

Resumen Imprimible

Curso Violencia Laboral

Módulo 5

Contenidos:

- Recaudos que se aconsejan tomar en el ámbito privado para fomentar un ámbito sano y libre de acoso laboral
- Recomendaciones que existen hoy desde el Poder Ejecutivo para las empresas
- Compromisos asumidos por el ámbito empresarial
- Compromisos asumidos por el ámbito sindical
- Tratamiento judicial de la violencia laboral

Acta compromiso en el ámbito empresarial

Desde los años noventa es mucho el trabajo realizado desde el ámbito público para que se tome conciencia de lo que ocurre con situaciones de violencia laboral. Si bien hubo unos primeros congresos y el tema fue tratado en diversos ámbitos académicos, los esfuerzos más estructurados en función de apuntalar la acción de las empresas en torno al tema, se han dado desde la creación de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral dentro del ámbito del Ministerio de trabajo de la Nación.

En ese ámbito en diciembre de 2012 se firmó un Acta Compromiso “Por un Trabajo Digno sin Violencia Laboral” con diversas empresas de alta exposición y representatividad por la cantidad de empleados que tienen. Algunas de ellas son las empresas de servicios públicos de agua, Bunge GE, cámaras de empleadores como la Cámara de la Industria del Calzado, la Confederación Argentina de la mediana Empresa (CAME), la Cámara de Empresarios Pintores y Restauradores Afines de la república Argentina, La Confederación General Económica de la república Argentina, la Confederación General Empresaria de la república Argentina, Danone Argentina S.A., Dow Química Argentina S.A., Dow Agrosociencias Argentina S.A., la federación de Empresarios de Combustibles de la república Argentina, Carrefour Argentina, laboratorios Kampel Mertiers, Manpower SA, Mastellone Hermanos SA, Sancor Cooperativas Unidas Limitada, entre otras.

A través del acta compromiso, las empresas acuerdan adoptar las medidas de prevención y atención de la Violencia Laboral a través de estrategias de difusión de información y/o capacitación que estimule la toma de conciencia sobre la importancia en esta materia.

Exigencias del acta

Específicamente, dicho acta de compromiso pide que las organizaciones empresarias:

- Condenen toda forma de violencia laboral.
- Se comprometan a desarrollar medidas adecuadas que promuevan el trabajo digno sin violencia laboral en sus organizaciones.
- Se comprometan a tomar el ámbito de la negociación colectiva como instrumento fundamental para establecer políticas de prevención y tratamiento de este tema.
- Se comprometan también a contribuir en las investigaciones y estudios estadísticos que lleve adelante la oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral.

En función del acta compromiso, se acuerdan reuniones trimestrales para analizar el avance efectivo de las acciones.

La Oficina se compromete a apoyar a las empresas en la elaboración y aplicación de los planes específicos que éstas desarrollen.

Este acta se encuentra abierta para que otras empresas que no fueron signatarias en una primera instancia, lo sean luego, que se adhieran, trabajen dentro del ámbito establecido y contribuyan también con sus informes, investigaciones y estadísticas.

Creación de un ámbito sano y seguro

Una de las formas encontrada por las empresas para encarar este tema, es la de promover ámbitos de trabajo sanos, seguros y adecuados para erradicar el acoso laboral.

Se caracteriza, así, el ámbito de trabajo sano y seguro cuando se declara que en el mismo no se tolerarán:

- Discriminación
- Hostigamiento
- Coerción
- Conductas que alteren el ámbito de trabajo
- Específicamente el acoso laboral

Las empresas ponen en cabeza de los responsables de área, la obligación de fomentar la exclusión de cualquier hostigamiento tanto dirigido por personal jerárquico como por los colaboradores entre sí.

- Se declara que cualquier persona involucrada en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación, para lo cual deben realizar los procesos y procedimientos específicos y que se tomarán las medidas disciplinarias necesarias.
- Se garantiza la confidencialidad en dichos procesos y casos en que se formulen quejas o reclamos que luego pudieran ser encuadrados como conductas o circunstancias de acoso laboral en la empresa.

Medidas y responsabilidades

Estas políticas son siempre públicas en las empresas, para demostrar la voluntad de esta de garantizar una cultura preventiva del acoso laboral.

La existencia de estas políticas no hace que el empleador no sea responsable si dichas conductas suceden o se dan circunstancias de acoso. Lo importante es que el empleador debe tomar todos los recaudos necesarios para que ello no ocurra. En caso de que sí ocurra y esté notificado –como hemos visto en módulos anteriores–, debe tomar cartas en el asunto, tener procesos y procedimientos que permitan que los empleados realmente puedan realizar una queja, exponer su caso y garantizarles la confidencialidad para no sufrir represalias hasta tanto la empresa tome una posición respecto de la queja presentada.

Los empleadores deben fomentar condiciones dignas de trabajo y ámbitos libres de acoso laboral. También pueden ayudar a prevenir el acoso en el lugar de trabajo mediante la comunicación de sus políticas, y de las posibles consecuencias de toda conducta no deseada y que pueda ser considerada como hostigamiento, acoso, bullying, Mobbing.

Otra cosa que deben hacer las empresas es capacitar a sus empleados jerárquicos y mandos medios en qué significa el acoso laboral, cómo actuar, cómo intervenir en estas situaciones y hablar abiertamente en los ámbitos de trabajo con sus empleados sobre el tema, condenándolo y abriendo al conocimiento público los procedimientos de quejas que puedan tener.

Por otra parte, frente a un caso de denuncia judicial por acoso, el empleador debe demostrar que ha tomado consistentemente estas medidas y que ha actuado en el caso de queja del empleado. De haberlo hecho y haber actuado con diligencia y

buena fe podrá eximirse de responsabilidad judicial por los hechos que se lo responsabiliza.

Manual de Concientización y Prevención sobre Violencia Laboral en las Organizaciones Empresariales

A raíz del compromiso de estas empresas, en el año 2016, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación publicó el Manual de Concientización y Prevención sobre Violencia Laboral en las Organizaciones Empresariales. Este manual es producto del trabajo que se fue realizando a partir del Acta Compromiso antes mencionada, entre las empresas y el Ministerio.

Algunos puntos importantes de dicho manual:

- Define a la Violencia Laboral como: “una forma de abuso de poder que tiene como finalidad la exclusión o sometimiento del otro”

- Caracteriza como abuso de poder y violencia laboral las siguientes conductas, en forma enunciativa, no excluyendo otras que pudieran tener el mismo impacto:
 - ✓ Sobrecarga o disminución en la asignación de tareas
 - ✓ Falta de información de la normativa laboral
 - ✓ Falta de formación de cuadros medios
 - ✓ Obturación de los canales de comunicación
 - ✓ Dirección con liderazgos negativos
 - ✓ Formas de ascenso no transparentes
 - ✓ Inexistencia de espacios de debate que posibiliten la opinión de los trabajadores

- Considera que la violencia laboral puede darse en los siguientes sentidos:
 - ✓ Sentido vertical, ascendente o descendente
 - ✓ Sentido horizontal

- Y de las siguientes formas:
 - ✓ Agresión física: "como conducta directa o indirecta dirigida a ocasionar daño físico"
 - ✓ Acoso sexual: "toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual no consentidos por quien los recibe"
 - ✓ Acoso psicológico: "situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuo, recurrente o sostenido en el tiempo, sobre un trabajador buscando desestabilizarlo, asilarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa." Agrega que el acoso psicológico puede presentarse en tres modalidades, de forma combinada o secuencial, dando como ejemplo que una trabajadora puede ser víctima de acoso sexual y al no concretarse, derivar en un acoso psicológico como represalia negativa.
 - ✓ Ciber-acoso: "como el hostigamiento virtual, intencional y continuo contra un individuo o grupo que se lleva a cabo a través de medios tales como correo electrónico, redes sociales, blogs, mensajería instantánea, mensajes de texto, teléfonos móviles y websites."

- Describe por fases en la violencia laboral:
 - ✓ El desconcierto inicial.
 - ✓ La reacción de la víctima que se opone y resiste, que intenta hacer frente a la agresión sufriendo estrés, cometiendo errores y sufriendo el descrédito en su trabajo.
 - ✓ La estigmatización de la víctima, ya desbordada por la situación, sufre trastornos físicos, psíquicos que puedan llevar a su baja laboral.
 - ✓ La solución, cuando la víctima busca el reconocimiento y justicia por lo que está sufriendo

- Considera que no son situaciones de violencia laboral:
 - ✓ Los conflictos laborales
 - ✓ Las exigencias organizativas
 - ✓ El estrés laboral
 - ✓ El Burnout

Términos legales

Las obligaciones del empleador: esto implica que las empresas se comprometen en el ámbito del Ministerio de Trabajo con los siguientes conceptos y, por lo tanto, deben adaptar sus procesos internos y cultura del trabajo para cumplir con esos preceptos.

Quien es empleador, por el hecho de serlo, es responsable si instala conscientemente los comportamientos abusivos implicados en los casos de violencia laboral. Esto es en función del principio de buena fe y de la obligación de seguridad laboral que debe primar en la relación laboral.

Quien es empleador, por el hecho de serlo, tiene la obligación de prevenir y erradicar la violencia laboral para resguardar los derechos fundamentales de las personas que trabajan y para protegerlas contra toda forma de maltrato, acoso, abuso y discriminación en el trabajo.

Acciones que puede tomar el empleador

El mismo Manual lo establece: “debe establecer códigos de conducta y buenas prácticas laborales, desarrollar campañas informativas, articular procedimientos y fórmulas para recibir denuncias, investigarlas, sancionar a los agresores y para solucionar, antes de que causen daños, las eventuales situaciones de violencia laboral de cualquier naturaleza.” Taxativamente dice luego que el empleador responderá por los daños que puedan sufrir sus trabajadores por la violencia laboral.

Métodos de prevención de la Violencia Laboral

El manual establece, asimismo, los métodos de prevención de la Violencia Laboral para difundir e informar lo que hay que saber a fin de evitar situaciones de violencia laboral. Las empresas deben:

- Elaborar políticas y planes para combatir la violencia
- Fomentar la conciencia sobre los riesgos y las consecuencias destructoras de estas prácticas
- Desarrollar campañas de sensibilización y difusión sobre el tema
- Desarrollar campañas con desarrollo gráfico
- Instalación y elaboración de folletos y material de difusión

Métodos de reacción frente a la Violencia Laboral

Este documento también establece los métodos de reacción frente a la Violencia Laboral. Las empresas deben:

- Si detectan que existe un caso, averiguar si se extiende a otros trabajadores de la empresa
- Crear y proveer un espacio de escucha a los trabajadores
- Cuidar y apoyar a los trabajadores afectados
- Crear una dinámica de trabajo cooperativa
- Encargar a los directivos de todos los niveles jerárquicos, la responsabilidad de aplicar políticas y procedimientos de lucha contra la violencia laboral
- Evaluar habitualmente la incidencia y los factores que generan o propician las situaciones violentas

Organizaciones saludables

Son definidas como aquellas que “realizan esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos para mejorar la salud de los empleados mediante buenas prácticas relacionadas con la mejora de las tareas (por ejemplo, con el diseño y rediseño de puestos), el ambiente social (canales de comunicación abierta, por ejemplo) y la organización (estrategias de conciliación trabajo/vida privada)”

Acciones para lograr un entorno saludable

Dicho documento continúa definiendo al entorno como aquel en el cual “los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo”.

A su vez, establece los siguientes indicadores para alcanzar lo propuesto:

- La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo

- La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización de este y la cultura del ambiente de trabajo
- Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo
- Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros
- Comprobar de manera sistemática y periódica el cumplimiento de la legislación en esta materia
- Capacitación continua en la temática
- Involucrar al personal con mayor conocimiento de la problemática y posibles soluciones
- Dar cuenta de que todos los empleados en su puesto de trabajo conozcan los procedimientos en la materia

Organizaciones tóxicas

Declara que entiende por organizaciones tóxicas aquellas donde pueden darse con mayor facilidad los casos de violencia laboral. Así, las define como aquellas “poco efectivas, de resultados insatisfactorios, en la cual los empelados viven un estado de tensión continua y el estrés es algo habitual.”

Sus rasgos más característicos:

- Metas a corto plazo, que generan desgaste en los recursos humanos, que los agota y los enferma
- Organizaciones en las cuales este desgaste no les importa porque no consideran valiosos a sus recursos humanos
- Aumento del ausentismo

- Organizaciones donde prevalece el miedo, con ambientes hostiles

Gestión sustentable

El manual sostiene la necesidad de generar una cultura de transparencia hacia los empleados, clientes y sociedad, en general, de lo que acontece dentro de las empresas. Se sostiene la sustentabilidad del negocio como una estrategia en sí misma que demuestra su compromiso con la sociedad y los valores sociales.

La gestión sustentable de una empresa es ir más allá de lo que impone la ley, es hacer de buena fe lo que se entiende que es lo mejor para la calidad de vida de las personas que trabajan en ella y para la comunidad en la que está inserta.

Así visto la estrategia de sustentabilidad tiene que cruzar transversalmente todas las políticas y procesos de la empresa. Es un concepto de gestión, un modo de administrar la empresa.

En el documento se listan las ventajas internas y externas de realizar este tipo de gestión. Esto es importante porque en este acuerdo, las empresas están declarando cómo quieren gestionar el objetivo que declaran que quieren para sus organizaciones. Esto es conciencia social empresaria y debe tomarse lo que aquí se expone como una guía de cómo las empresas se comprometen ante el Ministerio de trabajo y sus pares a gestionar, teniendo entonces en vista los beneficios, como, por ejemplo:

- Fidelidad del personal a la empresa
- Mejora de la motivación y de la productividad en el trabajo
- Atracción y retención de nuevos talentos
- Mayor implicación del personal en la gestión empresaria
- Mejora de la calidad de productos y servicios

- Mayor potencial de innovación
- Incremento de la eficiencia de los procesos productivos y ahorro de costos
- Mejora de la competitividad
- Mejora de la imagen y reputación
- Diferenciación frente a la competencia
- Mayor puntuación en contratos con la administración pública
- Obtención de subvenciones e incentivos y reconocimiento oficial

Acciones para gestionar sustentablemente

- Invertir en capacitación permanente
- Buscar mayor diversidad de los recursos
- Buscar el equilibrio vida/trabajo
- Garantía de igualdad de retribución y de desarrollo profesional para las mujeres
- Prácticas de contratación que impliquen la no discriminación para personas que puedan estar incluidas en minoría étnicas, trabajadores de mayor edad, mujeres, desempleados por largos períodos de tiempo, entre otros casos.

Acta Compromiso en el ámbito sindical

Así como las empresas fueron convocadas por la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, también las entidades gremiales han sido llamadas a adherirse al Acta Compromiso Por un Trabajo Digno Sin Violencia Laboral.

Objetivos del Acta Compromiso Por un Trabajo Digno Sin Violencia Laboral

- Crear o fortalecer un área específica en cada organización que atienda esta problemática mediante acciones de asesoramiento y prevención
- Acordar metodologías de atención y divulgación en los lugares de trabajo
- Consensuar propuestas para promover normativas específicas y una ley nacional

Medidas a tomar por las entidades adheridas

Según la página del Ministerio de Trabajo ya hay ciento treinta entidades que han adherido a ello. Se han firmado, año a año, sucesivas Actas Compromiso desde el 2012 hasta el 2015. En ellas se ratifica por las distintas asociaciones la necesidad de adoptar las medidas necesarias con los siguientes objetivos:

- Condenar toda forma de violencia laboral
- Comprometerse a realizar acciones de prevención a través de la difusión de información y/o capacitación a delegados y trabajadores
- Asistir y acompañar a trabajadores que estén atravesando situaciones de violencia laboral
- Desarrollar medidas adecuadas que promuevan el trabajo digno sin violencia laboral en sus organizaciones

Las entidades gremiales, también se comprometen a:

- Fomentar la utilización de la negociación colectiva como instrumento fundamental para el establecimiento de políticas de prevención y tratamiento en el ámbito laboral de la violencia laboral.
- Contribuir en las investigaciones y estudios estadísticos que lleve adelante la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral.

- Realizar encuentros trimestrales con el fin de considerar los avances en la implementación de este Acta.

A los efectos de la elaboración, aplicación de planes específicos y apoyo de las entidades gremiales, también se pone a su disposición a la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral.

Manual sobre Violencia Laboral para organizaciones Sindicales

El Ministerio elaboró junto a las entidades gremiales un manual sobre Violencia Laboral, publicado en el año 2016.

El Manual sobre Violencia Laboral para organizaciones Sindicales si bien replica los conceptos, características y fases del Manual para empresas, agrega que, según la Experiencia de la Oficina ya relevada en el caso de nuestro país, siete de cada diez trabajadores que denuncian violencia laboral se encuentran bajo tratamiento médico, psicológico y/o psiquiátrico y que la violencia laboral se desencadena principalmente a partir de reclamos laborales por enfermedad o por embarazo.

Medidas a corto plazo

Las organizaciones declaran que trabajarán en el corto plazo en:

- La falta de información, porque es necesario que los trabajadores conozcan sus derechos, las características del fenómeno de maltrato y de las herramientas para afrontarlo

- El miedo a perder el trabajo, ante situaciones de violencia laboral, estableciendo una red para cuestiones administrativas, legales, emocionales y de salud.
- Condiciones subjetivas de profundo arraigo, se hace así referencia a los comportamientos arraigados que pueda tener una persona, por los cuales se le dificulte afrontar situaciones de violencia laboral.

Estrategias para actuar frente a la violencia laboral

- Actividades de difusión
- Actividades de educación e información
- Actividades de investigación
- Acciones de acompañamiento y representación
- Convenios Colectivos de Trabajo
- Compromiso interno de la organización sindical

Las actividades de prevención y difusión que asumen las entidades gremiales

- Instalación de afiches en las carteleras de los ámbitos laborales
- Elaboración y distribución de folletos explicativos destinados a trabajadores ya filiados
- Instalación de afiches en las obras sociales
- Inclusión de notas sobre el tema en las publicaciones gremiales
- Organización de charlas o jornadas de cine-debate
- Inclusión del tema en la página web del sindicato
- Organización de una campaña específica a través de diferentes piezas gráficas
- Inclusión de un pie de página condenando la violencia laboral en todas las comunidades del gremio (correo electrónico, notas, etc.)

Las actividades educativas e informativas que asumen las entidades gremiales

Proponen incluir la temática de violencia laboral en las formaciones que desarrollen los gremios destinadas a los trabajadores, delegados y/o dirigentes gremiales.

Para ello proponen una concepción pedagógica que valore:

- El pensamiento crítico y reflexivo de todos los participantes
- La toma de conciencia
- La horizontalidad y el diálogo
- Una postura ética y comprometida en la acción

Guía de capacitación que proponen los sindicatos, avalada y acordada entonces por el Ministerio de Trabajo

- Objetivo general: Dar información sobre el concepto de violencia laboral y herramientas para actuar ante situaciones concretas
- Objetivo Específico: que los participantes tengan criterios que les permitan identificar situaciones de violencia laboral; que consideren las consecuencias que pueden sufrir y que puedan establecer estrategias de actuación.
- Contenidos: los establecidos en el Manual que se comenta.

Las actividades de investigación que asumen las asociaciones sindicales

Se comprometen a realizar encuestas y entrevistas donde se explicita para qué se solicita la información y qué significa violencia laboral.

Algunas de las ideas sobre las que proponen se realicen las encuestas son:

- Conocimiento del tema
- Qué se entiende por violencia laboral

- Qué recursos institucionales conoce
- Qué normativa es aplicable
- Interés/necesidad de contar con mayor información
- Percepción del gremio como un ámbito de acompañamiento
- Acciones que considera debiera/podría realizar el sindicato

Estrategia de acompañamiento y representación ante situaciones específicas de violencia laboral que asumen las entidades sindicales

Declaran que, ante una situación de violencia laboral, el sindicato tiene la obligación de:

- Escuchar a la persona para precisar cuál es y cómo se presenta la situación y si efectivamente se trata de violencia laboral
- Asistirlo y representarlo en las comunicaciones y denuncias
- Brindarle y establecer los contactos necesarios para que reciba la atención médico-psicológica que necesita
- Brindar orientación frente a la situación y ofrecer alternativas que puedan seguir para garantizar que se respeten sus derechos
- Acercarse y contactar a otros trabajadores si la situación se extiende a otras personas
- Si el sindicato entiende que la situación encuadra en violencia laboral, orientar a la persona para que realice un contacto en la oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo

Identificación y tratamiento de situaciones de violencia laboral

Cómo entienden las entidades gremiales que pueden identificar situaciones de violencia laboral:

- Porque la persona recurre al gremio en busca de asesoramiento
- Porque la persona recurre a la obra social porque su salud está afectada
- Porque la persona recurre a un delegado gremial

Las entidades reconocen explícitamente que, en la mayoría de las veces, las personas no saben que la situación que atraviesa es de violencia laboral y que, precisamente, eso es uno de los principales aportes que se pueden brindar desde los sindicatos: “identificar y precisar si una situación es violencia laboral, es similar a realizar un diagnóstico y, a partir de ahí, poder adoptar las medidas más adecuadas para su resolución”

Para ser consecuente con lo propuesto y vehicular los medios para llegar dar esa información y acercamiento, las entidades sindicales acordaron:

- Organizar un equipo, o designar una o varias secretarías, en condiciones de brindar contención y acompañamiento
- Capacitar a los delegados gremiales para que puedan reconocer las situaciones de violencia laboral
- Sugerir y ayudar a la persona a que elabore por escrito lo sucedido
- Sugerirle a la persona que recurra a la obra social o a un centro médico para que reciba asistencia profesional adecuada y que el profesional que lo atienda le extienda un certificado en el que relacione la sintomatología presentada con la situación vivida en el lugar de trabajo
- Llevar a la persona a la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral que entienden como el ámbito gubernamental competente en la materia

La función principal de la Oficina de Asesoramiento Laboral ante estas denuncias es la de propiciar el mantenimiento de la fuente de trabajo en condiciones dignas, por lo cual, con la conformidad del damnificado, toma contacto con la parte empleadora.

Avances de la jurisprudencia en la materia

Las entidades gremiales reconocen los siguientes avances de la jurisprudencia en la materia:

- El reconocimiento del acoso laboral como causa de despido indirecto
- La admisión de una condena adicional a la indemnización tarifada, por daño moral
- El reconocimiento del acoso laboral como causa fuente de una enfermedad profesional resarcible en los términos de la Ley 24.557 (Ley de Riesgos del Trabajo)
- La aplicación del principio de la carga dinámica de la prueba que hace recaer sobre la parte que está en mejores condiciones (profesionales, técnicas o fácticas) la responsabilidad de producir la prueba
- La posibilidad de condenar en forma solidaria a los autores del acoso
- La legitimidad del despido de un superior jerárquico en caso de que se atente contra la libertad sexual de la víctima, aprovechándose de la situación de subordinación que impone el vínculo laboral

Reconocen además que, si el empleador hizo un uso abusivo de su facultad de dirección, el trabajador le asiste el derecho a darse por despedido o de accionar para que se restablezcan las condiciones alteradas.

Compromiso interno que asumen las organizaciones sindicales

En lo relativo al compromiso interno que asumen las organizaciones sindicales, estas reafirman su voluntad de:

- Respecto del trabajador víctima de violencia laboral:
 - ✓ Desarrollar acciones de divulgación que faciliten el reconocimiento temprano de situaciones de violencia laboral en los ámbitos de trabajo
 - ✓ Brindar contención y aportar a la identificación y encuadramiento de los hechos
 - ✓ Garantizar confidencialidad en el caso que así lo decida el trabajador
 - ✓ Procurar protección a los trabajadores que sean testigos de la situación
 - ✓ Aportar información precisa acerca de sus derechos y de los pasos a seguir tanto en el espacio laboral como en lo referido a su salud psicofísica
 - ✓ Representarlo ante el empleador al momento de la notificación fehaciente y en el requerimiento expreso del cese de la situación
 - ✓ Acompañarlo ante las instancias competentes de asesoramiento y denuncia
 - ✓ Procurar atención médica y/o psicofísica

 - Respecto de delegados víctimas de violencia laboral debido al ejercicio de su rol:
 - ✓ Brindarle apoyo directo y representación necesaria, adoptando las medidas administrativas y legales que correspondieren como sindicato

 - Respecto de dirigentes / delegados que ejerzan violencia laboral:
 - ✓ Aplicar lo que sus estatutos establezcan al respecto y precisar en los mismos lo necesario respecto de este tipo de situación
 - ✓ Difundir la postura del sindicato en este tema y los pasos que se recomienden ante casos de este tipo ejercidos por dirigentes y delegados.
-

- Respetto de los empleados directos del sindicato:
 - ✓ Garantizarles a sus empleados directos, así como a los de las obras sociales ya sean directos o a través de terceros subcontractados, un ámbito laboral libre de violencia, mediante la difusión del compromiso asumido utilizando los canales de comunicación y denuncia y las medidas a tomar en caso de que se produzcan situaciones de este tipo.

Violencia Laboral y el Poder Judicial

La cuestión del tratamiento de la violencia laboral en sede judicial tiene no pocos vaivenes dado que atraviesa muchas dificultades para ser probada. Precisamente, porque se trata de comportamientos y conductas que son reiteradas, pero desacreditadas, en muchos casos, como tales por quienes las realizan y también por las empresas que no han actuado de forma de preventiva a tiempo y luego se ven sobrepasadas por un reclamo que niegan en su totalidad.

Por esa misma causa, es que se puede fundamentar en indicios que hagan concluir a los jueces que la violencia ha existido.

Ejemplo de sentencia judicial de la Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo, en relación con la prueba de discriminación:

“Un claro ejemplo de violencia laboral es el que surge de la discriminación como forma de lograr que otro cambie lo que no puede o no tiene por qué cambiar, violencia que se viene enseñoreando casi solapadamente y genera en las personas un estado de crisis, entendiéndose ésta como la latencia entre el peligro y la

oportunidad. En rigor de verdad se trata de distintas formas de discriminación hostil que van desde el acorralamiento paulatino constituido por pequeños actos hasta hechos únicos instantáneos y definitivamente descalificantes. Procesalmente deberá tener en cuenta la existencia de indicios que puedan conducir a los hechos o al hecho que hay que acreditar y tener presente que los indicios son indicadores o conductores que en el marco de pequeñas acciones guían a los hechos sometidos a prueba”

Ejemplo de sentencia judicial de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo

Las conductas que, aisladas podrían ser justificadas como dentro del poder de dirección de la empresa por parte del empleador, cuando son vistas todas juntas son consideradas de destrato, repetidas y sistemáticas, configurando violencia laboral:

“Resulta legítimo el despido indirecto en que se colocara la trabajadora al probarse el “mobbing” al que fuera sometida, a través de actitudes por parte de la empleadora tales como: rotación constante de sucursal, comunicación hostil de manera sistemática por parte de la supervisora, trabajo bajo presión y desestimación peyorativa de su labor, teniendo en cuenta la experiencia con que contara para desempeñar sus tareas.”

Indicios y presunciones

Resulta dificultoso a veces probar la violencia laboral, ya que implica probar la “mala fe” de quien obra, su intención de dañar.

También resulta muy difícil probar el origen, la causa, la primera vez, el hecho desencadenante que pudiera hacer que el que ejerce la violencia tomara las acciones que luego se sustentan como violencia laboral.

Normalmente, lo que es palpable y puede ser probado por la víctima son las consecuencias, lo difícil de probar es que los comportamientos de quienes pudieron provocarlos tuvieron por finalidad el daño provocado y la eliminación de la persona del trabajo o del sector.

Por eso los indicios y presunciones pueden ser tomados en consideración por los jueces junto con las circunstancias que rodean el proceso y la relación de las partes. En los casos de acoso, todos los medios de pruebas son admisibles incluso las presunciones, que son aquellas interpretaciones que podrá hacer el juez como consecuencia de los hechos que sí se prueben y que entienda el juez que tuvieron el ánimo de provocar un acoso laboral.

En el proceso judicial de violencia laboral lo que se debe demostrar es:

- la finalidad de quien ejerció la violencia laboral de perjudicar al otro y de correrlo de su lugar de trabajo
- que esos hechos, procesos que tuvo que tolerar la persona, le causaron un daño psicofísico

Lo que la jurisprudencia ha venido aceptando en forma pacífica es lo que se denomina la carga dinámica de la prueba en cuestiones de violencia laboral. Lo que significa que, al examinar el caso, el Juez debe apreciar la prueba y puede "ordenar las diligencias necesarias para esclarecer la verdad de los hechos controvertidos", como dice el Código Procesal en el artículo 32, más allá de la carga de la prueba que tiene las partes.

En el ámbito laboral, la víctima que alega la violencia laboral está en desventaja para poder probarlo. Por lo tanto, el criterio es que, al juicio, las partes deben aportar todos los datos de la realidad que estén a su alcance y no pueden solo abstenerse de producir las pruebas que sean contundentes con su posición, en el caso de empleador, no puede sólo negar que no hizo lo que le imputa con la intención de dañar. El empleador tiene que poder probar que realizó todas las diligencias necesarias para prevenir que la persona sufriera un daño, que es ajeno al mismo en su intencionalidad y que si sus decisiones pudieron provocar daño, esas decisiones estuvieron fundadas en motivos razonables y ajenos a todo propósito de daño de los derechos o de la integridad del reclamante.

Ejemplos sobre carga dinámica de la prueba

Ejemplo dicho por la propia Corte de Justicia de la Nación:

“En los procesos civiles relativos a la ley 23.592, en los que se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio en el acto en juego, resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación, y la evaluación de uno y otro extremo, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica.”

En concordancia con ello, la Cámara Laboral también ha dicho que:

“La discriminación es una forma de violencia laboral, a través de la cual se busca que el otro cambie lo que no puede o no tiene por qué cambiar. Procesalmente debe tenerse en cuenta la existencia de indicios que puedan conducir al hecho a acreditar.

Ello no quiere decir que se vaya a tener por acreditado el hecho discriminatorio desencadenante sin más, sino que se debe dar pie a la inversión de la carga de la prueba, debiendo el empleador probar que su accionar encontró causa distinta, quedando descartada la violencia a la dignidad o discriminación.”

Asimismo, es de entender que lo que se debe probar no se puede desprender solamente de una prueba sobre las consecuencias sufridas, como puede ser, pretender probar por una pericia psicológica el daño. Así lo expresó muy elocuentemente la Cámara Laboral:

“Las conclusiones aportadas por la perito psicóloga no bastan por si solas para tener por acreditado que la actora haya sufrido hostilidad o malos tratos de parte de algún superior jerárquico durante el desarrollo de la relación laboral, sino se aportaron pruebas más concretas o idóneas en tal sentido.”

En el caso de acoso sexual, por ser tan grosero el hecho invocado, la Cámara Laboral ha dicho lo siguiente:

“En lo relativo al acoso sexual y consecuente daño moral, la única prueba posible de valorar es la indiciaria, ya que resulta improbable que puedan existir constancias testimoniales directas del acoso.”

Ejemplo de fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo

“En lo que hace al tema de la carga probatoria en supuestos de despido discriminatorio, la jurisprudencia ha receptado la teoría conocida como carga dinámica de las pruebas desarrollada por Peyrano. Ella implica que las cargas probatorias pueden ir variando según quién esté en mejores condiciones de probar y se intenta, por sobre la interpretación de las normas procesales, dar primacía a la

verdad jurídica objetiva a los efectos que la dilucidación de la cuestión no se vea perturbada por un excesivo rigor formal. Uno de los problemas que presentan los actos discriminatorios emanados de particulares se encuentra en la dificultad probatoria, y dado que la no discriminación cuenta con sustento constitucional, cuando el trabajador se siente discriminado por alguna de las causas, el onus probandi pesa sobre el empleador debido a la dificultad que existe para el trabajador de probar tal discriminación, mientras que no es así para el empleador que debe probar la justa causa.”

Conocimiento del empleador

La importancia de poner en conocimiento del empleador la existencia de la violencia que sufre la víctima. Esto es visto como un requisito muy importante a la hora de meritar la violencia laboral porque, precisamente, da la posibilidad al empleador de actuar.

Ejemplo sobre qué dijo al respecto la jurisprudencia en este fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo:

“No toda desavenencia profesional implica o da origen al acoso moral, cuya característica principal se asienta “en la repetición de actitudes, palabras, conductas que, tomadas por separado, pueden parecer anodinas, pero cuya repetición y sistematización las convierte en destructivas. Para que el concepto de “mobbing” tenga favorable recepción será necesario que la accionante alegue en forma circunstanciada -más allá de su percepción individual y subjetiva- hechos inobjetables que denoten que había sido pasible de violencia psicológica por parte de su superior y eventualmente, acreditase haber comunicado tal situación a los

responsables de la demandada a fin de que intermediaran en la reparación del conflicto.”

Si aun sabiéndolo, el empleador no hace nada, la jurisprudencia le ha condenado por esa decisión cuando señala que:

“Si bien la ley positiva, no obliga a un empleador a segregar de su staff a un trabajador que perturba la tranquilidad de espíritu de una compañera de trabajo con desmanes y gestos que afectan su dignidad, si opta desde la libertad por conservar la relación laboral con quien se sindicó como agresor, también opta por asumir los riesgos que desde el plano de la organización empresarial le significará contar con un dependiente que, fuere por la razón que fuere, será apto para conspirar contra la existencia de un ambiente laboral decente y sano, para cuya concreción es básico que comience por ser digno desde el plano humano. Por dicha razón, la demandada no puede ser eximida de responsabilidad frente a la situación que tuvo que soportar la trabajadora.”

Cuando se acredita la existencia de acoso laboral, y hubo un despido indirecto por parte de la víctima, el empleador debe responder por el ilícito que en sí mismo constituye su accionar. La jurisprudencia entonces adiciona a la indemnización por despido que determina la ley de Contrato de Trabajo, indemnizaciones de carácter civil como son el daño moral y el lucro cesante. Esto se ha dicho en muchos juicios ya.

Ejemplos de fallos

“En los supuestos en que la empleadora convalida el hostigamiento llevado a cabo contra el trabajador, se aparta de las obligaciones que la LCT pone a su cargo, por lo

que se configura también un ilícito de carácter extracontractual que genera su responsabilidad en los términos del art. 1109 y 1113 primera parte del Cód. Civil, justificándose la reparación del daño provocado al margen del sistema tarifario previsto en la LCT. En los casos de mobbing una reparación suficiente debe comprender no sólo el daño padecido a nivel psicológico, sino también el daño emergente, el lucro cesante y el daño moral.”

“Habiéndose acreditado la existencia de un trato laboral violento, discriminatorio, lesivo e injurioso, al que fue sometida la trabajadora en los últimos años de la relación laboral, es evidente que esta situación menoscabó y lesionó los derechos humanos fundamentales de la accionante, tales como la garantía de igualdad y no discriminación y el derecho a condiciones dignas y equitativas de labor; en síntesis, su derecho a un trabajo decente, en el sentido amplio del concepto acuñado en el orden internacional. La antijuridicidad que surge de la prueba rendida, fue concretada por el codemandado (persona física) quien debe responder personalmente, así como por su principal, según lo establece el art. 1113 primer párrafo del Código Civil, sin que esta partida afecte a las universidades demandadas. Por ello, se impone receptar el reclamo de daño moral (art. 1078 CC) y cuantificarlo, al amparo del artículo 165 del CPCCN.”