

Formas y consecuencias de la violencia laboral en la administración pública de la Provincia de Buenos Aires. El impacto hacia las mujeres

POR ROMINA DEL VALLE ARAMBURU (*)

Sumario: I. Introducción. — II. Metodología utilizada. — III. Marco legal. — IV. Estudio de los testimonios. — V. Determinación de los parámetros de violencia laboral en contra de la mujer. — VI. El acoso sexual en el ámbito de trabajo. — VII. Posibles motivaciones de la violencia. — VIII. Consecuencias. — IX. Posible naturalización de la violencia. — X. Contexto en el que se realizaron las entrevistas. — XI. Limitaciones al aporte de información por parte de las entrevistadas. — XII. Características de las entrevistas. — XIII. Conclusión. — XIV. Bibliografía.

Resumen: El presente es el análisis y las conclusiones a las que se arriban como resultado de un estudio que emergen de testimonios de mujeres que trabajan en la administración pública de la provincia de Buenos Aires durante el año 2013, con relación al ejercicio de la violencia laboral que han experimentado, determinándose sus modalidades, eventuales motivaciones y las consecuencias de ello. Cabe aclarar que, si bien cualquier sujeto puede ser víctima de ésta clase de violencia hay cuestiones que aquí se analizarán que se relaciona con las mujeres por el solo hecho de serlos, y si bien el varón puede padecerlas ello en menor número o cuantía.

Palabras clave: violencia laboral- mujer víctima -provincia de Buenos Aires- normas jurídicas.

FORMS AND CONSEQUENCES OF WORKPLACE VIOLENCE IN THE CIVIL SERVICE OF THE PROVINCE OF BUENOS AIRES. THE IMPACT TOWARDS WOMEN

Abstract: This is the analysis and conclusions that are arriving as a result of a study in which interviews were conducted work women in the public service of the province of Buenos Aires in 2013, with respect to the exercise of workplace violence they have experienced their modalities being determined, motivations and possible consequences. It should be noted that while any subject may be a victim of this kind of violence there are issues that will be discussed here is related to women solely because of, and while the male can have it be a lesser number or quantity.

Keywords: working-woman violence victim-Buenos Aires-legal rules.

I. Introducción

En éste trabajo, se analizarán testimonios brindados por mujeres, relacionados con el ejercicio de la violencia laboral del que han sido víctimas en algún momento en el ámbito laboral público en la Provincia de Buenos Aires. Allí se observan las emergentes como, la posible naturalización del ejercicio de la violencia laboral, sus motivaciones y consecuencias, que es el reflejo de la violencia de género que padecen las mujeres a diario y que se traducen en diversas modalidades siendo ésta una de ellas.

(*) Profesora Ordinaria Adjunta de Derecho Romano, Cátedra III. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. UNLP.

También emerge el desconocimiento de los derechos que las asisten, cuales son los operadores del Estado en éstas cuestiones y los prejuicios basados en patrones culturales patriarcales que impiden poner límites al menos a corto plazo de ésta problemática que hasta parece institucionalizada, por último, no hay un pensamiento dirigido a la necesidad de tomar dimensión de éste problema desde el lugar de la víctima para ir revirtiendo la situación a pesar de los avances de las mujeres en las últimas décadas.

II. Metodología utilizada

En el presente trabajo se realizará un análisis del trabajo de campo realizado proveniente de los testimonios de mujeres cuyas edades oscilan desde los 18 años a los 44 años que trabajan en la administración pública provincial. Las mismas han sido grabadas en audios. En base a los relatos se tomarán los patrones comunes como un aspecto general, sin dejar de lado las cuestiones particulares.

III. Marco legal

Existen normativas internacionales, nacionales y provinciales con relación a la problemática en tratamiento. Así encontramos las siguientes:

a) Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos con Jerarquía Constitucional

- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre - Art. 2º.
- Declaración Universal de Derechos Humanos - Arts. 1º, 2º, 7º, 12, 21 y 26.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos - Arts. 1º, 11, 13, 17 y 24 (Ley 23.054).
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (Ley 17.722).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (Ley 23.179).
- Convención sobre los Derechos del Niño - Arts. 2º y 30 (Ley 23.849).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos - Arts. 1º, 2º, 3º, 24, 25, 26 y 27 (Ley 23.313).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales - Arts. 2º, 3º y 7º (Ley 23.313).
- Competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) (Ley 26.162).

b) Otros Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos

- Protocolo Facultativo a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales / Protocolo de San Salvador - arts. 3º al 6º, 13 y 16 al 19 (Ley 24.658).
- Protocolo Facultativo al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Ley 23.313).

c) Convenios OIT

- Convenio 111 OIT. Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Convenio 95 de la OIT. Convenio Relativo a la protección del salario.
- C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, año 2000. Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952 (Nota: Fecha de entrada en vigor: 07/0272002). Sesión de la Conferencia: 88. Lugar: Ginebra.

d) Constitución Nacional

- Art. 15 - Abolición de la esclavitud.

- Art. 16 - Igualdad ante la ley.
- Art. 20 - Derechos de los/as extranjeros/as.
- Art. 25 - Política inmigratoria.
- Art. 33 - Derechos y Garantías implícitos.
- Art. 37 - Derechos políticos.
- Art. 43 - Recurso de amparo, hábeas corpus y hábeas data.
- Art. 75, inc. 17 - (Atribuciones del Congreso de la Nación) Identidad y Derechos de los pueblos indígenas.
- Art. 75, inc. 19 - (Atribuciones del Congreso de la Nación) Desarrollo humano y económico. Justicia social. Crecimiento armónico. Bases y organización de la educación. Protección del patrimonio cultural.
- Art. 75, inc. 22 - (Atribuciones del Congreso de la Nación) Incorporación de tratados e instrumentos internacionales de derechos humanos. Jerarquía constitucional.
- Art. 75, inc. 23 - (Atribuciones del Congreso de la Nación) Medidas de acción positiva para garantizar la vigencia de los derechos humanos.
- Art. 86 - El Defensor del Pueblo de la Nación.

e) Leyes Nacionales y Decretos

- Ley de Violencia contra la Mujer 26.485 del año 2009. Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
- Ley 23.592: Actos Discriminatorios.
- Ley 24.515: Creación del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo.
- Dec. 1086/2005: Aprobación del documento titulado “Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación - La Discriminación en Argentina. Diagnóstico y Propuestas”.

f) Ley Provincial

- Ley 13.168 de la Provincia de Buenos Aires. Texto Actualizado con las modificaciones introducidas por Ley 14.040.

IV. Estudio de los testimonios

a) Definición de violencia laboral

Existen diferencias entre la definición de violencia laboral y la creencia general del significado de la misma.

La violencia laboral se define como:

“un individuo puede conseguir hacer pedazos a otro y el ensañamiento puede conducir incluso a un verdadero asesinato psíquico”. Por “acoso moral en el trabajo” entiende “toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo” (HIRIGOYEN; 1999).

Si bien se dan en un contexto de relaciones de poder desiguales, también son observables entre pares, respondiendo a diferentes motivaciones, que luego se verán.

Otro aspecto a tener en cuenta en la realización del análisis del trabajo de campo es que, el sometimiento laboral de la mujer radica en una cuestión de género, aunque la violencia laboral es padecida por cualquier persona, en el caso que me ocupa se verán ciertas características que hacen se reproduzcan los maltratos en más cantidad o en distintas acciones más en las mujeres y en menor número en hombres.

La Ley 13.168 en su art. 2º define la violencia laboral como:

“se entiende por violencia laboral el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social.”

Siendo los destinatarios de éstos actos como victimarios los empleados y funcionarios públicos, así lo establece el art. 1º de la misma ley.

La ley en su art. 3º especifica las conductas de maltratos físicos, el art. 4º se refiere al maltrato psíquico y social y los interesantes son las conductas comprendidas en el art. 5º a saber: “Se define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones:

- 1) Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana.
- 2) Asignar misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar.
- 3) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.
- 4) Cambiarlo de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos.
- 5) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando el aislamiento del mismo.
- 6) Prohibir a los empleados que hablen con él o mantenerlos incomunicados, aislados.
- 7) Encargar trabajo imposible de realizar.
- 8) Obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su puesto.
- 9) Promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre un subordinado.
- 10) Efectuar amenazas reiteradas de despido infundado.
- 11) Privar al trabajador de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos”.

Muchas de las conductas aquí descriptas no varían con las obtenidas de las entrevistas, como se verá en el desarrollo del presente.

De los testimonios surge que la violencia laboral no es identificada en sí como tal y que la misma reúne ciertas características, sino que es tenida en cuenta como parte de la violencia a la que una persona puede estar sujeta a diario, en otros casos no se la tiene como violencia laboral, sino como “las reglas del juego” a las que hay que adaptarse y no dar motivos para generarlas, y en otros casos no se dimensiona ejercicio de la violencia alguno, porque lamentablemente se ha naturalizado. Por eso la distinción entre lo que es y lo que se cree.

V. Determinación de los parámetros de violencia laboral en contra de la mujer

Asume distintas modalidades, que se reiteran con el paso del tiempo, forman parte del hostigamiento psicológico que padecen las víctimas, sin que existan justificativos que las avalen porque se centran en el marco de la ilegalidad, pese a su reiteratividad en el tiempo.

Así se observan las siguientes cuestiones:

1) Obligan a las mujeres a no recurrir a las licencias reconocidas por ley, las más comunes, aquellas que se solicitan por maternidad de la trabajadora o por cuestiones de salud propia o familiar, así el Convenio de la OIT 183 las contempla en los arts. 3º (1), 4º (2) y 5º. (3)

2) Les exigen acortar las licencias de las que se están gozando.

3) Les exigen mayor carga horaria sin pago de horas extra, con el fundamento de que el trabajo debe ser terminado en esa jornada por motivos de "urgencia" (el entrecomillado que me pertenece obedece a englobar un conjunto de situaciones infundadas e injustificadas que no eran de urgencia, siendo ésta solo una excusa).

4) Descalificativos de jefes a empleadas, de carácter discriminatorio relacionados con el aspecto físico, la vestimenta, el peinado, etc. Bromas de mal gusto, críticas infundadas a las tareas laborales realizadas. Las mismas acciones son también entre compañeras de trabajo.

5) Los ascensos no se realizan en un marco de igualdad, para todos aquellos que están en las mismas situaciones, sino que hay formas de seleccionar en las que no se tiene en cuenta los méritos laborales, sino los favoritismos de diversa índole. Al haber desigualdades en los ascensos o reescalafonamientos, va a haber como consecuencia necesaria desigualdad remunerativa.

6) Licencias verbales, para aquellos que, por conveniencias o intereses creados son beneficiados en ésta práctica en clara desventaja para el resto.

7) Ocultamiento de información que debe ser pública acerca de llamados a concursos y otras cuestiones que pueden significar mejoras laborales para los destinatarios, que solo circula internamente y sobre la fecha de cierre del llamamiento al mismo.

8) Sumas retributivas que cobran y constan en los recibos de sueldo y no serán contempladas en los futuros haberes jubilatorios.

9) Realización de tareas que están por debajo de la preparación previa y nivel intelectual de la empleada y que no eran las que motivaban su contratación por parte del Estado, o dicho de otra manera, la persona accede al puesto laboral porque está calificado para poder realizar una clase de tarea y ter-

(1) Art. 3º: Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.

(2) Art. 4º.1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas. 2. Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada. 3. Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad. 4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. 5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

(3) Licencia en caso de enfermedad o de complicaciones: Art. 5º: Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.

mina haciendo otra que no se condice con las capacidades que se habían tenido en cuenta, sintiendo la persona una forma de descalificación y cosificación, pero que, finalmente acepta pasivamente por temor a que el cuestionamiento le traiga alguna consecuencia perjudicial.

10) Las amenazas de realizar a quienes manifiesten quejas supuestamente injustificadas de sumarios administrativos, si éste se resuelve negativamente en contra del agente, al empleado le puede, entre otras cuestiones, impedir un ascenso.

11) Incomodidades físicas, por falta de espacio o condiciones no adecuadas para el desempeño laboral, ausencia de luz solar por falta de ventanas, existencia de ventiluces, humedad en las paredes, goteras, falta de sillas, insumos, gran cantidad de expedientes en el suelo, en otros casos no se respeta la prohibición de fumar, dificultades de diversa índole para poder almorzar en horario laboral.

El concepto de “indefensión o impotencia aprendida (condicionada)” fue acuñado por Seligman —en los años sesenta— para describir una situación en la que los animales suspenden toda actividad, al comprobar que no pueden ejercer ningún efecto sobre su entorno (normalización de la violencia). En los años setenta, Lenore Walker aplicó ese mismo principio para explicar por qué las mujeres golpeadas permanecían al lado de los hombres que tan duramente las maltrataban (SCIALPI: 2005).

12) Muchos jefes les solicitarían a las empleadas que les hagan trámites personales en horarios de trabajo, y ellas acceden por temor a futuras represalias.

13) La asistencia sanitaria de los lugares de trabajo es motivo de quejas recurrentes cuando hay episodios de salud que requieren de atención médica por ejemplo, porque eventualmente no cumplirían los horarios de trabajo o la atención médica es mínima, deben recurrir a la obra social y llevar al médico laboral el certificado realizado por un facultativo ajeno a la institución.

14) Manifestaron que han sido víctimas de robos o hurtos, y tienen que estar constantemente cuidando sus efectos personales, porque son prácticas habituales.

15) Agresiones físicas.

16) Desaparición de documentos o información de trabajo, de computadoras o de carpetas.

17) Utilización de términos injuriosos y /o calumniosos.

18) Utilizar los gritos como forma de expresión verbal.

19) Dirigirse hacia otras personas a través de expresiones indirectas descalificantes.

20) Cerrar con llave la puerta del baño, y solo en caso justificado pedir la llave para hacer uso de las instalaciones.

21) En el caso de los docentes hay quienes sufren presiones para calificar positivamente a los alumnos.

22) Hacer trabajar al personal cuando no hay agua, lo que no garantiza mínimas normas de higiene.

23) Acoso psicológico de sus propias compañeras hacia aquellas que cumplen regularmente con sus días y horarios de trabajo, para no quedar evidenciadas que no cumplen sus funciones laborales, y así, buscan contrarrestar al que trabaja para que baje su rendimiento o queden equiparadas con las que no lo hacen.

24) El maltrato como regla general tiene permanencia en el tiempo, es difícil concebir situaciones de hostigamiento sin que dure mucho tiempo.

VI. El acoso sexual en el ámbito de trabajo

a) Merece un tratamiento aparte la cuestión relacionada con el acoso sexual, la mayor parte de las entrevistadas aducen haberlo padecido en algún momento de sus vidas laborales, mientras que un grupo reducido aducen no haberlo padecido nunca.

Se observa el flagrante desconocimiento relacionado con ésta problemática, ya que hay confusiones con los delitos sexuales, en realidad, el mismo no está tipificado en el Código Penal Argentino, pero sí se regulan los delitos contra la integridad sexual, y solo puede denunciarse alguna de las figuras allí comprendidas cuando en un caso extremo, el acoso sexual se transforma en tocamientos o accesos carnales que constituyan el delito de violación.

b) Posturas: Las mujeres gozan de prejuicios a la hora de denunciar o dar a conocer estas cuestiones, y son las siguientes:

1) El poder que tiene un jefe hará que el caso quede impune.

2) No tienen forma de probarlo.

3) No quieren contarlo en sus ámbitos familiares, porque no les creerán y van a ser acusadas de ser ellas de haber “provocado la situación de acoso sexual”.

4) Temen generar violencia de sus parejas a causa de haber sido víctimas de esta situación, por el hecho de que nos las visualizan como víctimas, sino como las causantes.

5) El temor de quedar estigmatizadas en sus ámbitos laborales a raíz de ello.

6) El sentimiento de indefensión de no saber a quién recurrir.

7) El desconocimiento acerca de la existencia de asesoramiento jurídico en diversas instituciones. (4)

8) Creen que los compañeros que las alientan a denunciar son los que después las abandonaran moralmente por conveniencias personales.

9) Hay desconocimiento de la diferencia que hay entre acoso sexual y acoso laboral, en la mayoría de los casos son tomadas como sinónimos. La ley 13.168 en su art. 6º define al “acoso en el trabajo, a la acción persistente y reiterada de incomodar al trabajador o trabajadora, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo, en razón de su sexo, opción sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas o situación familiar”.

c) Legislación en el ámbito de la administración pública:

En la Provincia de Buenos Aires en el Código de Procedimiento Penal se regula ésta figura en el ámbito de la Administración Pública, en la Ley 12.764 (5), contemplándose en el art. 2º (6) como el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos que, se valen de su situación de poder en virtud de su función y en relación a inconductas de acercamiento sexual no deseado hacia la persona a la

(4) En calle 13 y 48 en el Colegio de Abogados del Departamento judicial de La Plata se realiza asesoramiento jurídico gratuito, por ejemplo.

(5) Ley 12.764 con Sanción. 20 de setiembre de 2001, Promulgación.- 15 de octubre de 2001, y Publicación B.O. 22 de octubre de 2001.

(6) Ley 12.764, Art. 2º: Se entiende por acoso sexual el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos que valiéndose de su posesión jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, incurran en conductas que tengan por objeto cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado por la persona a quien va dirigido, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias: a) Cuando someterse a dicha conducta se convierta de forma implícita o explícita en un término o condición de empleo de una persona. b) cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento par la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona. c) Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente laboral de abuso, intimidante, hostil u ofensivo.

que va dirigido... el art. 3º (7) establece como sanción el apercibimiento o suspensión durante 60 días corridos, salvo que el hecho fuera más grave y se sancionara en aplicación de otras normas jurídicas. Se establece en éste artículo, además que la denuncia será confidencial.

No se debe dejar de lado que el ejercicio de la violencia laboral contra la mujer es una de las formas que asume la violencia en general por cuestiones de género, así la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, de Bélem do Pará (8), en el art. 1º define violencia contra la mujer a:

“cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como privado”, y en el art. 2º aclara que esa violencia comprende al:

“acoso sexual en el lugar de trabajo así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar y que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra”.

Siendo el acoso sexual una forma de violencia en contra de las mujeres principalmente.

VII. Posibles motivaciones de la violencia

Algunas de las que se pueden mencionar son:

a) Exigencias para que no decaiga el rendimiento en calidad y cantidad de horas de trabajo.

b) Presiones y castigos para aquellas que solicitan licencias médicas. Existe la creencia de que, con las licencias se perjudica la calidad del trabajo y se le incrementa el trabajo a aquellos que concurren a diario a cumplir sus tareas. Sin embargo no solo que no es así, sino que son arraigados los prejuicios que se relacionan con las licencias por maternidad.

c) Generación de conflictividad entre compañeros de trabajo por los motivos señalados precedentemente.

d) De los testimonios surge que es el reflejo de la violencia social y cultural ya existentes y arraigadas, quienes tienen naturalizado éste ejercicio de la violencia no han podido reflexionar de las motivaciones a las que podría responder la misma.

VIII. Consecuencias

a) Enfermedades psicosomáticas, generadas por el estrés. El maltrato laboral además de las consecuencias psicológicas, le generan a las víctimas problemas de salud físicos.

Menos aún existen registros ni “indicadores” de violencia laboral establecidos, que

“permitan verificar la incidencia de la violencia laboral en el empleo público, la cual, a mi juicio, se esconde detrás de muchas ausencias por trastornos de ansiedad y depresión” (SCIALPI; 2005).

b) Cuando las víctimas de la violencia laboral permanecen en sus lugares de trabajos, se dan dos situaciones casi polares; es factible la baja de rendimiento y, por otro lado que, la presión generada por los propios sujetos de hacer lo mejor posible el trabajo encomendado los someta a una situación de persecución laboral potenciada por ellos mismos.

(7) Ley 12.764, Art. 3º: El incumplimiento de la prohibición establecida en el Art. 1º de esta Ley, será causal de una sanción de orden correctivo, que podrá implicar apercibimiento o suspensión de hasta 60 días corridos, salvo que por su magnitud y gravedad pueda encuadrarse en las figuras de cesantía, exoneración o ser considerado falta grave, según el régimen disciplinario de que se trate. En la instrucción del sumario respectivo se deberá garantizar el carácter confidencial de la denuncia.

(8) Esta convención —ratificada por nuestro país por ley 24.632, en abril de 1996, no tiene rango constitucional— los Estados partes asumieron el compromiso de erradicar toda forma de violencia contra la mujer, incluido el hostigamiento sexual, siendo una de las prácticas propias de la violencia de género.

c) Muchas de ellas refieren que sufren violencia en su vida privada por parte de sus parejas o ex parejas, principalmente.

d) Las licencias médicas psiquiátricas por estrés y depresión diagnosticada, que son dilatadas en casi todos los casos.

e) Despliegue de violencia en sus propios hogares a raíz de lo padecido en el ámbito laboral.

f) El temor a represalias si se denuncian las situaciones de violencia laboral, como por ejemplo la pérdida del empleo, el traslado a otra dependencia, aumento de las horas de trabajo, mayores exigencias con las actividades a realizar entre las más mencionadas.

g) El punto referido precedentemente lleva a la falta de solidaridad y compañerismo, que fomentan las prácticas violentas que son violatorias a las leyes, las demás trabajadoras ante la posibilidad de sufrir eventuales persecuciones solo observa pasivamente la violencia laboral hasta que es la siguiente víctima.

h) Descreen las entrevistadas de la intervención eficaz y objetiva de los gremios que las tienen que representar, cuando han manifestado queja, dejaron entrever la ausencia de intervenciones directas, y en algunos casos, que nos son pocos, la respuesta ha sido que se ajusten a tolerar las situaciones que llevaron a las denuncias “porque ellos no pueden hacer nada al respecto”. Se genera así una sensación que se transforma en realidad traducida en la desprotección y abandono de las mujeres doblemente victimizadas.

“Los sindicatos de empleados públicos no se han ocupado de estas violencias institucionales” (SCIALPI: 2005).

i) Descreimiento de que, si denuncian pueda llegarse a una sanción ejemplificadora en contra de quien ejerce violencia laboral, han manifestado en muy pocos casos el inicio de un sumario administrativo sin lograrse el resultado esperable para ellas.

j) Las entrevistadas manifiestan no tomar dimensión de los derechos que les asisten y que la falta de denuncia fomenta la impunidad de éstas prácticas tan perjudiciales.

k) La violencia sufrida no la trascienden a otros ámbitos, en el sentido de ponerla en conocimiento, en la mayoría de los casos relevados no se puede ayudar. Las víctimas sin consentirlo y si darse cuenta la naturalizan.

“Si normalizamos la violencia, dejamos de reclamar justicia por los canales institucionales previstos, sean administrativos o judiciales. Y cuando dejamos de usar los canales institucionales previstos, éstos caen en desuso y dejan de protegernos...” (SCIALPI; 2005).

l) Consideran que su situación económica no les permite contar con el patrocinio de un abogado particular,

“Son las carencias de políticas tendientes a asegurar el acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia lo que dificulta la aplicación concreta de las normas diseñadas para ponerle un freno” (GHERARDI: 2009).

IX. Posible naturalización de la violencia

Se puede observar en:

a. La falta de conocimiento de los derechos laborales que las asisten.

b. La falta de conocimiento de cuáles pueden ser los organismos de denuncias ante casos de violencia laboral.

c. La aceptación de situaciones que no son tenidas en cuenta por las víctimas como de violencia, sino que firman parte de la cotidianeidad.

d. El mayor hostigamiento sufrido por las mujeres entrevistadas ha sido el acoso sexual, y que no han denunciado por temor a perder el trabajo y por los prejuicios que manifiestan existen en contra de las mujeres víctimas de él, ésta situación de denunciar las colocaría en una situación de mucha exposición respecto de la familia y del trabajo corriendo el riesgo de no llegar a una sanción en contra del culpable, porque es muy difícil probarlo, ya que los acosos tienen ciertas características, entre ellas, el sujeto acosador aprovecha el momento oportuno de no hacerlo ante testigos, y en caso de que se realizara en presencia de otras personas, éstas toman una actitud pasiva y no es esperable que salgan como tales (testigos). Todas éstas cuestiones son tenidas en cuenta por la mujer por ese motivo no denuncian.

X. Contexto en el que se realizaron las entrevistas

a) Espacio físico

Se buscó que los testimonios se realizarán en un lugar que les quedara cómodo a las mujeres que lo han prestado, alejado de sus lugares de trabajo, se les garantizó el anonimato y se les explicó de la importancia de éste trabajo de campo desde el punto de vista académico, práctico y jurídico.

b) Lugar físico

Se ha recurrido a distintas dependencias que corresponden al Ministerio de Educación, Poder Judicial y Escuelas Públicas, con asiento en la Ciudad de La Plata, Provincia de Buenos Aires.

c) Características del grupo

Se trata de mujeres que trabajan en el ámbito de la administración pública de la provincia de Buenos Aires con una antigüedad promedio de cinco años como mínimo y de veinte como máximo.

La mayoría de ellas no pertenecen a la planta laboral permanente, los que les genera una situación de inestabilidad y precariedad en el trabajo ya que la forma asumida es la contractual.

En cuanto a la nacionalidad, las mismas son argentinas, la mayoría oriundas de la provincia de Buenos Aires en general, solo una sola persona vivió antes en otra provincia.

Todas refieren tener hijos menores de edad, algunas viven con sus parejas, y otras no, siendo la cantidad entre unas situaciones y las otras bastante equiparadas. Como así también hubo manifestaciones en relación a la necesidad de tener otro trabajo que le reporte más ingresos además del que tienen.

Por último, las mismas refirieron que nunca han sido denunciadas de algún hecho que motive la realización de un sumario administrativo en su contra.

Son las cuestiones a tener en cuenta para una mejor comprensión del contexto en el que se han realizado las entrevistas y de quienes participaron en ellas.

XI. Limitaciones al aporte de información por parte de las entrevistadas

Si bien tuvieron libertad para expresar sus manifestaciones, la desconfianza inconsciente, quizá por los prejuicios, por temores infundados, o por alguna otra razón, las testimoniadas pedían que no se develen sus nombres o que no se enteren familiares suyos para evitar futuros inconvenientes.

Ello refleja el grado de miedo de las mismas y la dificultad para aportar la información que sirvió para éste trabajo.

Otra de las limitaciones encontradas en algunos casos, fueron los prejuicios patriarcales, como ya fuera expresado de no poner en conocimiento de los hombres de sus familias las cuestiones relacionadas con el acoso, porque ya saben con antelación que se las responsabilizará de esa situación.

Fue más dificultoso que hicieran referencia a hechos del pasado, circunscribiéndose en la mayoría de los casos al ejercicio de la violencia laboral actual, en muchos casos les costó recordar episodios pasados, quizá esto forme parte de la naturalización de la violencia.

Al principio se intentó utilizar el sistema de entrevista con interrogatorio abierto, el mismo no dio el resultado esperado, por lo que se las transformó en testimonios, en donde la persona que lo brinda tiene más libertad de acción en sus manifestaciones.

XII. Características de las entrevistas

Como se dijo al principio éste trabajo se realizó de acuerdo al análisis de un trabajo de campo que consistían al comienzo en entrevistas y luego se han transformado en testimonios. ¿Por qué ocurrió ello? Para comprenderlo, se hará la siguiente explicación: al principio se elaboró una encuesta a modo de preguntas, con aproximadamente diez preguntas, de carácter general, pero en la dinámica de las entrevistas, las destinatarias fueron aportando mucha información que transcendía a las preguntas iniciales, de modo que, a los fines de no perjudicar el trabajo de campo y con la finalidad de que no se perdiera esa información sumamente valiosa, se tomó la decisión de que se transforme en testimonio.

Se les explicó a las mujeres objeto de la entrevista que la finalidad de la misma era realizar un trabajo de campo para determinar aspectos relacionados con la violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral de la Provincia de Buenos Aires, se les garantizó el anonimato, y aceptaron todas de buen grado.

Las entrevistas/testimonios fueron grabadas en audio, y para su análisis fueron desgrabadas, y transcritas en texto word.

Se trata de mujeres que, como se explicó al comienzo trabajan en la administración pública de la Provincia de Buenos Aires, específicamente dependen en áreas del Ministerio de Educación. Su aporte no lo realizaron en el lugar de trabajo, porque ello hubiese dificultado la espontaneidad de las respuestas, es por eso que se ha buscado un lugar neutro lejos de los ámbitos laborales respectivos.

XIII. Conclusión

Si bien las normas jurídicas internacionales de DD.HH., las normas nacionales, provinciales, decretos, buscan garantizar a las víctimas el cese y castigo de conductas relacionadas con el ejercicio de la violencia laboral, es una problemática enraizada y muy difícil de erradicar, como consecuencia de patrones culturales predominantemente masculinos y de sometimiento del varón hacia la mujer como parte del ejercicio del poder patriarcal colocando en una situación verticalista a la mujer, o dicho de otra manera: de dominada.

Si el sometimiento masculino se observa en la práctica en todos los ámbitos de la vida de la mujer ¿por qué el ámbito laboral sería la excepción? Es imposible que no se observen inconductas al respecto.

Es necesario que las mujeres y la sociedad en general recapaciten y dimensionen la importancia de conocer los derechos que les asisten en caso de ser víctimas de violencia laboral, las intervenciones que los Estados Nacionales, provinciales y municipales pueden hacer al respecto, además de intervenciones de otros organismos no gubernamentales que existen pero que, las víctimas no conocen pareciera que ellas mismas limitan su propio acceso a la justicia, porque en muchos casos han naturalizado las prácticas violentas, siendo un problema no solo de ellas sino de toda la sociedad.

Es un trabajo a largo plazo que pierdan los temores a represalias o a ser estigmatizadas, porque pareciera que, quien denuncia es doblemente victimizada.

Las testmioniantes también reflejaron haber sido violentadas de distintas maneras en el ámbito familiar.

El Estado tendría que fomentar las prácticas de capacitación en el propio ámbito del trabajo, para erradicar éstas cuestiones tan perjudiciales y alertar a quienes la padecen de cuales son los recursos con los que cuentan para defenderse. No se debe olvidar que es el propio Estado el que debe garan-

tizar el ejercicio de los derechos y velar por el cumplimiento de las normas y sancionar a quién las infrinja, para ir desterrando la complicidad generada por los temores y los silencios.

XIV. Bibliografía

1) HIRIGOYEN, Marie France, 1999, *El Acoso Moral*, Editorial Paidós. Bs. As.

2) HIRIGOYEN, M. F., 2001. *El Acoso Moral en el Trabajo*, Editorial Paidós. Bs. As.

3) SANZ, Susana, 2002. LA mujer y la violencia en la República Argentina; Convenciones Internacionales. Legislación Nacional y Provincial. Desafíos. Ciudad de Buenos Aires.

Artículos

1) GHERARDI, Natalia. *La violencia contra las mujeres en la justicia Argentina* En: Derechos de las mujeres y discurso jurídico: Informe anual del Observatorio de Sentencias Judiciales 2009, 1ª ed., Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género-ELA, 2010. ISBN 978-987-26196-0-2.

2) SCIALPI, Diana, 2005; *Violencia laboral y desamparo* institucional aprendido, En Revista Jurisprudencia Argentina, Número Especial: Mobbing El acoso psicológico en el ámbito laboral 27/04/2005, Editorial LexisNexis: www.lexisnexus.com.ar, Consultado el 14 de marzo de 2014.

Legislación

1) Constitución Nacional y Tratados Internacionales, 2012. Editorial Zavalía.

2) Código Procesal Penal de la Provincia de Buenos Aires y Leyes Complementarias, 2013. Editorial Lex, La Plata.

3) Ley 13.168 de la Provincia de Buenos Aires, en www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/genero/legislacion/ley_13168.doc Consultada el 20 de marzo de 2014.

Convenios

1) C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000, Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952 (Nota: Fecha de entrada en vigor: 07/02/2002) Sesión de la Conferencia: 88 #Lugar: Ginebra. Fecha de Adopción: 15/06/2000. Sujeto: Protección de la maternidad. <http://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/genero/legislacion.asp> Consultado el 15 de febrero de 2014.

2) Convenio 111 OIT. Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/genero/legislacion/ley_13168.doc Consultada el 20 de marzo de 2014.

3) Convenio 95 de la OIT. Convenio Relativo a la protección del salario. www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/genero/legislacion/ley_13168.doc Consultada el 20 de marzo de 2014.