantes hacia la empleada. Constituyendo ello una falta de responsabilidad y compromiso en el desempeño de sus tareas, susceptibles de generar una pérdida de confianza suficiente como para encuadrarla en la situación que prevé el art. 242 LCT.-

La trabajadora afectada expresó tanto ante el INADI como en el juicio que “...*J. L. Y. me acosaba, me decía cosas, barbaridades, estaba yo en período de lactancia, por ahí me manchaba el pecho y me decía cosas...*”. Por su parte, una compañera de trabajo de la empleada afectada dejó constancia de las situaciones que le tocó vivir en su trabajo, expresando que el empleado despedido se dirigía a ella de manera obscena haciendo propuestas indecentes en su lugar de trabajo (te parto a medio, te acompaño al baño, necesitas ayuda, etc.).-

El juez luego de examinar todos los elementos de prueba concluyó en que la empresa demandada logró acreditar circunstancias invocadas como causal de la pérdida de confianza hacia el actor, y teniendo en cuenta la gravedad de la falta cometida por el accionante, consideró justificada la extinción de la relación laboral por despido directo con justa causa.-

También consideró que “*el hecho recriminado al actor por la empleadora, compromete valores preciosos y de protección especial tanto en tratados internacionales de Derechos Humanos de jerarquía constitucional, como en la propia LCT, como lo son la protección a la maternidad y la no discriminación por razones de género, por lo que la denuncia del contrato de trabajo de la demandada, se vincula con la intención de salvaguardar y proteger el honor y la intimidad moral de la trabajadora*”. Agregando que debía tenerse presente que “*el trabajador cuestionado, como superior jerárquico de la trabajadora que representaba a la empresa frente a sus subordinados, comprometió gravemente la responsabilidad de la empresa, que debe velar por la dignidad de los trabajadores*”.-

Conclusiones / resultados parciales.

Para enfrentar la violencia laboral es importante que existan sanciones para evitar la legitimación social implícita de los comportamientos impunes. Tanto el Jurado de Enjuiciamiento de la Provincia de Corrientes como la justicia laboral en el Chaco operaron en ese sentido en los casos relevados, pues en el primero se dispuso la destitución de la

funcionaria que perpetró actos de violencia laboral y, en el segundo, se convalidó la decisión empresarial de despedir a un trabajador por haber acosado sexualmente a una empleada de su sector. Con ello se evidencia un avance en el proceso de reconocimiento del problema de la violencia laboral y que es posible combatirla aunque no exista una ley general de carácter nacional.-

Por último, debe destacarse que ambos fallos ponen el acento en la responsabilidad del empleador, público y privado, por instalar o consentir tales comportamientos abusivos, como además que la responsabilidad del Estado empleador debe ser juzgada con un estándar agravado.-

Bibliografía

Pratesi, Ana (2015), VIOLENCIA LABORAL: Aportes para conocer, prevenir e intervenir; 1º Ed.; Resistencia, E-Book; ISBN 978-987-33-8015-0.-

Sentencia N° 01/15, del 06/04/2015 por el Jurado de Enjuiciamiento de la Provincia de Corrientes.-

Sentencia en autos “Y. J. L. M. C/ M Y/O S.M.V. S/ DESPIDO”, Expte. 654/09 del registro del Juzgado Laboral N° 2, de la ciudad de Resistencia.-