

LA VIOLENCIA LABORAL. CONSIDERACIONES Y ABORDAJE DESDE UNA ENTIDAD GREMIAL

Área temática: Violencia Laboral: Mobbing

Autores: Pedriel, Mónica; Castriota, Fabián y Viñuela, Ma. Agustina.

Dirección de contacto: pedrielm@hotmail.com. **Dirección Postal:** Pasaje Ingenieros N° 6340. 3.000 Santa Fe.

LA VIOLENCIA LABORAL. CONSIDERACIONES Y ABORDAJE DESDE UNA ENTIDAD GREMIAL

Resumen

El objetivo principal del presente trabajo es conceptualizar la violencia laboral y su tratamiento desde el rol de la institución gremial como tuteladora de los derechos fundamentales del trabajador. Además presentar las acciones concretas llevadas a cabo desde un abordaje interdisciplinar. Esta institución entiende que el tratamiento del tema debe formar parte de políticas institucionales firmes y continuadas que ayuden al reconocimiento del problema y a la instrumentación de mecanismos de prevención, atención y tratamiento, mediante herramientas psicosociales, jurídicas e institucionales que garanticen la calidad del trabajo y el cuidado del clima laboral. Desde el año 2007 a la fecha la institución realizó jornadas de concientización sobre la violencia laboral desarrollando temas como: abordaje interdisciplinar, clima laboral y talleres de psicoprofilaxis y desarrollo de casos. Como conclusión sostenemos la importancia de un cambio de paradigma en el tratamiento de la violencia laboral que permita la inclusión de las entidades sindicales como uno de los mecanismos de respuesta y tratamiento a esta problemática.

Palabras claves: violencia, abordaje, sindicato, interdisciplina.

THE LABOR VIOLENCE. CONSIDERATIONS AND TREATMENT FROM A TRADE UNION ORGANIZATION

Summary

The primary target of the present work is conceptualize the labor violence and its treatment from the roll of the trade union institution as a protection of the fundamental rights of the worker. Besides, to carry out concrete actions from an interdisciplinary boarding. .This institution understands that the treatment of the subject must comprise of strict and steady institutional policies that helps to the recognition of the problem and the instrumentation of mechanisms of prevention, attention and treatment, by means of psycho-social, legal tools and institutional that guarantees the quality of the work and the care of the labor climate. From the

year the 2007 to the present time, the institution carried out awareness days on the labor violence developing subjects like: interdisciplinary boarding, the labor climate and psychoprofilaxis workshops and development of cases. As a conclusion we support the importance of a change of paradigm in the treatment of the labor violence that allows the inclusion of the union organizations as one of the mechanisms of answer and treatment of this problem.

Key words: violence, boarding, union, interdisciplina

CONCEPTUALIZACIÓN

El término *mobbing* fue acuñado por Heinz Leymann en los años 80, para hacer referencia a un tipo de comportamiento hostil, de tipo constante y sistemático ejercido por un grupo de personas hacia otros. Para este investigador, el *mobbing* en el ámbito laboral comportaba una cierta comunicación hostil, desprovista de ética que se administraba de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, contra otro, quien, a consecuencia de ello, es empujado a una situación de soledad e indefensión prolongada sostenida por acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes y a lo largo de un período de tiempo prolongado (Martínez, 2007)

El fenómeno de la violencia laboral no es nuevo y desde siempre han existido en el mundo del trabajo situaciones de abuso de poder, tratos desiguales, actos de segregación, entre otros, al punto tal que algunos autores plantean que “el acoso moral es inherente a la condición humana [...]” (Hirigoyen, 2001, p. 165).

Es igualmente necesario considerar que en las últimas décadas esta problemática se ha encrudecido, tomado atención especial por parte de la comunidad científica en su estudio y atención desde un marco interdisciplinar (Martínez, 2007; Pascucci de Ponte, 2004 Defensoría del Pueblo, 2006). Psicología, Sociología y Derecho son las disciplinas que mayormente participan en el mismo. Veamos un poco este encuentro.

En lo que respecta a la violencia laboral, la Psicología tiene como uno de sus objetos la evaluación de los daños que la violencia provoca en el sujeto; pero también se pueden pensar cuestiones como la reinserción en el lugar de trabajo tras el abandono del mismo por enfermedades como estrés, depresión o enfermedades orgánicas señaladoras del conflicto. Esta situación se ha planteado tanto en casos contados por los participantes de los talleres en ambas Jornadas como en relatos escuchados tras la atención del trabajador en la sede gremial.

La Sociología trata de dar una explicación desde las causas o determinantes sociales y el Derecho pretende establecer los mecanismos de protección jurídicos para tutelar los derechos fundamentales posibles de ser vulnerados (Pascucci de Ponte, 2004). Para este autor, desde lo social la violencia laboral adquiere

relevancia ya que el modelo de relación humana que se instaura se traslada a la sociedad en su conjunto. Esta relación de tipo abusiva, discriminante y generadora de sometimiento por miedo y poder, colisiona con los valores y principios éticos propios de la convivencia en un Estado democrático de Derecho. Además, como sostiene la Defensoría del Pueblo de la provincia de Santa Fe (2006), la complejidad de las sociedades desiguales y fragmentadas, como es la nuestra, se traduce en situaciones violentas, las cuales no pueden resultarnos natural y debemos primero hacerla visible para pensar luego las herramientas de abordaje. La Provincia de Santa Fe cuenta con la Ley de Violencia Laboral -12.434- la cual conceptualiza la violencia en el ámbito laboral como:

ARTÍCULO 3.- Conceptualización. A los fines de la presente ley se considera violencia laboral a toda conducta activa u omisiva, ejercida en el ámbito laboral por funcionarios o empleados públicos que, valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, constituya un manifiesto abuso de poder, materializado mediante amenaza, intimidación, inequidad salarial fundada en razones de género, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social u ofensa que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora.

En un informe elaborado por Phyllis y Liimatainen (2000) se observó que si bien los orígenes de la inestabilidad mental son complejos y se dan grandes diferencias entre los países estudiados en cuanto a prácticas laborales, ingresos y pautas de empleo, parece haber algunos elementos comunes que vinculan la alta incidencia del estrés, el cansancio y la depresión a los cambios que se están produciendo en el mercado de trabajo, debidos en parte a los efectos de la globalización económica. Muestra que la salud mental en el trabajo se encuentra en peligro. Los empleados sufren agotamiento, ansiedad, un bajo estado de ánimo y estrés. Los empleadores aluden a una menor productividad, la reducción de beneficios. En cuanto a los gobiernos, esta epidemia se traduce en una subida de los costos de la asistencia sanitaria y una disminución de la renta nacional.

Esta institución gremial reconoce que la violencia laboral no sólo daña al sujeto que la padece sino también a la sociedad toda y a la calidad institucional en

especial. Como indica Sáez Navarro (2001), el acoso moral produce deterioro en la salud y en la vida familiar, laboral y social, incluso pudiendo llegar a generar enfermedad e incapacidad. Esta violencia puede resultar traumática, al punto de desarrollar patologías graves como Trastornos de Estrés Traumático o Burnout. Como sostiene Hirigoyen (2001) el estrés laboral puede derivar en un trastorno psicofísico inevitable, no sólo dejando huellas imborrables de experiencias de vergüenza y pena sino también provocando cambios perdurables en la personalidad del trabajador.

Como acoso moral o violencia laboral entendemos toda conducta abusiva -gesto, palabra, comportamiento, actitud- que por su repetición y sistematización atenta contra la dignidad o integridad psíquica y/o física de la persona, poniendo en peligro su estabilidad laboral o degradando el clima laboral (Martínez, 2007; Hirigoyen, 2007).

Como señala Hirigoyen (2007) la violencia sucede tanto en el sector público como privado, pero adquiere particularidades propias en cada uno de ellos. En el público el acoso moral puede durar varios años ya que el despido del acosador es algo difícil de que suceda. Por ejemplo, el caso de una trabajadora afiliada que durante 25 años estuvo expuesta a situaciones de violencia laboral por parte de su jefe directo, terminando hospitalizada en una institución de Salud Mental por sufrir trastornos motores y depresión. Actualmente volvió a su lugar de trabajo pero por acuerdos internos en los que participó el gremio, pasó a depender de otra persona. Vale considerar que su afiliación fue posterior al acuerdo realizado.

Sumado a esto y según ideas de Leymann, los especialistas coinciden en que hay características del ámbito laboral que fomentan la violencia como ser: espacios laborales sin estructura real, una organización del trabajo empobrecida y burocratizada, los comportamientos de desinterés y falta de apoyo jerárquico con existencia de múltiples jerarquías difusas, cargas de trabajo excesivas y mal repartidas, y la presencia de líderes espontáneos que detentan y luchan por conservar un poder autoimpuesto, entre otras (Hirigoyen, 2007; Martínez, 2007; Scialpi, 2004)

Desde lo gremial, la institución toma una postura activa ante la problemática y repudia todo acto que viole los derechos del trabajador. Y en este punto se puede agregar una idea desarrollada por Scialpi (2004) al hablar de la violencia en la administración pública. Dice entonces que en la administración pública se pueden observar dos tipos de violencia, una *violencia hacia afuera*, traducida en el maltrato y arbitrariedad sufrida por los ciudadanos en general y por quienes deberían ser los beneficiarios de las políticas públicas carentes de equidad donde los criterios de pertenencia a la clase social marginal, pobre o vulnerable dependen de cifras que sólo alcanzan los tres dígitos.

Pero además está la *violencia hacia adentro*, que es la ejercida sobre los empleados de la Administración Pública. Y aquí es donde la institución gremial toma participación tutelar para impedir que el trabajador pase de víctima a victimario. La violencia institucional deniega las claves interpersonales mediante las cuales la víctima reconoce o atribuye significados a los comportamientos violentos, reconociendo su capacidad de consentir o disentir. El violento es quien se ocupa de esta re-rotulación, atribuyendo a su conducta un significado diferente del que realmente tiene. Apodos como “mis chicas” o “las brujitas de la sección” pasan a ser formas de lenguaje que sustituyen la identidad de un nombre y con ello se asume y efectiviza la objetivación del sujeto que no es nombrado. Otro caso podría ser que un jefe maltrata verbalmente a un empleado que tal vez cometió un error. Quien ejerce la violencia psicológica y verbal suele minimizar su accionar, atribuyendo un significado menor o con la intención de motivar al empleado a que tome conciencia de su error. Cuando el autor del acto violento cambia el rótulo a este tipo de accionar, constituye otro acto violento, intentando anular con el segundo acto lo realizado en el primero.

Además, las dificultades para reconocer la violencia y corregir sus consecuencias son el resultado de procesos facilitadores de la misma. Estos procesos se reconocen como el conjunto de operaciones psicológicas que tienen como fin la minimización, negación, ocultamiento y justificación de los actos violentos para que estos puedan seguir siendo realizados y admitidos por quien los ejerce ya que

mantienen la estructura violenta protectora del poder personal del perverso (Defensoría del Pueblo, 2006).

Igualmente, cuando la violencia se hace manifiesta pueden identificarse conductas, actitudes, mensajes, acciones específicas de la misma que van desde agresiones y violencia verbal y física como otras formas más ocultas y sutiles, como por ejemplo, los rumores o los boicot de tipo cotidiano como esconder material de trabajo o información importante, impedir que otros compañeros hablen o se relacionen con la víctima, asignarle tareas degradantes o por debajo de su capacidad, criticar su forma de pensar o ventilar aspectos de su vida privada, entre muchas otras (Martínez, 2007)

Si bien no hay una sola respuesta ante el problema de la violencia, es necesario tener presente que hay cursos de acción que no se pueden obviar. Pensamos que algunos de ellos tienen que ver con cuestiones como: la restitución de los vínculos sociales rotos, crear espacios de reflexión y de crítica que permitan visibilizar la violencia y fortalecer las redes sociales y laborales mantenidas por el trabajador. En ello se incluye desde sus compañeros de trabajo, amigos, familia e instituciones u organizaciones de apoyo como puede ser el gremio.

Los efectos de la violencia laboral pueden observarse en el desgaste que sufre el trabajador en su autoestima. Como sostienen algunos autores (Hirigoyen, 2007; Martínez, 2007; Saenz Navarro, 2001) uno de los objetivos del acosador es limar lenta y sutilmente la autoestima del trabajador haciéndolo sentir responsable de la situación o meritoria de ella por su escasa valía o capacidad. Y es en este punto donde el rol de la institución gremial es sostén para el trabajador.

Si bien no hay una única forma de caracterizar a la persona violenta, los autores coinciden en la presencia de algunos rasgos como: un sentido moral alterado, sin sentimiento de culpa, agresiva, cobarde, mentirosa y compulsiva, por tanto, es de entender que el mobbing es un tipo de abuso de poder y quien lo ejerce busca mantener su status ya que considera que la víctima es una amenaza por poseer características como un fuerte sentido ético y del trabajo y ser un atractivo para sus compañeros (Martínez, 2007). Llevado esto a una situación real, contamos con el caso de una persona de alta jerarquía de un organismo público, que

utilizaba palabras de agresión y de desprestigio para quienes consideraba personas “riesgosas” para su crecimiento laboral dentro de la organización. Frases como “este trabajo que hizo no sirve, ves que no sabe nada, es una burra, nunca va a trabajar, mejor que nunca le toque mi área” eran moneda corriente en su lenguaje y formaban parte de su estructura de comunicación.

Es necesario hacer una salvedad. Como víctima de violencia laboral, entendemos aquella persona que sufre o ha sufrido hechos de violencia en su ámbito de trabajo, la cual puede ser ejercida por un superior o un compañero que por instrumentar mecanismos perversos deja al otro en situación de indefensión o incapaz de respuesta, perjudicándole en el cumplimiento de su trabajo o tarea y deteriorando su estado de salud mental y física como también, su capacidad de desarrollo social o personal (Martínez, 2007; Hirigoyen, 2007; Scialpi, 2004). Desde luego que creemos que este sujeto no está condenado a asumir una postura pasiva y de inacción, esperando que el problema se resuelva con la mera solución de aislar a quien ejerce violencia de su contexto o distanciarse cambiando su lugar de trabajo. Además, creemos que si bien son parte de un sistema o de una relación perversa (Scialpi, 2004) pueden ser capaces de encontrar mecanismos de acción saludables y de instrumentar sus recursos personales de forma tal que lo que cambie no es la realidad -inmodificable desde lo personal- sino la forma en la cual el sujeto la enfrenta. Esto apoya la idea de no re-victimizar al trabajador haciéndolo sentir que es incapaz de dar respuesta o que es una situación inmanejable por él mismo y que siempre va a depender de alguien externo. Desde luego que el abordaje de la problemática de la violencia laboral incluye a profesionales dedicados al tema para que el tratamiento sea idóneo pero también debe haber un espacio de participación gremial. Reconocemos que a partir de las jornadas realizadas ha habido una mayor recepción de casos de hechos de violencia laboral. Como primera necesidad, los sujetos en esta situación buscan una restitución de su dignidad como trabajadores valorados y respetados. La denuncia ante la justicia y la necesidad de resarcimiento económico o de orden jurídico suele ser manifestada una vez que se restablecen los vínculos rotos en su entorno laboral. Con ello no queremos decir

que sea igual en todos los ámbitos pero nuestra realidad refleja que de 10 casos, sólo uno optó por la pronta judicialización de la causa.

No podemos dejar de mencionar el papel que juegan los líderes en toda organización, sea pública o privada. Goleman (1998) señala que poseer aptitudes emocionales es fundamental en el ejercicio del liderazgo, ya que la esencia de éste es lograr que otros ejecuten sus respectivos trabajos con más efectividad. Aclara el autor citado que la ineptitud de los líderes reduce el desempeño de todos y hace que se malgaste el tiempo, crea asperezas, corroe la motivación y la dedicación al trabajo, acumula hostilidad y apatía. Goleman muestra en principio una definición amplia de liderazgo en términos de inspirar y guiar a individuos o grupos. El líder ingenioso, expresa Goleman (1998) capta las sutiles corrientes de emoción que circulan por un grupo y puede interpretar el impacto de sus acciones en esas corrientes. Una manera de establecer su credibilidad es percibir y articular esos sentimientos colectivos tácitos; otro, dar a entender a la gente, mediante los actos, que se la entiende. Acordamos con Goleman que en este sentido el líder es un espejo que refleja la experiencia del grupo. Para Goleman la capacidad de los líderes de convencer gira en parte sobre el modo en que fluyen las emociones dentro del grupo, pero en los líderes se amplifica esta facultad de transmitir emociones, puesto que es a quien más miran los otros. Esta atención aumenta el impacto de su estado anímico en el grupo; un leve cambio en la expresión facial o en el tono de voz de una figura poderosa puede tener más impacto que una dramática exhibición de sentimientos en alguien de menos poder. Además de prestarse más atención al líder, también hay una tendencia a imitarlo. Pero la facilidad con que las emociones se extienden del líder al grupo tiene también una desventaja. Concordamos con Goleman (1998) que un liderazgo brutal, arrogante o arbitrario desmoraliza a la gente. Esto implica que con emociones perturbadoras, el líder reduce la energía de los otros, haciendo que se sientan nerviosos, deprimidos o enojados. Por el contrario, los líderes muy efectivos presentan un alto nivel de energía positiva que se extiende por toda la organización. Por lo visto, de lo que no podemos dudar es el efecto expansivo del liderazgo, se trate del plano privado, público, educativo o sindical. El tono emocional establecido por

cualquier líder se extiende hacia abajo con notable precisión. Mientras que los líderes comunes tienden a ser invisibles, afirma Goleman (1996), los mejores suelen caminar entre su personal para entablar conversación sobre su familia y otros asuntos personales. También hacen que desean recibir información, con lo que crean una atmósfera de franqueza que facilita la comunicación. Este doble canal alienta a las personas de todos los niveles a mantener informados a sus superiores. Asegura Goleman que en un cálido clima social, surge un fuerte sentido de identidad compartida, que a su vez lleva a un rendimiento laboral superior.

Cuando Weinberg y Gould (1996) hablan de la creación de un clima de equipo eficaz mencionan la importancia del apoyo social, haciendo referencia al tipo de apoyo que necesita un deportista de parte de sus compañeros, de sus padres, amigos y esencialmente de su entrenador. Si bien estos autores hablan del líder dentro del ámbito deportivo, queremos destacar la importancia que adjudican al respaldo social, esencialmente cuando las situaciones son adversas. Por el contrario, la respuesta negativa, como pueden ser las críticas severas, el sarcasmo, la falta de atención puede destruir al deportista. Valoramos de este aporte que la acción del líder no pasa inadvertida, para bien o para mal de los subordinados. Weinberg y Gould (1996) sugieren que es fundamental que un líder plantee como objetivo principal el respaldo y respeto mutuo como base para la preparación de un equipo de alta performance. Nosotros consideramos que estos valores funcionan como vectores centrales para generar la confianza que requiere todo equipo de trabajo. Por último estos autores señalan que tiene un alto impacto emocional la percepción que un deportista tiene de que su entrenador lo ayuda a mejorar y a ser feliz. Nos parece apropiada esta idea para reforzar los conceptos básicos que queremos transmitir con este trabajo, pues como institución tuteladora de los derechos del trabajador, nos parece prioritario que el trabajador también nos perciba como una entidad que se preocupa genuinamente por ayudar a mejorar y a ser feliz, siempre y más especialmente cuando las circunstancias son adversas.

A continuación presentamos las acciones concretas llevadas a cabo por la institución.

ACCIONES CONCRETAS.

Desde nuestra institución entendemos necesaria y sumamente importante la participación de los trabajadores/as y de quienes tutelamos sus derechos en la identificación del problema, el abordaje y la puesta en práctica de soluciones.

Como afirma Hirigoyen (2007) la violencia perversa se establece de una forma tan insidiosa que resulta difícil identificarla y defenderse de ella, por tanto resulta muy improbable que el individuo pueda resolverlo solo.

De acuerdo a lo planteado por algunos autores (Martínez, 2007; Hirigoyen, 2007), la mayoría de las veces, un sistema perverso protege a quien ejerce violencia encontrándose la víctima desestabilizada. Es por ello que la institución se enfoca en el fortalecimiento del trabajador mediante la promoción y realización de talleres, programas de prevención y rehabilitación, la conformación de grupos de apoyo terapéuticos y la instrumentación de grupos de profesionales dedicados especialmente a la atención, tratamiento y sostenimiento del trabajador en situación de violencia. Se trata de una escena real y que sigue existiendo una vez que el trabajador vuelve a su lugar de trabajo, situación que denota muchas veces, que la violencia se ha instaurado a nivel estructural en los lugares de trabajo y ante lo cual el trabajador siente que no tiene armas contra las cuales luchar. Pues la idea es justamente lo contrario, no tratar de enfrentarse a ella sino de defenderse. Y hacerle saber que cuenta con recursos psicológicos, jurídicos y sociales con los cuales puede afrontar dicha situación. Esto además, permite que el trabajador fortalezca su psiquis dañada y pueda entablar otro tipo de relación con quien ejerce la violencia. Así, temas como la comunicación, la recuperación de la autonomía del pensamiento, el uso del humor como respuesta al conflicto, el desenganche del circuito agresivo y el aumento de la eficacia en su trabajo son algunas de los puntos a trabajar con el sujeto (Hirigoyen, 2007).

Como acciones concretas, el gremio realizó la primera jornada de violencia laboral desarrollada en la Universidad Católica de Santa Fe. En la misma se trató de abordar el problema desde una mirada interdisciplinar, contando con la

participación de psicólogos, sociólogos, abogados, pertenecientes a distintas entidades y organismos, entre los cuales se contó con la participación de la Defensoría del Pueblo de la ciudad de Santa Fe. Esta tuvo a su cargo el desarrollo de un taller donde se conformaron grupos de trabajo y se presentaron distintos casos reales de violencia, su manifestación, y el tratamiento que presentó el problema, con sus limitaciones y dificultades. Uno de los casos contados se trató de un empleado de una universidad nacional que sufrió situaciones violencia y a medida que denunciaba las mismas sufría mayor segregación y estigmatización hasta llegar a una situación de deterioro tal que su lugar de trabajo quedó limitado a un cubículo de dos por dos.

OBJETIVOS FUTUROS.

Como proyecto inmediato estamos abocados a la realización de un programa de crecimiento personal y desarrollo de potencialidades destinado, primeramente, a quienes se encuentran como miembros de la institución. El fin del programa es brindarle a los afiliados la posibilidad de reconocer sus habilidades y capacidades personales para que puedan ampliar sus estrategias de afrontamiento ante situaciones laborales desde el paradigma de la psicología positiva.

Sumado a esto, la institución tiene contemplado la creación de un centro de atención y tratamiento de la violencia laboral para los trabajadores. El mismo estará orientado a la planificación y el desarrollo de estrategias preventivas como también a la atención y cuidado de quien se encuentre en situación de violencia laboral. Como marco de abordaje pretendido señalaremos solo algunos puntos.

Consideramos que el establecimiento del vínculo terapéutico supone, en una primera instancia, un cuidado amoroso y cálido que le permita al sujeto poder nombrar y ponerle voz a la violencia silenciada por tanto tiempo. Esto posibilita ir descubriendo y separando lentamente aquellos aspectos propios de la personalidad del sujeto implicados en la situación de violencia de aquellos distintivos de la agresión externa.

Creemos que en una primera instancia no importa demasiado saber por qué se ha llegado a esa situación, sino que lo primero consiste en liberarse de ella (Hirigoyen, 2007). Hay que estimular y ayudar al trabajador para que descubra

aquellos mecanismos y estrategias perversas propias de la relación con su agresor. Además, ayudarle a que describa y sienta las emociones que han sido censuradas y calladas durante tanto tiempo. La persona debe sentir el apoyo que el terapeuta -y también la institución gremial- le brinda y que comprende su sufrimiento y dolor. Se debe buscar que la persona vuelva a confiar lo suficientemente en sí misma como para poder rechazar la violencia. Pero también, el trabajo debe llevar a la persona a repensar sus criterios de interpretación de la situación violenta.

Otro punto de trabajo es la revictimización del sujeto (Hirigoyen, 2007). Hay que ayudarle a desembarazarse de su culpabilidad para que pueda tomar distancia, volviendo lentamente a fortalecer sus aspectos cotidianos para luego poder regresarse sobre la situación traumática e intentar comprender por qué constituyó este tipo de relación destructiva y por qué no pudo articular estrategias de defensa asertivas. Ayudándolo en etapas posteriores, a adquirir nuevas estrategias para poder reconocer y hacer frente a futuros hechos de violencia.

CONCLUSIONES

En la introducción de este trabajo asumimos que el tratamiento de la violencia en los ámbitos de trabajo debe formar parte de políticas institucionales firmes y continuadas que ayuden al reconocimiento del problema y a la instrumentación de mecanismos de prevención, atención y tratamiento, mediante herramientas psicosociales, jurídicas e institucionales que garanticen la calidad del trabajo y el cuidado del clima laboral.

Asumimos que la tutela de los derechos de los trabajadores y la búsqueda de un ambiente laboral sano, no puede dissociarse de otras reivindicaciones que entendemos, debe incluir el monitoreo de la situación de los sectores de desocupados.

Consideramos que el problema de la violencia laboral está conformado por múltiples aristas: sociales, laborales, psicológicas, antropológicas, legales, institucionales, entre otras y por tanto pensamos que su conceptualización y abordaje no pueden ser unilaterales. Como sostienen los expertos en la materia, la primera medida para afrontar el problema es descubrirlo, revelarlo, evaluarlo y

reconocerlo como algo real y grave, que no sólo daña al sujeto individual sino a la calidad de las instituciones y a la sociedad toda.

Estamos convencidos que si bien la existencia de una ley contra la violencia laboral es de suma importancia puesto que nos posibilita un marco legal condenatorio, el problema no termina allí. Como miembros de instituciones intermedias debemos ocuparnos de esgrimir las armas de la prevención contra este mal que tanto se impregna en nuestras instituciones. Tenemos que ser capaces de darle existencia real al problema tras su reconocimiento y detección, para que, contando con las estrategias correctas podamos desarticular los mecanismos violentos que impiden el desarrollo armonioso y saludable de los vínculos laborales, tratando de mejorar el clima laboral que construimos.

Las funciones más significativas en la vida de una entidad sindical son aquellas en las que generamos situaciones que mejoran la calidad de vida de los trabajadores. Puede sonar a retórica y a discurso barato, pero la actividad gremial solo tiene sentido si esta vocación de servicio sirve a los demás, si estamos dispuestos a hacer por los trabajadores no solo lo que necesitamos hacer sino lo que se tiene que hacer. Aristóteles dijo “Nuestra vocación reside ahí donde se cruzan nuestros talentos y las necesidades del mundo”.

BIBLIOGRAFIA

Aristóteles. *La ética aristotélica*. Buenos Aires: Ediciones Libertador.

Defensoría del Pueblo de la Provincia de Santa Fe (2006). *Violencia: teoría y realidad*. Defensoría del Pueblo de la Provincia de Santa Fe: Santa Fe.

Goleman, D. (1998) *La inteligencia emocional en la empresa*. Buenos Aires: Javier Vergara Editor, grupo zeta.

Hirigoyen, Marie-France (2001). *El acoso moral en el trabajo*. Barcelona: Ed Paidós.

Hirigoyen, Marie-France (2007). *El acoso moral*. Buenos Aires: Ed Paidós.

Martínez, C (2007). “Mobbing”, acoso psicológico en el trabajo [versión electrónica]. *Hospitalidad ESDAI*. 39-55. Extraído de <http://web.ebscohost.com>.

Pascucci de Ponte, E (2004). El acoso moral en el trabajo y su interdisciplinariedad [versión electrónica]. *Rev. Saberes*, 2, 1-19.

Phyllis G, y Liimatainen, M.R (2000). *Mental health in the workplace: Introduction*.
Revista N°37, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

Sáez Navarro, M C (2001) Algunas cuestiones sobre el «mobbing» en el trabajo
[versión electrónica], *Aranzadi Social*, (10).

Weinberg, R y Gould, D (1996). *Fundamentos de Psicología del deporte*, cap. 9.
Barcelona: Ed. Ariel.

Marco Legal:

Ley 12.434. Violencia Laboral. Provincia de Santa Fe. B.O. 4 de agosto de 2005.

DATOS CURRICULARES

Castriota, Fabián

e-mail: fcastriota@castriota.com.ar

Teléfono: 011-43935932 / 43286478

Licenciado en Psicología. Titular de CASTRIOTA Recursos Humanos y Capacitación (www.castriota.com.ar). Profesor titular de Intervenciones en Organizaciones Empresariales y de Selección y Formación de Recursos Humanos de la Universidad del Salvador. Profesor de Técnicas de Selección y Orientación Profesional de la UCSF. En el área institucional asesoró a distintas organizaciones en selección de personal, trabajo de equipo, gestión del cambio cultural y liderazgo. Conferencista en temas de selección de personal, inserción laboral, liderazgo, confianza y el rol del Psicólogo en las Organizaciones. Co-autor del libro "Liderazgo a Flote" y autor de diversos artículos en revistas especializadas.

Pedriel, Mónica

e-mail: pedrielm@hotmail.com

cel: 0342-156125499

Contadora, egresada de la UCSF. Se desempeña como Contadora Fiscal en el Tribunal de Cuentas de la Provincia de Santa Fe desde el año 1991 por concurso. Tesista en Maestría en Administración Pública de la UNL y Maestría en Auditoría Gubernamental de la UNSAM: tesis en proceso de elaboración. Actual Secretaria General de la APOC Santa Fe y Secretaria Gremial de la Mesa Directiva Nacional de APOC. Representante de la CGT Regional Santa Fe, ante la CTIO provincial en la Sub-Comisión de Género. Desarrollando investigación autofinanciada sobre Promoción de la participación social y política equitativa de las mujeres. "Transversalización de políticas públicas con enfoque de género en el ámbito territorial de la ciudad de Santa Fe"

Viñuela, Ma. Agustina

e-mail: magustinav@gmail.com

cel: 0342-154214919

Tesis en espera de defensa para la Lic. en Psicología otorgada por la Universidad Católica Santa Fe. Tema: "Cuando el corazón nos habla, descubriendo la

Psicología Cardíaca”. Especialización en curso en Psicocardiología. Instituto de Psicocardiología Bs As. Ayudante de Cátedra Psicología de la Personalidad I y II. UCSF. Becaria de Investigación Secretaría de Ciencia y Tecnología UCSF. Proyecto: “Creación de un instrumento para evaluar Síndrome de Desgaste por Empatía”.