
Conceptos básicos
y estrategias de actuación ante la

Violencia Laboral



Red Nacional Intersindical
contra la Violencia Laboral



Índice

Presentación	7
¿Qué es y cómo se manifiesta la Violencia Laboral ?	9
¿Qué hacer desde el sindicato? ¿Cuál es el rol de les delegades?	22
> Actividades de difusión	24
> Estrategias para el acompañamiento y representación a les compañeres ante situaciones específicas de violencia laboral	25
Normativa aplicable	29

Esta versión del Manual, cuyo original fue propuesto en el año 2019 por la Red Intersindical de Violencia Laboral. Fue puesto a consideración de los compañeros Delegados estatales y las áreas de Género, Diversidad Sexual, Discapacidad, DD.HH, Niñez y Adolescencia y Pueblos Originarios. Quienes propusieron la adaptación al ámbito y normas que rigen en el Estado Nacional y CABA e inclusión de conceptos y lenguaje inclusivo. Durante todo el año 2020 fuimos recibiendo aportes.

Actualizado y a la luz del Convenio OIT 190 más los aportes de nuestros compañeros, les estamos presentando la versión corregida del presente Manual.

Bs. As. 2021

Secretaría de Formación
CD Ate Capital

Presentación

Esta primera publicación de la **Red Nacional Intersindical contra la Violencia Laboral** constituye una muestra del compromiso que asumimos las organizaciones integrantes para llevar adelante un trabajo colectivo y democrático orientado a garantizar un trabajo digno sin violencia laboral para el conjunto de los trabajadores que representamos.

Partimos de una condena expresa hacia toda forma de Violencia Laboral entendiendo que la misma configura una violación a los derechos humanos y laborales y que atenta contra la integridad y la dignidad de las personas, afectando su salud psico-física, su vida laboral y social.

El propósito de esta publicación es dar a conocer las diferentes estrategias para la prevención y la actuación ante situaciones de violencia laboral.

Lo que intentamos lograr, en definitiva, es que cada persona que trabaja en nuestro país tenga acceso a:

> Conocer sus derechos y saber que, si en su lugar de trabajo sus superiores o pares atentan contra su dignidad e integridad, ya sea a través de la violencia física, el acoso sexual o psicológico, eso tiene un nombre: se llama violencia laboral y es ilegal;

.....

> Saber que, si está siendo víctima o es testigo de una situación de esas características, tiene el derecho y/o la obligación moral de denunciar, de poner al descubierto a quien/es hacen un uso abusivo de su poder, y

.....

> Saber que el sindicato es el ámbito que le garantiza el apoyo y la representación que requiera para afrontar el problema ya no de manera individual sino con el colectivo que defiende sus derechos.



¿Qué entendemos por Violencia Laboral?

La violencia laboral es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad someter o excluir a una persona que trabaja, de su lugar de trabajo.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo la definió de a siguiente manera:

- a)** la expresión «**violencia y acoso**» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

- b)** la expresión «**violencia y acoso por razón de género**» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual a violencia.

FORMAS DE LA VIOLENCIA LABORAL

Puede presentarse como:

- **agresión física:** toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño físico.
- **acoso sexual:** toda conducta o comentario con connotación sexual, basados en el poder, que condicionan o perjudican su cumplimiento o desempeño laboral, creando un entorno de trabajo intimidatorio y humillante.
- **violencia o maltrato psicológico:** situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre una persona que trabaja, buscando desestabilizarla, aislarla, destruir su reputación, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral, y así poder degradarla y alejarla progresivamente del lugar que ocupa.

Las tres modalidades pueden presentarse en forma combinada o secuencial. Por ejemplo, una persona que trabaja puede ser víctima de un acoso sexual que, al no concretarse, derive en un acoso psicológico como represalia a su negativa.

En todos los casos hay una intencionalidad que orienta las acciones y que, en pocas palabras, es la ANULACIÓN de la otra persona, ya sea porque:

- quede sometida y deba acatar o acceder a los deseos y decisiones de quienes ejercen la violencia laboral, aun cuando sea contrario a su integridad;
o
- quede excluida del puesto de trabajo, porque se enferma, porque solicita un pase a otro sector o sede o, porque renuncia o se da por despedido.

A veces la violencia laboral resulta **EVIDENTE Y MANIFIESTA**, por ejemplo cuando hay maltrato verbal (insultos, gritos, malos modos), en los casos de agresión física o en ciertos niveles evidentes de agresión sexual.

Otras veces, se presenta de manera más **SUTIL**, llegando incluso a ser difícil de reconocer por quien está siendo damnificado, porque puede comprender una secuencia de conductas, comportamientos, decisiones, órdenes, etc., que se dan a lo largo del tiempo y que pueden incluir, por ejemplo:

- > cambios de tarea sin sentido
- > aislamiento
- > asignación de tareas inejecutables, innecesarias o humillantes
- > ocultamiento de información
- > sobrecarga o no asignación de tareas
- > difamar, criticar o ridiculizar
- > bloquear, obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad.

El listado es interminable, pero, lo más importante es reconocer que esas medidas funcionan o son como tácticas de una estrategia más abarcativa que, como ya señalamos, persigue un propósito que es el de anular a la otra persona.

Antes de continuar, consideremos algunos ejemplos:



La mayoría somos muchachos jóvenes. El encargado nos trata como animales. Nos grita: <ustedes son todos negros que no saben trabajar y no sirven para nada. Pobre del que se anime a hablar porque, ustedes saben que yo soy el que toma las decisiones acá y, al que no le gusta mejor que se vaya>





Todo empezó cuando cambiaron al jefe. Desde ese momento me dejaron sin tarea. Me vaciaron el escritorio y no me convocaban a las reuniones de trabajo. Mis compañeros también dejaron de hablarme, seguramente por miedo. Yo no entendía lo que estaba pasando. Pienso que uno también es víctima porque no sabe.



Ambos ejemplos dan cuenta de situaciones de ejercicio abusivo de poder, el primero de manera explícita y evidente y el segundo más sutil. En el primero se busca el sometimiento de los trabajadores y en el segundo su alejamiento del puesto de trabajo.

En definitiva, podemos decir que la **Violencia Laboral es una estrategia que comprende diferentes tácticas** (comportamientos, dichos, acciones, omisiones, etc.) orientadas a anular a la persona como ser humano en su ámbito de trabajo.

Estos ejemplos también nos dan pautas que aportan a explicar cómo funciona esta estrategia o, mejor dicho, algunas de las condiciones en las que se sustenta su éxito o su posibilidad:

- **el miedo a perder el trabajo**
- **el desconocimiento**
- **la naturalización de la violencia**

Es importante tener en cuenta estas cuestiones ya que, precisamente como sindicato, podemos y debemos actuar para atenuarlas o disiparlas, a través de

la asistencia y representación de los compañeros damnificados y a través de la divulgación del tema.

SENTIDO O DIRECCIONALIDAD

Dijimos que la violencia es el ejercicio abusivo de poder. El poder no es algo estático ni una posesión. Circula en las organizaciones por lo cual no siempre, quien detenta la autoridad u ocupa una jerarquía es quien tiene el poder suficiente para someter o excluir.

Esta diferenciación nos permite entonces hablar de dos direcciones en las que puede presentarse la Violencia laboral en cualquiera de sus formas:

■ Sentido vertical

Descendente: desde el poder formal hacia los trabajadores.

Ascendente: la que se dirige hacia quien ocupa un nivel jerárquico superior.

■ Sentido horizontal

Se produce entre pares que ocupan un mismo nivel de jerarquía.



Consideremos algunos ejemplos:



Mi jefa es una persona autoritaria y manipuladora. Cuando no le servís, te ignora y, ni siquiera te saluda. Hace como que fueras invisible. Lo que quiere es tener un séquito y, yo no estoy para eso. Pero ... necesito trabajar.

.....

Cuando quedó vacante el puesto de dirección yo era la candidata segura por antigüedad y por experiencia profesional. Pero, apenas me ascendieron mis propias compañeras de antes empezaron a hacerme una guerra silenciosa y por atrás. Me difamaban y me ocultaban información. Lograron serrucharme el piso, como se dice. En el fondo lo que querían era que una de ellas ocupara ese lugar.

.....

Soy la única mujer en el sector. Apenas ingresé me di cuenta cómo me miraban y que hacían comentarios en voz baja. Un día me dejaron una revista pornográfica en el escritorio y, aunque hacían como que no me veían estaban esperando ver mi reacción.



Los casos anteriores son, respectivamente, ejemplos de:

- Violencia psicológica ejercida desde quien ocupa un nivel jerárquico superior
- Violencia psicológica ejercida en un sentido ascendente
- Acoso sexual entre pares.

DISCRIMINACIÓN

Existe una estrecha relación entre **violencia laboral y discriminación** ya que muchas veces actitudes o percepciones discriminatorias son parte de las motivaciones que operan en el maltrato o acoso por parte de quien o quienes la ejercen.

En todo caso cabe considerar que, el trabajo digno también importa un trato sin ningún tipo de discriminación por razones de sexo, raza, nacionalidad, religión, políticas, gremiales, de edad, por orientación sexual o identidad de género o por cualquier otra circunstancia.

VIOLENCIA DE GÉNERO

La perspectiva de género debe ser ineludible al considerar el fenómeno de la violencia laboral.

De acuerdo con la definición de las Naciones Unidas, la **violencia de género** es “todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño físico sexual o psíquico incluidas las amenazas la coerción o la privación arbitraria a la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada.”

Resulta necesario expresar las diferencias entre **sexo y género**. El sexo se refiere a las características biológicas y fisiológicas que definen a mujeres y a varones. El género se refiere a diferencias culturales o sociales.

Hecha la distinción, hay que reconocer que existen brechas basadas en el género, que no es lo mismo el valor que se le asigna a lo masculino en nuestra cultura que a lo femenino, desembocando en muchos casos en asignaciones de tareas diferentes que subvaloran el rol femenino dentro de un lugar de trabajo. Esta diferencia implica una discriminación, que la mayoría de las veces es tan

sutil y se encuentra tan naturalizada que nos parece que no existe, y nos cuesta reconocerla dentro de los tipos de violencia laboral conocidos.

En el mundo del trabajo estos estereotipos basados en el **género** tienen una valoración de los trabajos de predominancia masculina, existiendo prejuicios sexistas al evaluar el trabajo ejecutado por mujeres y esto ya implica discriminación y por lo tanto promueve situaciones de desigualdad de poder generando un terreno propicio para la violencia laboral.

Asimismo, se suman las responsabilidades familiares, como son las tareas del cuidado o el trabajo doméstico que en la mayoría de los casos no son compartidas, y que se refleja por ejemplo en la poca o nula capacidad de acceso a las oportunidades de formación y ascenso laboral que también encarnan en su gran mayoría las mujeres, que asumen a su cargo las tareas familiares y/o de cuidado heredadas de una cultura que les asignó este rol.

La violencia de género en el trabajo es una forma de violencia laboral y una de las manifestaciones de la desigualdad que se debe afrontar desde la agenda política y cultural.

VIOLENCIA POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO

Resulta necesario hacer una mención especial a las violencias generadas por orientación sexual e identidad de género. Ya hemos hecho referencia a los estereotipos binarios de género que definen “tareas masculinas” o “tareas femeninas”. Pero la estigmatización también está presente, y es aún más invisible cuando se trata de las personas LGTBI (lesbianas, gays, travestis, trans, bisexuales e intersexuales).

Por empezar, a las personas travestis y trans se les ha negado históricamente, de hecho, el acceso a la educación formal y el ingreso al mercado de trabajo por

parte de la sociedad. La falta de herramientas que faciliten y promuevan el acceso al trabajo a este colectivo, constituye una característica fundamental de otras violencias que se desencadenan dentro del ámbito laboral, para las personas travestis y trans que sí poseen un trabajo formal. Por ejemplo, puede haber una mayor exposición y evaluación permanente, en referencia o comparación con las personas cis (quienes vivencian su género en concordancia con el sexo asignado al nacer) en lo que respecta al desarrollo de las tareas laborales. Pero también constituye violencia laboral: el hecho de no respetar la identidad de género, cuando no se utilizan los pronombres (la, el, ella) o los nombres correctos según corresponda. La inclusión de estas identidades en los convenios colectivos, con la incorporación de licencias específicas que faciliten y permitan la realización de trámites y tratamientos para el cumplimiento de la Ley de identidad de género, es necesaria para prevenir la matriz de desigualdad que promueve la violencia laboral hacia este colectivo.

Por otro lado, la presunción de heterosexualidad de todes les trabajadores, es el punto de partida de una situación de desigualdad que desencadena otras violencias. Las personas LGBTI pueden vivenciar de forma limitada su ámbito laboral, al no poder hablar libremente y frente al resto de las personas sobre su vida personal, afectiva o sexual. Esto se manifiesta en una escala que va desde la exclusión de los grupos hasta el extremo de las burlas e insultos basados en estos motivos. Esta suposición de base excluye la existencia de otros tipos de familias, otras formas de vínculos y también otras formas de llevar adelante la vida cotidiana. La invisibilización de todas estas otras formas de vida genera también violencia laboral, tanto en forma vertical como horizontal.

NO ES VIOLENCIA LABORAL

Es importante poder distinguir “Violencia Laboral” de otro tipo de situaciones que, aun cuando presenten características comunes y puedan resultar violentas, no son tales en el marco de las definiciones adoptadas en este material.

Conflictos laborales

En el ámbito del trabajo suelen producirse divergencias ya sea por dificultades de relación entre las personas o por reclamos relativos a las condiciones laborales. Los problemas y sus causas o motivos son explícitos o pueden identificarse fácilmente.

Los conflictos de carácter gremial, aun cuando conllevan violencias frecuentemente, tampoco deben ser considerados en las categorías de esta publicación.

Exigencias organizacionales

Pueden presentarse situaciones orientadas a satisfacer exigencias de la organización guardando el respeto debido a la dignidad y los derechos laborales excluyendo toda forma de abuso (cambios de puesto, sector u horario, períodos de mayor exigencia siempre que sean conformes al contrato de trabajo).

Estrés

En sentido general se llama estrés a la “respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas”. El estrés laboral es una consecuencia de la actividad o tarea y se manifiesta en una serie de alteraciones psicológicas y físicas.

“Burn out”

También conocido como “síndrome de agotamiento profesional”. Se manifiesta con episodios de despersonalización y sentimientos de baja realización personal en el ejercicio de su profesión.

CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA LABORAL

En la persona trabajadora

> **A nivel físico:** dolores corporales, trastornos funcionales y todo tipo de enfermedades psicosomáticas, incluso invalidantes o mortales.

> **A nivel psicológico:** sentimientos de ansiedad, fracaso, apatía, baja autoestima, problemas de concentración, susceptibilidad a la crítica, desconfianza, aislamiento e incluso agresividad hacia su entorno. Puede, asimismo, generar adicciones, insomnio, fobias, depresión hasta, inclusive, derivar en suicidio.

> **A nivel social:** disminución de calidad y cantidad de trabajo, dificultad para el trabajo grupal, ausentismo laboral y, en consecuencia, menores ingresos; mayores gastos por enfermedad. Resentimiento de las relaciones familiares, amistosas y laborales.

En el grupo laboral:

> **Aumento de tensiones y conflictos como,** también, del número de accidentes y/o enfermedades. Conductas de sospecha y desconfianza, ruptura de los lazos de cooperación y el consecuente sentimiento de “sálvese quien pueda”.

En la organización:

> **Además de las pérdidas económicas,** puede derivar en una falta de reconocimiento social hacia una estructura organizacional que promueve o permite abusos de poder y violencia laboral.

En la sociedad

- > Consolida la discriminación
- > Los derechos humanos sólo son declaraciones
- > Descreimiento en las instituciones
- > Idea de que el trabajo es un castigo
- > Ratificación de la ley del más fuerte y la efectividad de prácticas abusivas

Para terminar este apartado vamos a compartir algunos datos que surgen de experiencia de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral que dan cuenta de algunas características y consecuencias que tiene la Violencia Laboral en nuestro país:

- 5 de cada 10 personas que denuncian Violencia Laboral se encuentran bajo tratamiento médico, psicológico y/o psiquiátrico.
- La violencia laboral se desencadena principalmente a partir de reclamos laborales, por enfermedad o por embarazo.
- En la mayoría de los casos la ejerce quien ocupa un puesto de mayor nivel jerárquico, pero también puede provenir de los propios compañeros e incluso en un sentido ascendente.

También podemos ejemplificar algunas de estas afirmaciones:



Me fui enfermado de a poco. Lo primero que me pasó es que no podía dormir. Tenía pesadillas y mucha angustia. Empecé con los mareos y contracturas. También una gastritis infernal. Para mí ir al trabajo comenzó a ser un verdadero castigo. Tenía miedo. En mi casa, con mi familia desde luego todo mal. Se cansaron de escucharme. Y pensaban que al final yo estaba exagerando.

.....

Sólo reclamé por mis derechos y los de mis compañeros. Pero enseguida me catalogaron como el conflictivo. Empezaron a cambiarme de sede y me mandaban cada vez más lejos de mi casa. Me sacaron la clave de la computadora. Además, por momentos me llenaban de trabajo y por momentos no me daban nada para hacer. Ya vas a ver vos, que te querés hacer el gremialista, me dijo un día el de recursos humanos.





Apenas empecé a trabajar el encargado del local me empezó a perseguir. Me decía que quería ser mi amigo y me insistía para ir a tomar algo juntos. Inventaba trabajos y me llamaba fuera de horario para contarme sus problemas personales. A medida que yo me negaba me fue tratando de manera cada vez más agresiva. Cuando avisé que estaba embarazada todo empeoró. Me decía que le había fallado y que yo era una puta, con perdón de la palabra. Para colmo me empezó a asignar tareas cada vez más pesadas. Yo sabía que también había acosado a otras compañeras, pero nadie se animó hasta ahora a denunciarlo ante los dueños.





¿Qué hacer desde el sindicato?

¿Cuál es el rol de les delegades?

El sindicalismo ha tenido como fin, desde su formación, la organización en defensa de los intereses laborales, económicos y sociales de los trabajadores, con miras a un mejoramiento de clase que abarca su condición de trabajo y de vida.

En el tema de la violencia laboral, en nuestro país y también en otros países, las organizaciones sindicales somos, entre otros actores sociales, precursoras en:

- > **la visibilización / desnaturalización del problema;**
- > **la denuncia de casos particulares;**
- > **la promoción de normativas y procedimientos;**
- > **la divulgación.**

Algunas cuestiones que pueden orientar el contenido y la direccionalidad de estrategias para la prevención y para la intervención se relacionan con lo siguiente:

- El **miedo** y el **desconocimiento** son condiciones necesarias y operan como sustento de la efectividad de la violencia laboral.
- La falta o ruptura de los **lazos de solidaridad** y la extrema **competencia** sin reglas claras en las organizaciones laborales, son factores contextuales que favorecen o facilitan el ejercicio abusivo del poder.
- Es posible prever situaciones más habitualmente causales o **desencadenantes** de la violencia laboral (reclamos laborales, embarazo, etc.).
- La ausencia de mecanismos o procedimientos para la denuncia, la falta de medidas de **protección a quien efectúa la denuncia** y muchas veces la impunidad dificultan e incluso desalientan o anulan cualquier posibilidad de desarticulación de la violencia laboral.
- El **daño** que produce la violencia laboral perjudica desde el punto de vista psíquico y físico a la persona violentada, tanto en su desempeño laboral como en su vida social y familiar.
- El carácter sutil propio de varias modalidades de la violencia laboral (por ejemplo, en el acoso psicológico) dificultan su **reconocimiento** y **la prueba**.
- El **poder circula** en las organizaciones y no es únicamente quien detenta un puesto jerárquico quien puede hacer uso abusivo del poder para someter o excluir a otro.

Al desarrollar cualquiera de las acciones que vamos a profundizar seguidamente, tendremos en cuenta la información anterior que surge de la realidad y que opera entonces a modo de diagnóstico preliminar.

En lo inmediato podríamos trabajar en relación con los siguientes factores:

- **La falta de información:** en la medida que conozcamos nuestros derechos, las características del fenómeno del maltrato y las herramientas que podemos aplicar para su afrontamiento, se puede iniciar un proceso para la erradicación del fenómeno.
- **El miedo a perder el trabajo:** la información tal cual fue mencionada arriba es uno de los recursos necesarios para superar este temor, pero no suficiente.

También es imprescindible la construcción de una red que arbitre cuestiones administrativas, legales, emocionales, de salud si hiciera falta. Este es el rol protagónico del sindicato con todos sus recursos a disposición.

Veamos entonces algunas ideas a tener en cuenta en la puesta en marcha de un trabajo desde los sindicatos, orientado a la prevención y la intervención sindical:

ACTIVIDADES DE DIFUSIÓN

Desde el sindicato es importante actuar para que los compañeros tomen conciencia y dispongan de herramientas y criterios para desnaturalizar la violencia en el trabajo a través, por ejemplo, de la:

- a) instalación de afiches en las carteleras de los ámbitos laborales
- b) elaboración y distribución de folletos explicativos
- c) Instalación de afiches en las obras sociales
- d) organización de charlas o espacios de debate

ESTRATEGIAS DE ACOMPAÑAMIENTO Y REPRESENTACIÓN

Ante una situación de violencia laboral desde el sindicato debemos recurrir a la intervención sindical utilizando las herramientas establecidas en los convenios colectivos de trabajo para el abordaje de la situación:

- > Escuchar a le compañere para precisar cuál es y cómo se presenta la situación y si efectivamente se trata de violencia laboral:
- > Brindar contención y aportar en la identificación y encuadramiento de los hechos en el marco de los convenios colectivos de trabajo en el ámbito del Estado sea Nacional, Provincial o Municipal.
- > Garantizar confidencialidad como primera medida de protección, y dar intervención a la Comisión de Igualdad de Oportunidad y Trato – CIOT como derecho de le trabajadore.
- > Indagar si la situación es extensiva a otros compañeres.
- > Brindar orientación respecto a cómo enfrentar la situación y alternativas que puede seguir para garantizar que se respeten sus derechos y su dignidad.
- > Establecer los contactos necesarios para que reciba la atención médico-psicológica que necesite en la obra social o en centros de salud públicos, requiriendo que le extiendan los certificados correspondientes.
- > Asistir y representar, desde la intervención sindical, en las comunicaciones y denuncias siempre respetando su decisión.
- > Si la situación se identifica como tal, orientar y acompañar a la persona para que tome contacto con el organismo público competente.
- > Si la violencia laboral comprendió agresión física u otro delito, realizar la denuncia ante la fiscalía o comisaría.

> Considerar la oportunidad de realizar una comunicación fehaciente al organismo empleador dando cuenta de la situación y requiriendo el cese del hostigamiento.

También es importante que tenga en cuenta:

La Intervención sindical, en cuanto al trabajo debe garantizar:

> En caso de no concurrir al trabajo que le compaÑere justifique su ausencia en forma fehaciente.

> Recopile y guarde toda aquella documentación que dé cuenta de algún tipo de maltrato (planillas con horarios, notas o correos electrónicos, grabaciones, mensajes de texto por celular)

> Si le aplican una sanción, antes de notificarse, consulte con le delegade sindical

> Antes de aceptar cualquier modificación de horarios, tareas, sede, puesto, etc. consulte con le delegade sindical de su lugar de trabajo, ya que tiene derecho a solicitar que le sea comunicada por escrito.

> Asimismo, sugerir y ayudarle para que presente la denuncia por escrito ante la Comisión de Igualdad de Oportunidad y Trato – CIOT porque es su derecho como persona trabajadora y está establecido en los Convenios Colectivos de Trabajo tanto en el Estado Nacional, Provincial como Municipal.

En cuanto a su salud psicofísica:

> Sugerir que recurra a la obra social o a centro de salud público para que reciba asistencia profesional adecuada y que quien realice la atención, le extienda un certificado en el que relacione la sintomatología presentada con la situación vivida en el lugar de trabajo.



Aspectos legales



Es importante tener presente que la directiva fundamental del derecho laboral se encuentra explícitamente expresada en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, cuando establece que: “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes”

Las reglas de aplicación de este principio protectorio incluyen:

- > la aplicación de la norma más favorable para la persona que trabaja.
- > ante una situación dudosa acerca de la interpretación de un texto legal corresponde decidir a favor de la persona que trabaja (indubio pro operario/a)
- > la aplicación de la condición más beneficiosa la persona que trabaja, la irrenunciabilidad de los derechos
- > la continuidad de la relación laboral
- > la primacía de la realidad, de razonabilidad y de buena fe
- > el trato igualitario
- > la prohibición de efectuar discriminaciones

Destaquemos que el ordenamiento jurídico establece la obligación del organismo empleador de adoptar todas las medidas necesarias para tutelar la dignidad de los trabajadores, por lo cual es imprescindible evaluar la oportunidad de una **comunicación fehaciente** de hechos de violencia laboral en el ámbito de trabajo.

Es importante también que tengamos en consideración la **jurisprudencia** que ha avanzado y sienta precedentes en el tema a través de:

1. el reconocimiento del acoso laboral como causal de despido indirecto/cesantía/terminación del contrato/modificación de las condiciones laborales.
2. la admisión de una condena adicional a la indemnización tarifada, por daño moral.

-
3. el reconocimiento del acoso como causante de una enfermedad profesional resarcible en los términos de la ley 24.557.
 4. la aplicación del principio de la carga dinámica de la prueba que hace recaer sobre la parte empleadora, la cual que está en mejores condiciones (profesionales, técnicas o fácticas), la responsabilidad de producir la prueba
 5. existe responsabilidad solidaria entre la empleadora (El Estado) la persona que ejerció violencia en cualquiera de sus formas y, quien ocupa un cargo de mayor nivel jerárquico al que se le haya denunciado la situación de violencia y no haya instado ningún mecanismo para hacer cesar la misma.
 6. la legitimidad del despido de quien ocupa un cargo de mayor nivel jerárquico en el caso en el que se atente contra la libertad sexual de la víctima, aprovechándose de la situación de subordinación de imponer el vínculo laboral
 7. En casos de discriminación, además, la ley otorga el derecho a le damnificade a reclamar la reparación del daño moral y material ocasionados a lo que agrega el derecho a demandar que se dejen sin efecto dichos actos, reponiendo las cosas al estado anterior al acto lesivo.
 8. Si la violencia laboral se manifestara a partir de un ejercicio abusivo de la facultad de la parte empleadora de modificar unilateralmente la forma y modalidades de la prestación de las tareas (el denominado “ius variandi”), le asiste a la parte trabajadora la posibilidad de optar por considerarse despedida sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas.
 9. Para finalizar, queremos remarcar la **protección legal que nos asiste les representantes gremiales y delegades** para el cumplimiento de nuestra gestión sindical, consagrada específicamente en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y la Ley 23.551.

En este sentido rige para la parte empleadora la prohibición de:

- > despedir,
- > suspender, o
- > cambiar las condiciones de trabajo a representantes gremiales por un plazo de hasta un año después de cumplidos sus mandatos, ni a candidates no electos por un período de hasta seis meses desde la postulación que hubiera sido oficializada.

Para adoptar cualquiera de esas medidas debería antes solicitar ante el tribunal judicial competente la llamada “exclusión de la tutela sindical”.

Herramientas Normativas de les Estatales respecto a la violencia laboral

> Constitución Nacional 14 bis.

> Bloque constitucional y los tratados con jerarquía de tal a través del art 75 inc 22 de la CN, que protegen los derechos fundamentales como lo son la Salud, la Dignidad y la Integridad (física, moral, psicológica, social).

Derecho a desarrollo profesional en el ámbito de trabajo; Derecho a Trabajar en un medio ambiente de trabajo en condiciones adecuadas y libre de violencia:

> Declaración Universal de Derechos Humanos (1948. Naciones Unidas).

> Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948)

> Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (1967)

> Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) (1969) En especial artículo N° 5 inc. 1° y artículos N° 11 y 32

> Convenio OIT N° 111. Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 4 de junio 1958- Ratificado por Argentina

> Convenio OIT 190, sobre la Violencia y el Acoso en el mundo del Trabajo, ratificado mediante Ley 27.580.

> Convención Internacional sobre eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979) En especial artículos N° 2 y 11

> Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) En especial artículos N° 7 y 12

> Pacto Internacional de derechos civiles y políticos En especial artículo N° 17

> Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia

contra La Mujer – “Convención de Belem do Pará” Ley Nº 24632.

> Ley 26.485: protección integral para PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. (Define Violencia Laboral contra las mujeres y Violencia Institucional).

> Ley 23592: “Ley Antidiscriminatoria” (define concepto de discriminación y establece reparación del daño como cese del acto discriminatorio)

> Ley 5261: “Ley Antidiscriminatoria” de la Ciudad autónoma de Buenos Aires (define concepto de discriminación e incorpora aspectos tales como la carga dinámica de la prueba, Prevención y Difusión.

> Ley 26.743: Ley de Identidad de Género.

> Ley 20.744: para organismo que rige la Ley de Contrato de Trabajo: en especial arts. 62, 63, 65, 66, 68, 75, 78 y 81.-

> LEY 1225 (modificatoria 4330) de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral del sector público de la CABA. (define concepto de violencia laboral, establece tipos de violencia, incorpora los aspectos de responsabilidad solidaria y protección de denunciante y testigos ante una denuncia de violencia laboral).

> Ley 474 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires: “Plan de igualdad real de oportunidades y de trato entre mujeres y varones”

> Ley Micaela: 27.499: “De capacitación obligatoria para todas las personas que integran los 3 poderes del Estado”.

> Resolución 170/2019: Aprueba protocolo de actuación, orientación, abordaje y erradicación de Violencia de Género en el ámbito de la APN. (CCT 214/06 147 bis: licencia por violencia de género).

> CCT GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL DECRETO 214/2006 (art.121 y ss). Define Violencia laboral, crea a Comisión de Igualdad de oportunidades y Trato - CIOT, habla de la Promoción de la Mujer Trabajadora, Promoción de los agentes con discapacidad.

> CCT para los trabajadores de la CABA MEDIANTE Resolución 2779/2010 (art. 59 ss) Define Violencia laboral, crea a Comisión de Igualdad de oportunidades y Trato – CIOT, habla de la Promoción de la Mujer Trabajadora, Promoción de los agentes con discapacidad.

> Ley 471 LEY DE RELACIONES LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN

PÚBLICA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES (en lo que respecta a principios Generales, de Buena Fe, condiciones dignas y equitativas de labor, Licencia por violencia, la igualdad de oportunidades en la carrera administrativa y a la no discriminación por razones de sexo, libre agremiación, entre otros);

> Ley 25.164, Ley Marco de regulación de Empleo Público Nacional (en lo que respecta a principios Generales, de Buena Fe, la igualdad de oportunidades en la carrera administrativa, Libre afiliación sindical y negociación colectiva, entre otros).

> Principios de Yogyakarta (año 2006). “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Todos los derechos humanos son universales, complementarios, indivisibles e interdependientes. La orientación sexual y la identidad de género son esenciales para la dignidad y la humanidad de toda persona y no deben ser motivo de discriminación o abuso”



Conceptos básicos
y estrategias de actuación ante la

Violencia Laboral

Red Nacional Intersindical
contra la Violencia Laboral