

- **Violencia Laboral. Avances en la Administración Pública.**

'No hay nada repartido más equitativamente en el mundo que la razón; todos están convencidos de tener suficiente'

Descartes

La evolución de la problemática que se relaciona con la violencia laboral, ha comenzado a formar parte de las agendas laborales y ello es positivo en cuanto dará a muchos trabajadores la posibilidad de canalizar -a través de su denuncia- hechos de esa índole. También posibilitará a los responsables conocer y adoptar las medidas idóneas para evitar que se configuren estas situaciones tan dañinas para sus trabajadores y que no redundan en otra consecuencia que no sea la 'pérdida' de un recurso laboral, generalmente, valioso.

La AP ha realizado una reflexión al respecto que muestra que los mecanismos que se comentarán, se transformarán en una herramienta útil para ambas partes y no en un mero trámite burocrático.

-Situación en la Administración Pública (AP):

a) Cultura Institucional:

En el complicado engranaje de la AP, en el que cunde el afecto por la burocracia, la gestión de los recursos humanos -que de esto se trata en definitiva- depende esencialmente de la concepción que se tenga del hombre y del trabajo que realiza, para lo cual es necesario que los llamados a ejercer funciones de conducción estén formados cultural, humanística y éticamente dentro de lo que se denomina 'cultura institucional', de la que usualmente no participan algunos funcionarios que son incorporados sin tener estas condiciones, tanto los que ingresan en las plantas permanentes sin haber seguido el derrotero de la carrera administrativa como aquellos llamados coyunturalmente a ejercer cargos de conducción.

b) Autoridad:

Si se considera que la palabra *autoridad* -*autoritas*- viene de *augere* que significa 'promocionar', 'hacer progresar', sabremos que la actividad de quien conduce o ejerce esa autoridad, en la medida que sea, se dirige a promover en un ámbito adecuado el despliegue de las potencialidades humanas del trabajador, tanto profesionales como culturales. Si no lo hace estaríamos frente a quien prefiere utilizar otros métodos para cumplir con sus objetivos, una de las probabilidades es que se trate de alguien que ejerce una conducta *abusiva*.

Lejos está quien 'acosa' de actuar como Pigmalión, el rey de Chipre que se enamoró de la estatua que el mismo había esculpido y que los dioses -para su sorpresa y regocijo- hicieron hablar.

c) Conducta Ética:

El Índice de Desarrollo Humano que elabora la ONU, utilizado como indicador para medir el desarrollo de las sociedades, mediante el que se releva desde la mortalidad infantil hasta el grado de libertad y progreso de una cultura, señala cuáles son las sociedades que ocupan lugares prominentes. *Noruega*, eliminó la corrupción aun con poca legislación específica; *Finlandia*, presenta la menor tasa de personas privadas de libertad y la menor cantidad de policías de la UE; *Suecia* pudo desterrar la discriminación de género; nos preguntamos cómo?

Son culturas que rechazan las desigualdades, dando prioridad a las personas, mediante inversiones en educación y salud, que realizaron aún antes de ser considerados países ricos. Valoran el crecimiento con equidad.¹ Son apegados a la moral de sus dirigentes, exigen responsabilidad social a los empresarios y la sociedad civil participa activamente del voluntariado.

-El crimen perfecto:

Leymann ya señalaba que el ámbito laboral era adecuado para cometer el 'crimen perfecto'; considero que ello es así en la medida que el problema no se trate, no se analice, ni se resuelva adecuadamente. Por lo pronto en nuestro país la *violencia laboral* parece estar incorporándose a la conciencia colectiva de los trabajadores.

Han comenzado los reclamos y las quejas², existe legislación incipiente y proyectos específicos en el ámbito del Congreso Nacional³, mecanismos estos adecuados para que quienes están sometidos a estas prácticas las denuncien.

De algún modo y así como sucediera con el 'acoso sexual', legislado en el ámbito de la Administración Pública Nacional (APN)⁴, también es en el ámbito público donde se reconoció la necesidad de erradicar la *violencia laboral*⁵ como punto de partida para adoptar los recaudos que permitan eliminar esta clase de violencia.

¹ Los finlandeses, que suelen decir 'estamos todos en el mismo bote', hace 35 años eran una sociedad rural, con escasos recursos naturales. Realizaron una fuerte inversión en educación y refundaron el país. Vid. 'A la economía hay que recordarle qué es la ética', por Ana Laura Pérez, VIVA, del 2 de octubre de 2005, pp. 44.

² Recordemos que en el ámbito de la Fiscalía Nac. de Investigaciones Administrativas (FNIA) se encuentran bajo tratamiento en la oficina de Atención a la Víctima de la Violencia Laboral, 98 denuncias provenientes de trabajadores dependientes del Estado.

³ Conf. 'El Acoso laboral (mobbing): después del diagnóstico qué?', por Mónica T. del Cerro, en www.estrucplan.com, Boletín 479, del 26/6/2006.

⁴ Conf. Decreto 2385/1993, ver www.infoleg.gov.ar.

⁵ Conf. Decreto 214/2006, homologatorio del CCT General para la Adm. Púb. Nac., en particular Anexo I, Prólogo, octavo párrafo; art. 37, inciso i) y art. 124.

Qué hace la norma?, en principio reconocer la existencia de la figura (*violencia laboral*), premisa indispensable para lograr el objetivo previsto.

Nótese que si bien la asimetría que presentan las relaciones laborales, entre empleado y empleador, es condición necesaria en el esquema de trabajo, también puede ser útil para encubrir presiones, malos tratos y ciertas exigencias que nada tienen que ver con el empleo, ni con la realización de las tareas encomendadas.

Es un mecanismo artero, de presión, ante el que algunos ceden; ante el que otros se oponen y logran con sus recursos superarlos y ante el que muchos sucumben porque carecen de medios para dar solución al problema. Los daños ocurren y sólo conociendo los padecimientos a los que son sometidas las víctimas puede comprenderse la naturaleza de la violencia infringida y el sutil mecanismo de avasallamiento de los elementales derechos que se reconocen a los trabajadores y a toda persona por el sólo hecho de serlo.

El tiempo que la 'tarea' demande sobre el empleado que se ha transformado en blanco no tiene importancia para el acosador/violento (Goliat)⁶, pues no se trata de algo momentáneo o pasajero, por el contrario es un proceso que se desarrolla a largo plazo -plazo que generalmente no es inferior a 6 meses, según los especialistas en el tema-, cuyo propósito no es otro que vencer a David⁷, desintegrándolo.

Pero tal como relata la cita Bíblica, David debería superarlo, pese a las desventajas y desproporción de fuerzas; si cuenta para ello con las herramientas adecuadas.

-Recursos: tres pasos a dar.

El primer recurso consiste en *verbalizar* la situación, compartirla con alguien de extrema confianza o consultar con un profesional que pueda orientar a quien considere encontrarse en situación de violencia laboral.

El paso siguiente es *quejarse*, es decir, dejar constancia del suceso, si se hace por escrito cuanto mejor, en tanto esta actitud habrá de dar a quien ejerce violencia la certeza que no será fácil avanzar sobre la víctima elegida. Dicha comunicación se hará conocer a sus superiores o a quien en la línea jerárquica corresponda, según la posición del victimario.

En esta instancia es apropiado recordar que sólo el ejercicio de los derechos que confiere la legislación podrá contribuir a romper el círculo de violencia. De nada sirve someterse al maltrato, pero tampoco debe caerse en la errónea idea que cualquier situación en la que se registren disparidades podrá catalogarse como 'acoso', para ello se destaca que la violencia en ámbitos laborales alude a *fenómenos y conductas violentas recurrentes, no-episódicos ni únicos*⁸.

Ahora bien, para *demostrar* el trato al que ha sido sometido acumulará los elementos de prueba correspondientes; testigos, documentos, incluyendo los que dispongan cambios repentinos relacionados con la prestación del servicio, ubicación del interesado, supresión de condiciones de acceso a ciertos elementos de trabajo de los que hubiese dispuesto hasta esa instancia, retaceo de información, falta de comunicación con personas de otros sectores; correos electrónicos, notas que hubiera realizado respecto de los hechos, etc.⁹

-Discriminación y violencia laboral:

Para el cumplimiento de los preceptos vinculados con los Tratados Internacionales receptados por la Constitución Nacional, y la ley 23592¹⁰, recientemente¹¹ la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), dictó la resolución N° 577/06, con el propósito de crear en el ámbito de la Comisión Paritaria Permanente la COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO (CIOyT) cuyo propósito consiste, principalmente, en:

'...a) Garantizar el cumplimiento de los principios de 'no discriminación' e 'igualdad de trato y oportunidades'.....c) Asesorar a toda persona que considere haber padecido algún episodio de discriminación y/o violencia laboral en su empleo y recibir las denuncias formuladas por escrito...f) Garantizar la promoción de los principios enunciados por la ley 23.179 sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptando las medidas especiales necesarias a fin de suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones, sea de manera directa o indirecta...'.¹²

El artículo 6° de la misma resolución aclara el alcance de los términos en cuestión:

⁶ Goliat, es el gigante filisteo de Gat, 1 Samuel 17.

⁷ David, hijo de José, mismo texto Bíblico citado.

⁸ 'La violencia laboral en la administración pública argentina', Scialpi, Diana, Revista Venezolana de Gerencia (RVG), Año 7. N° 18, 2002, 196-219, Universidad del Zulia (LUZ).ISSN 1315-9984, pp 204.

⁹ Como ejemplo, en el caso de una cosmetóloga ucraniana que fue objeto de 'acoso' sexual por parte de su empleadora, fue su diario íntimo una prueba definitiva para probar el acoso, luego de no pocas dificultades para demostrar el hostigamiento. El diario escrito en ucraniano, una vez traducido, contaba con detalle los sucesos.

¹⁰ Por medio de la que se adoptan medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional. Sancionada: agosto 3 de 1988. Promulgada: agosto 23 de 1988.

¹¹ Vid Boletín Oficial N° 30947, del 14 de julio de 2006, pág. 21, Primera Sección.

¹² Vid Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, aprobada por res. 34/180 de la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979. Suscripta por la República Argentina el 17 de julio de 1980. Aprobada por ley 23179. Sancionada el 8 de mayo de 1985. Promulgada el 27 de mayo de 1985. Publicada en el Boletín Oficial de fecha 3 de junio de 1985.

‘...Entiéndase, a los fines de la presente, por **‘violencia laboral’** a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada por un agente que manifieste abuso de autoridad que le confieren sus funciones, en forma reiterada, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos y la dignidad de los trabajadores y/o de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar. Estas actitudes pueden ser de naturaleza sexual y/o moral para beneficio propio o de un tercero. Asimismo, será considerado que ejerce violencia laboral quien realice cualquier acto, comentario o conducta de connotación sexista u homofóbica sistemáticamente, que perjudique el desempeño laboral y/o bienestar personal del agente que lo padece, así como también consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar...’ (el destacado en negrita es propio)

Es evidente que el propósito de esta norma consiste en ‘erradicar la violencia laboral’¹³ y el ‘trato discriminatorio’, propósito que para concretarse debe contar con el compromiso de la Comisión creada, dando a los denunciantes las garantías necesarias para que sus denuncias se *traten* con la seriedad y la reserva que ameritan. También dependerá de la confianza que se genere en los damnificados para que *realicen* efectivamente las denuncias, pues deberán necesariamente contar con ciertos resguardos para evitarles el padecimiento de otras situaciones disvaliosas.

Como se advierte la sanción frente a tratamientos discriminatorios tiene por objeto castigar el trato desigual, en cualquier ámbito, inclusive el laboral. En el régimen de la ley 23.592 y los Tratados Internacionales el rasgo distintivo consiste en el ‘cese’ de la discriminación, siendo la única forma de lograrlo reponer al trabajador en su puesto de trabajo¹⁴. Ello en cuanto a una situación de despido discriminatorio, que debe declararse nulo, careciendo pues de eficacia.

En el supuesto de una conducta violenta ejercida en contra de un trabajador la solución debería homologarse con la prevista para el caso de discriminación, pues el ‘cese’ de la violencia debería residir en el restablecimiento de las condiciones y posición laboral del damnificado.

En suma el tratamiento, discusión y difusión de estos problemas permitirá aceptar su existencia para comenzar a resolverlos. Se sigue así un camino razonable para encaminar una metodología profundamente irracional, cruel y destructiva que se aplica sobre el eslabón más débil de la cadena: el trabajador cuya resistencia se intenta vencer. El ejercicio de ‘violencia moral’, es expresado a través de la intimidación de la víctima. Convengamos que es indudable la dificultad para fijar los límites de la *violencia moral*, ya que depende de un cúmulo de factores subjetivos y circunstanciales, que merecen evaluarse por la sospecha que puedan constituir un cuadro de acoso laboral.

Dra. Mónica Teresita del Cerro.
Abogada, especialista en derecho a la salud.
Magister en Salud Pública.
e-mail: mdlcerro@yahoo.es

¹³ Vid. Cuarto considerando de la resolución citada.

¹⁴ Conf. Voto del Dr. Fernández Madrid, CNT, sala VI, marzo 10-2004-Balaguer, Catalina Teresa c/ Pepsico de Arg. Srl. s/juicio sumarísimo, El Derecho, 3 de agosto de 2006.