

QUE PREVENGA Y ERRADIQUE LA VIOLENCIA LABORAL EN LOS SECTORES DE TRABAJO





“La seguridad individual se garantiza con la Seguridad Social. Lo que hace falta hoy es eso, la Seguridad Social. Es apuntalar un proceso de transformación y es lo que estamos planteando nosotros... Una alternativa superior a lo que algunos nos planteaban que eran solamente teorías. Pero nosotros, con este proyecto de Ley, estamos demostrando que se puede tocar tierra desde la experiencia de los trabajadores, desde el sentido común.

**No sólo se plantea el castigo a los responsables, no sólo se plantea la difusión de nuestros derechos, sino que también se dan las herramientas fundamentales que en las tres leyes laborales recorren, que son la democratización de las relaciones laborales con los delegados en cada sector de trabajo. Toda-
vía, a 30 años de la dictadura, a 30 de recuperadas las instituciones democráticas, no existe el ámbito donde se genere la riqueza, la presencia vital de las instituciones democráticas, y no es por casualidad... Entonces, a una semana de la conmemoración del día internacional del fallecimiento en ocasión de trabajo, instalado a nivel internacional, entendimos que era la mejor posibilidad de presentar este anteproyecto de Ley junto a los otros dos, que son el de Ley Prevención de Riesgo del Trabajo y el de Nuevas Organizaciones de Trabajadoras y Trabajadores Sindicalizados”.**

Víctor De Gennaro, Diputado Nacional.
Audencia Pública en el Congreso de la Nación.
Buenos Aires, 24 de Abril de 2014.

LA VIOLENCIA LABORAL ES UNA FORMA DE ABUSO DE PODER QUE TIENE COMO FINALIDAD EXCLUIR O SOMETER AL OTRO.



Los hechos de violencia laboral forman parte de una realidad cotidiana que afecta a trabajadores y trabajadoras tanto del sector público, como del privado.

En la redacción del proyecto de Ley tenemos presente cuáles son las causas que originan violencia en los lugares de trabajo y, a medida que avanzábamos, nos dimos cuenta de que la necesidad de una Ley que prevenga y erradique la Violencia Laboral se hacía urgente.

Ello, porque no podemos soslayar que **la violencia se reproduce en un mundo de las relaciones laborales donde prima la precariedad, la desocupación y la inseguridad como nota distintiva**; en el que el 34,5% de los trabajadores no están registrados y la desocupación en los trabajadores menores de 29 años es de 19,7%. Esto alentado por el marco de una economía globalizada, en la que se han sucedido profundos cambios en las modalidades productivas, organizacionales y de gestión, motivadas por un capital agresivo que destruyó el concepto de pleno empleo, de estabilidad en la relación laboral, así como el derecho a un salario digno, el derecho a condiciones adecuadas de labor, el derecho a la seguridad social y el derecho a la libertad sindical.

La violencia laboral se manifiesta en el ejercicio abusivo del poder de organización y dirección del empleador, que provoca que los trabajadores y las trabajadoras deban des- prenderse de sus derechos en la puerta de la oficina, o en el ingreso a la fábrica.

Y cuando hablamos de derechos no hablamos de los específicamente laborales que les corresponden en tanto sujeto trabajador, sino de aquellos derechos que le corresponden en tanto persona, como es el respeto de su dignidad, el derecho a conservar su salud y su integridad física y mental, el derecho a expresar una opinión política o gremial, el derecho a no ser discriminados, etc., y que, en tanto resultan inescindibles de la persona, han sido calificados de derechos humanos.

En este sentido, la amenaza latente de la exclusión y la precariedad que intenta destruir los lazos colectivos y de solidaridad, es la que promueve que muchos trabajadores y trabajadoras deban soportar maltrato, acoso, hostigamiento y discriminación y, en definitiva, violencia en su lugar de trabajo.

En esta línea intentamos extender el abanico de derechos reconocidos al trabajador hacia aquellos que le corresponden en tanto persona (derechos individuales civiles y políticos, tales como el respeto de la dignidad, al honor, a la intimidad, a la libertad de pensamiento y de expresión, a la libertad de reunión). Por eso entendemos que estos derechos no caducan por la celebración de un contrato de trabajo o por la incorporación a una unidad productiva denominada empresa; y por tanto, al decir de un reconocido iuslaboralista uruguayo, el Dr. Ermida Uriarte:

“La globalización del mercado requiere la globalización de los derechos”.





ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El presente proyecto de ley tiene **ámbito de aplicación en las relaciones laborales tanto del sector privado como del sector público**; dependiente de cualquiera de los tres poderes del Estado Nacional, sin distinción alguna respecto a la modalidad contractual o situación de revisita de los trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en tales ámbitos.

También, quedan comprendidos los trabajadores rurales, las trabajadoras de casas particulares y quienes presten cualquier forma de trabajo en establecimientos penitenciarios en régimen de privación de libertad; y en general, toda persona que preste un servicio laboral y que como contraprestación reciba una retribución.

¡ATENCION!



EN ESTE SECTOR
HAY TRABAJADORES
PRECARIZADOS

**POR ESO NOS ORGANIZAMOS Y
LUCHAMOS PARA CAMBIARLO**



TRABAJADORES
ESTATALES
Nacionales
Provinciales
Municipales

CAMPAÑA NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL



**ES TIEMPO
DE UNA LEY NACIONAL**

**QUE ELIMINE
LA VIOLENCIA
LABORAL YA!**

- Es obligación del Estado aplicar la Ley.
- El Estado empleador tiene la responsabilidad de respetar la Ley.
- Los sindicatos tienen que participar para prevenir, fiscalizar y desterrar la violencia en el empleo público.



ateargentina.org.ar - eltrabajadordelestado.org - clate.org

CONCEPTUALIZACIÓN:

A la hora de definir lo que es violencia laboral lo hacemos desde una visión que privilegia los derechos humanos. Entendiendo a la violencia laboral como el género dentro de los tipos de violencia que existen en el ámbito de trabajo; como son: El acoso moral, el acoso psicológico, el acoso sexual laboral y el trato discriminatorio.

Uno de los pilares sobre el que asentamos este concepto es el respeto al “principio de indemnidad”, que entiende que “todo trabajador debe salir indemne, **intacto ‘a salvo’ de la relación de trabajo**; y si así no sucediera, tiene el trabajador derecho a obtener una reparación integral.

En este sentido, y siempre teniendo como norte que la violencia es la expresión del poder del empleador en el uso de sus facultades de organización y dirección, no sólo contemplamos las acciones directas de maltrato, acoso y hostigamiento, sino también a aquellas producidas por los procesos de trabajo y pautas organizativas que degradan al trabajador y atentan contra sus derechos fundamentales.

3

EJES FUNDAMENTALES:

Queremos destacar especialmente tres ejes fundamentales en los que el proyecto se erige:

EL PRIMER EJE

En sintonía con el proyecto de ley de prevención de riesgos en la salud laboral presentada por este bloque, pone el acento en acciones de carácter preventivo que impidan someter a los trabajadores y a las trabajadoras a procesos de trabajo que impliquen la violación de su dignidad y de su integridad. También establece la posibilidad de realizar acciones directas y el derecho a la planificación de un proceso de trabajo que preserve la salud de los trabajadores y tienda a su reconocimiento social.

De manera similar a lo que sucede en los accidentes de trabajo o en las enfermedades profesionales, como puede ser el exceso de ruido, la presencia de productos químicos peligrosos o la caída de un objeto, las conductas de violencia laboral producen daños a los trabajadores alcanzados por ellas. Y dichos daños generan la responsabilidad del empleador, puesto que él debe

► A título de ejemplo, se prevén la adopción de las siguientes medidas preventivas:

- El empleador debe garantizar que los trabajadores no sean acosados, amenazados, aislados, discriminados o culpabilizados por fallas institucionales.



- Se deberán elaborar e implementar mecanismos de motivación que garanticen el reconocimiento social de los/las trabajadores/as.
- Se establecerán sistemas de información ascendente, horizontal y descendente, capaces de llegar a todos los/as trabajadores/as, que eviten su aislamiento y den a conocer sus derechos y obligaciones.
- En el diseño de tareas deben participar los/as trabajadores/as con la posibilidad de interactuar con otros/as, de decidir sobre aspectos ligados a su tarea y las posibles emergencias, así como de desarrollar su creatividad. Este diseño tenderá a aumentar la autonomía del trabajador, a fomentar el orden al realizar la tarea y a adecuar los ritmos de trabajo.

Todas estas medidas preventivas -y las que inspiran en general el anteproyecto- están dirigidas a generar acciones que promuevan un ambiente de trabajo adecuado y que tiendan a preservar el vínculo laboral, e impidan su ruptura a causa de una situación de violencia laboral.



EL SEGUNDO EJE

Plantea como cuestión central la participación de los trabajadores y las trabajadoras a la hora de sacar a la superficie las situaciones de la violencia y las causas que la generan.

Dicha participación se instrumenta con la elección de delegados paritarios elegidos por el voto secreto y directo de los trabajadores, elegidos proporcionalmente a la cantidad de trabajadores representados.

En este anteproyecto se crea la figura del "Delegado de Salud, Seguridad e Igualdad en el Trabajo", quien tendrá todas las garantías que tienen los delegados sindicales. Por ejemplo el resguardo de la estabilidad en el empleo y la intangibilidad de las condiciones de trabajo en su calidad de representantes sindicales.

Comisiones Paritarias

Esta participación se efectuará también en los Comités Mixtos denominados de “salud y seguridad” o en comisiones creadas al efecto, que tendrán la atribución de intervenir en todo lo relacionado con la prevención y la acción ante actos de violencia laboral.

Dichas Comisiones, denominadas en el presente anteproyecto de Salud, Seguridad e Igualdad en el Trabajo (CSSIT) son órganos paritarios con participación de trabajadores y empleadores destinados a supervisar, con carácter autónomo y accesorio del Estado, las actuaciones de la empresa, organismos y entes del sector público para promover el cumplimiento de los principios contenidos en esta ley y realizar acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral.

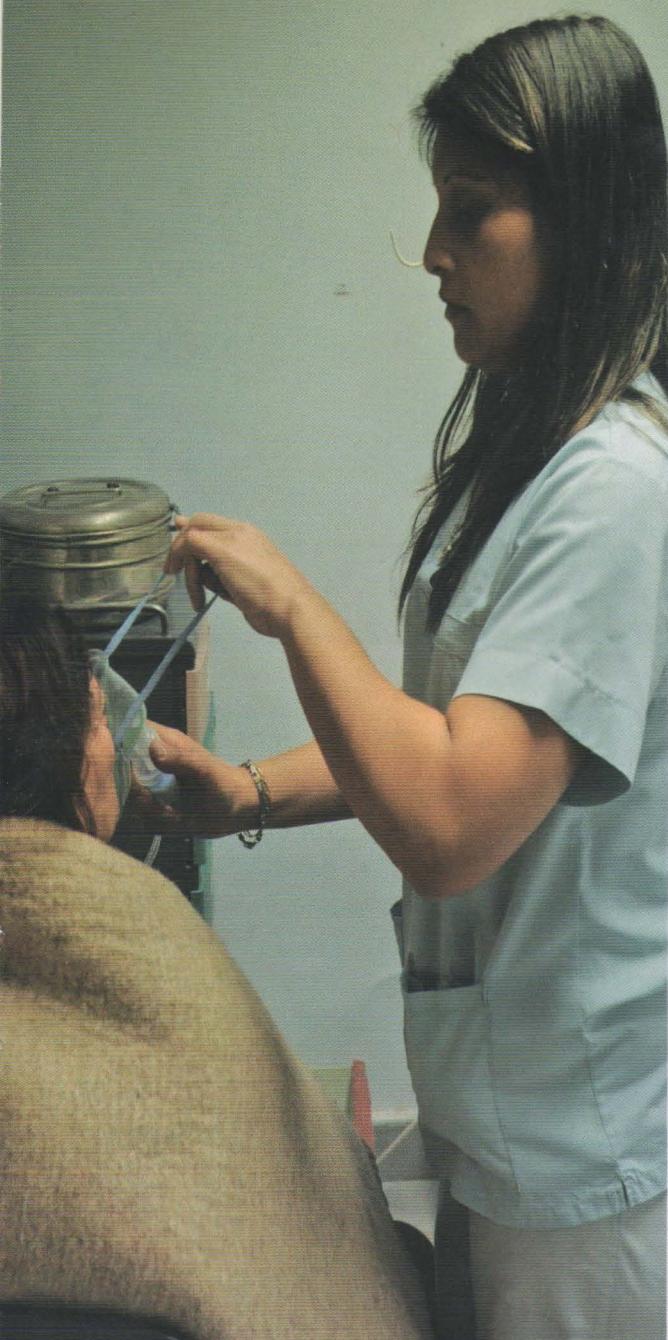
La ley ordena constituir dichas comisiones en todas las empresas privadas y en los centros de trabajo, dependencias, organismos, entes o empresas públicas de cincuenta o más trabajadores. En las empresas que existan menos de 50 trabajadores se prevé la elección de un Delegado de Salud, Seguridad e Igualdad en el Trabajo.

Entre otras, se prevé dotar a la Comisión de Salud, Seguridad e Igualdad en el Trabajo y a los Delegados Trabajadores en Salud, Seguridad e Igualdad en el Trabajo de las siguientes atribuciones y funciones:

- A)** Diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones para el logro efectivo de la prevención, control y erradicación de la violencia laboral. A tal efecto, en su seno se debatirá, antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos psicosociales, los proyectos en materia de planificación y organización del trabajo.
- B)** Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato y de las situaciones conflictivas que se hubieran producido así como de la evolución de las soluciones adoptadas.

En el ejercicio de sus competencias, la Comisión de Salud, Seguridad e Igualdad en el Trabajo estará facultada para:

- 1.** Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas, obteniendo la opinión de los trabajadores/as involucrados.



- 2.** Conocer la política de gestión de la organización de trabajo.
- 3.** Relevar información referida a índices de ausentismos en lugares y sectores de trabajo, licencias por enfermedad, rotación de personal, índice de enfermedades profesionales, incidentes y accidentes de trabajo.
- 4.** Verificar la constitución efectiva de servicios de salud interdisciplinarios.
- 5.** Recibir quejas y denuncias de los/as trabajadores/as, observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de él/los afectado/s e impulsar su tratamiento y resolución.

Consideramos que sin la participación de los trabajadores no es posible terminar con la violencia laboral, por lo que entendemos que la constitución de comisiones paritarias, en donde la representación de los trabajadores tenga un rol activo en la implementación de políticas y acciones, resulta un camino indispensable para la democratización y la dignificación de las condiciones de trabajo.



PRIMERA CONCLUSIÓN

Estos dos ejes –fundamentalmente- son los que diferencian a este proyecto, de los tantos otros que han sido presentados. Ya sea en el enfoque primariamente preventivo, de modo de mejorar las condiciones de trabajo, y procurar relaciones laborales que dignifiquen y no que “anulen” al trabajador; y en el segundo aspecto, fortaleciendo la democracia en los lugares de trabajo, dando al trabajador el derecho a discutir con su empleador mejores condiciones de trabajo. Y en lo que a la democracia laboral se refiere, también sabemos que es lo más difícil de conseguir, con sólo ver la reticencia y las caras de espanto que se suceden cuando se propone la modificación de ley de asociaciones sindicales, tantas veces tachadas de inconstitucional por la OIT y la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

En esto sabemos que los patrones prefieren relaciones laborales inestables, e incluso abonar mayores indemnizaciones, a tener que ceder parte de su capacidad de decisión.



EL TERCER EJE

Es el que otorga a los Comités Mixtos la facultad de recibir quejas o denuncias de los trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia laboral. Esto es un aspecto novedoso ya que intentamos dar un ámbito donde los trabajadores puedan ser escuchados, se pueda abordar su problemática, y en su caso, que el empleador disponga las sanciones que correspondan.

En la actualidad, ante la falta de normativa nacional, en muchas situaciones de violencia laboral donde hay un clara y manifiesta afectación a la salud, una resolución positiva y expeditiva depende en gran medida del grado de predisposición y sensibilidad del Director de Personal, y de la dirección de la política empleadora para contener estos hechos y no provocar la renuncia del trabajador o el despido. En el ámbito público sabemos que en muchos casos prima el anonimato en las relaciones laborales, la complicidad jerárquica y la ausencia de reglas específicas para el



de la Tratamiento de las denuncias de violencia laboral. También, los regímenes de procedimientos disciplinarios impiden la toma de decisiones en aspectos relevantes a esta temática. Y ello sin contar los tiempos de la administración pública en cuya prolongación se les va la vida y la salud los trabajadores afectados. En este caso, en lo referido al sector público se prohíbe que este tipo de denuncias se tramiten en el marco del régimen disciplinario o sumarial de las respectivas empresas o jurisdicciones públicas.

Se prevé que dicho procedimiento asegure al trabajador denunciante la debida atención, información y respuesta adecuada, de modo de asegurar su integridad y tranquilidad personal.

En el procedimiento previsto, y de acuerdo a las constancias del caso, se faculta a la CSSIT frente a una denuncia a ordenar una o más medidas preventivas urgentes, tales como:

- 2.** Disponer la inmediata intervención del servicio interdisciplinario de salud.
- 3.** Disponer la visita al lugar de trabajo, observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de él/los afectado/s.
- 4.** Ordenar el traslado del presunto agresor a otra dependencia de la empresa o del organismo, previa garantía de ejercicio de su derecho de defensa.
- 5.** A solicitud del denunciante, ordenar su traslado a otra dependencia de la misma empresa o del organismo público o el goce de una licencia

Otro aspecto para destacar es que se prohíben las audiencias de mediación o conciliación. Esto en atención a las asimetrías de poder que caracterizan a toda relación violenta, y que impiden que quien se encuentra en el lugar de víctima pueda negociar, dado que se encuentran afectados sus derechos fundamentales.

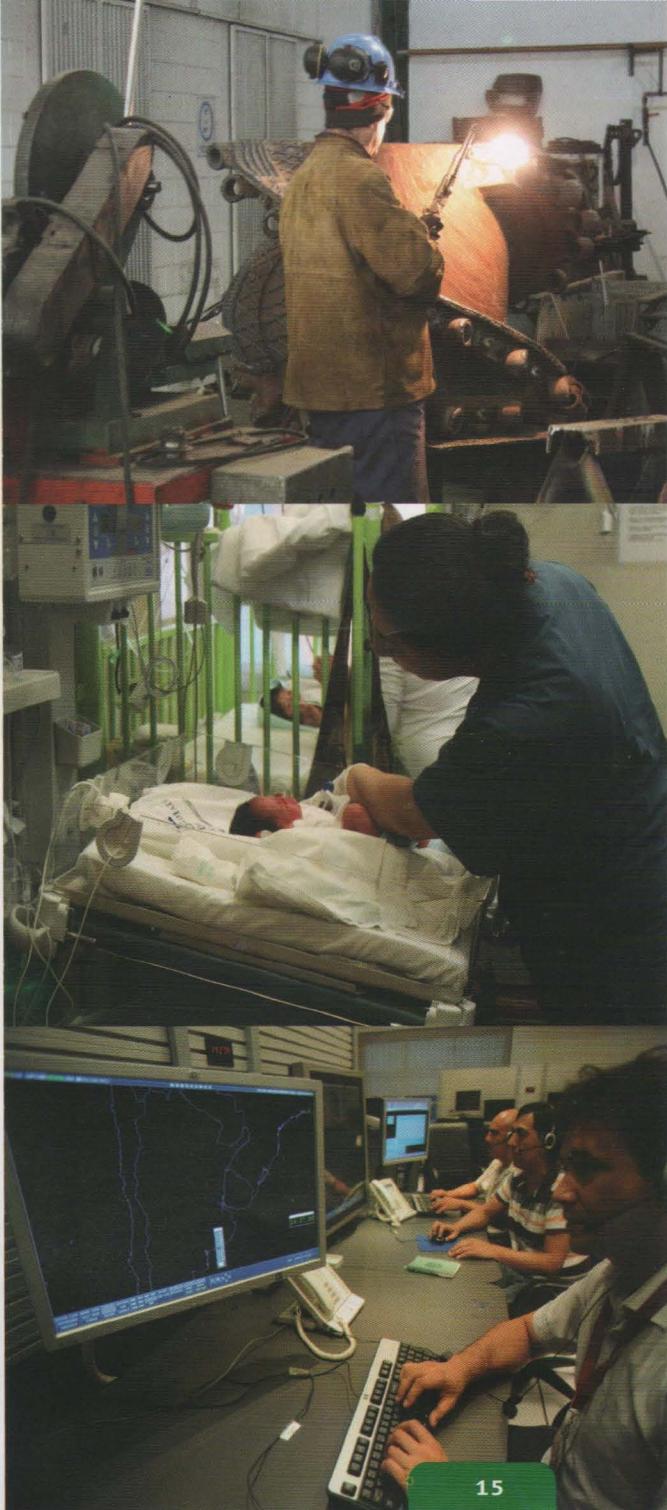
CONCLUSIÓN:

Debemos destacar que desde los orígenes del capitalismo, el ámbito de trabajo -sea el taller, la fábrica o la oficina- ha sido un terreno de disputa entre los trabajadores y los empleadores. Prueba de ello fueron la introducción del cronómetro, la invención de la línea de producción, el aumento de los ritmos de trabajo, las ideas de "calidad total", el "just time", el trabajo multifunción, etc. Las patronales en uso de facultades de dirección exorbitantes intervienen en el proceso productivo con el propósito de aumentar la productividad y su plusvalía a costa del esfuerzo de los trabajadores. También lo hacen para dividir al colectivo, disciplinarlo, impedir su organización y que no se reconozcan como sujetos de derechos.

Estas prácticas impactan de manera determinante en el agotamiento físico y mental del trabajador, en el daño a su salud y en la afectación de su calidad de vida.

La violencia laboral es un eslabón más en las acciones de las patronales para dominar a sus trabajadores y que al ser naturalizada e incluso invisibilizada es necesario reconocerla, ponerle un nombre y dotar a los trabajadores de herramientas para oponerse eficazmente a ella. Por eso creo que no debemos analizar la violencia laboral como un problema individual entre hostigador y hostigado, sino desde una dimensión colectiva que permitan visualizar las reales causas que provocan violencia laboral y sufrimiento en los trabajadores.

Este anteproyecto intenta reconocer el problema y generar el debate, para que los trabajadores y trabajadoras tengan una herramienta más de luchar para que los derechos humanos tengan plena vigencia en el ámbito de trabajo.



Discutamos este Proyecto en los
lugares de Trabajo.

Aportemos y Organicemos la Ampliación de este Debate.
EL PODER ESTA EN NOSOTROS

Equipo Violencia Laboral de ATE Alejandro GARZÓN / Secretario Gremial Consejo Directivo Nacional,
Ernesto CONTRERAS / Darío ORELLANO / Responsable de Redacción: Dra. María TERRAGNO



Confederación
Latinoamericana
y del Caribe
de Trabajadores
Estatales

