

“La violencia y agresión en el trabajo”

Violencia laboral en la normativa vigente y rasgos distintivos del enfoque de agresiones nocivas en el lugar de trabajo

Por Fabián Llanos ¹

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Normativa argentina y su noción de violencia laboral. a) *Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional*. b) *Ley 1225 Ciudad Autónoma de Buenos Aires*. c) *Ley 13.168 provincia de Buenos Aires*. d) *Ley 7232, provincia de Tucumán*. e) *Ley 12.434, provincia de Santa Fe*. f) *Ley 8671, provincia de Entre Ríos*. g) *Ley 5349, provincia de Jujuy*. h) *Ley 4148, provincia de Misiones*. i) *Ley nacional 26.485*. j) *Decreto reglamentario 1011/2010 de ley n° 26.485*. 3. Exiguo vigor de normativa vigente sobre violencia laboral. 4. Dimensiones de agresión. Enfoque de agresiones nocivas en el lugar de trabajo. 5. Conclusiones.

1. INTRODUCCIÓN

Los tópicos de agresión y violencia en la actualidad, en verdad desde hace tiempo atrás, desde la óptica de las relaciones de trabajo han sido tratadas en muchas ocasiones sin verificar plenamente las conceptualizaciones que fundaban su tratamiento y consecuentemente su aplicación legislativa.

Así es que se han introducido a la práctica legislativa de nuestro país terminologías ambiguas o no del todo acertadas para el tratamiento de las manifestaciones relacionadas con violencia y agresión.

Aristóteles afirmaba que, la “equidad es la Justicia aplicada al caso concreto” ². Según el filósofo, muchas veces la rigurosa aplicación de una norma a los casos que regula puede producir efectos injustos. Por ello, se hace necesario que en el Derecho se atenúen los efectos perniciosos del tenor literal de una ley. Esto es lo que los romanos graficaban en la máxima o adagio ‘Summum Ius, Summa Injuria’, que significa que del máximo rigor de la ley, a veces pueden seguirse estas consecuencias injustas.

Estos efectos perniciosos pueden ser más graves aún de utilizarse terminología inapropiada o confusa en la redacción de normativa legal, es decir más allá del error voluntario o involuntario manifestado en la sanción y promulgación de leyes que se plasman en teoría con la idea de resguardar derechos de las personas, en realidad terminan perjudicándolos total y absolutamente cuando la esencia de ellas se vuelve inerte por la torpeza en que se basarían su concepciones.

¹ Magister en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales.

² Definición de equidad (2010), disponible en <http://www.definicion.com.mx/equidad.html>.

En referencia directa a las manifestaciones de agresión y violencia en los lugares de trabajo, cabe acotar que, en la legislación argentina puede verse la inclusión del concepto de violencia laboral en el convenio colectivo de trabajo general para la Administración Pública Nacional, aprobado por decreto 214/2006. Lo mismo ocurre en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires con la ley 1225, en la provincia de Buenos Aires con la ley 13.168, la provincia de Tucumán, ley 7232, en la provincia de Santa Fe se encuentra la ley 12.434, la provincia de Entre Ríos en la ley 9671, en la provincia de Jujuy ley 5349 y la derogada ley 4148 de la provincia de Misiones.

En el año 2009 se ha sancionado la ley nacional 26.485, “de protección integral para prevenir, sancionar, erradicar, la violencia contra las mujeres en los ámbitos donde desarrollen sus relaciones interpersonales”, de aplicación en todo el territorio de la República, con excepción de las disposiciones de carácter procesal.

2. NORMATIVA ARGENTINA Y SU NOCION DE VIOLENCIA LABORAL

a) Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.

Al fijar nuestra mirada respecto del tratamiento legislativo que se ha otorgado a comportamientos relacionados con agresión y violencia en el lugar de trabajo en Argentina, y la noción que fundamenta en contenido de estas leyes, podemos comenzar por el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional”, aprobado por decreto 214/2006, se refiere en su art. 124 a la “erradicación de la violencia laboral”. Señala que “ las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio, y acuerdan en que ésta se refiere a toda acción omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos de dignidad, de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico, o discriminación por género. La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave en los términos del artículo 32 inciso e) del Anexo de la ley nº 25.164, en virtud de lo previsto en el artículo 37 inciso i) del presente. De manera similar se procederá en los casos del personal comprendido por la Ley de Contrato de Trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 242 de dicha norma o la que lo sustituya.”

b) Ley 1225 Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Por su parte, podemos apreciar que la ley expresa en su articulado:

Art. 1. – Objeto. La presente ley tiene por objeto prevenir y sancionar la violencia laboral de los/as superiores/as jerárquicos/as hacia el personal dependiente de cualquier organismo de los instituidos por los títulos tercero a séptimo del Libro Segundo de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Art. 2 – Ámbito de aplicación. Está sancionada por esta ley toda acción ejercida sobre un trabajador/a por personal jerárquico que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social de aquel/aquella mediante amenaza, intimidación, abuso de poder, acoso, acoso sexual, maltrato físico o psicológico, social u ofensa ejercida sobre un trabajador/a.

Art.3 –Maltrato Psíquico y Social. Se entiende por maltrato psíquico y social contra el/la trabajador/a a la hostilidad continua y repetida del/de la superior/a jerárquico/a en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica. Se define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones ejercidas contra el/la trabajador/a:

- a) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento.*
- b) Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/a de sus compañeros/as o colaboradores/as más cercanos/as.*
- c) Prohibir a los empleados/as que hablen con él/ella.*
- d) Obligarlo a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal.*
- e) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.*
- f) Asignarle misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar.*
- g) Encargarle trabajo imposible de realizar.*
- h) Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto.*
- i) Promover su hostigamiento psicológico.*
- j) Amenazarlo/a repetidamente con despido infundado.*
- k) Privarlo/a de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.*

Art. 4 – Maltrato físico. Se entiende por maltrato físico a toda conducta del superior jerárquico que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico a los/as trabajadores/as.

Art. 5 – Acoso. Se entiende por acoso la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras, gestos, bromas, o insultos en razón de su género, orientación sexual, ideología, edad, nacionalidad u origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas, situación familiar, social, económica, o cualquier otra circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo.

Art. 6 – Acoso Sexual. Se entiende por acoso sexual el solicitar por cualquier medio favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, prevaleciéndose de una situación de superioridad, cuando concurriere alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se formulare con anuncio expreso o tácito de causar un daño a la víctima respecto de las expectativas que pueda tener en el ámbito de la relación.*
- b) Cuando el rechazo o negativa de la víctima fuere utilizado como fundamento de la toma de decisiones relativas a dicha persona o a una tercera persona vinculada directamente con ella.*
- c) Cuando el acoso interfiriere el habitual desempeño del trabajo, estudios, prestaciones o tratamientos, provocando un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo.*
El acoso sexual reviste especial gravedad cuando la víctima se encontrare en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, u otra condición.

c) Ley 13.168, provincia de Buenos Aires.

Al abordar el tema, la Provincia de Buenos Aires, tiene su ley referida a la violencia laboral:

Art. 1 – Los funcionarios y/o empleados de la provincia no podrán ejercer sobre otros las conductas que esta ley define como violencia laboral.

Art. 2 – A los efectos de la aplicación de la presente ley 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 o social.

Art. 3 – Se entiende por maltrato físico a toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre los trabajadores.

Art. 4 – Se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador o la trabajadora a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica.

Art. 5 – Se define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones:

- a) Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana.*
- b) Asignar misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar.*
- c) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.*
- d) Cambiarlo de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos.*
- e) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando el aislamiento del mismo.*
- f) Prohibir a los empleados que hablen con él o mantenerlos incomunicados, aislados.*
- g) Encargar trabajo imposible de realizar.*
- h) Obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su puesto.*
- i) Efectuar amenazas reiteradas de despido infundado.*
- j) Privar al trabajador de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos.*

Art. 6 – Se entiende por 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, preferencia artísticas, culturales, deportivas o situación familiar.

Art. 7 – Se entiende por inequidad salarial el hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre hombres y mujeres, que ejercen en el mismo establecimiento funciones equivalentes.

d) Ley 7232, provincia de Tucumán.

La Provincia mencionada ha intentado trabajar sobre este riesgo psicosocial sancionando la ley 7232, denominada “Violencia Laboral en el Empleo Público de Tucumán” y establece:

Art. 1 – La presente ley tiene por objeto establecer un marco jurídico a fin de prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral.

Art. 3 – Toda acción u omisión que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador, ejercida en el ámbito laboral por el empleador, por personal jerárquico o un tercero vinculado directamente con él, será considerada o entendida, a los efectos de la presente ley, como violencia laboral.

Art. 4 – Se entiende por violencia laboral al abuso de autoridad manifestado en las siguientes formas:

- a) Maltrato físico.*
- b) Maltrato Psíquico.*
- c) Acoso.*
- d) Acoso sexual.*
- e) Discriminación remunerativa.*
- f) Toda otra forma de coacción utilizada por las autoridades, personal jerárquico y/o terceros vinculados directamente con ellas.*

e) Ley 12.434, provincia de Santa Fe.

En la Provincia de Santa Fe, se encuentra la ley 12.434, referida a la materia, que nos refiere:

Art. 1 – Objeto. La presente ley tiene por objeto prevenir, controlar y sancionar la violencia laboral, y brindar protección a los/las trabajadores/as víctimas de las mismas, los/las denunciadores y/o testigos de los actos que la configuren.

Art. 2 – Ámbito de aplicación. Lo establecido en la presente ley es de aplicación en el ámbito de toda la administración pública provincial central y descentralizada, sus entidades autárquicas, empresas o sociedades del Estado, sociedades de economía mixta o con participación estatal mayoritaria, en el ámbito de la administración pública municipal y comunal central y organismos descentralizados, entes autárquicos, empresas o sociedades del Estado, comprendiendo también al Poder Judicial y al Poder Legislativo de la Provincia, así como a toda otra entidad u organismo del Estado Provincial, Municipal y Comunal independientemente de su naturaleza jurídica, denominación, ley especial que pudiera regularlo o lugar donde preste sus servicios.

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

f) Ley 8671, provincia de Entre Ríos.

En su ley 9671, la provincia de Entre Ríos, tiene como objetivo prevenir la violencia laboral y sancionar a los que ejerzan la misma sobre los trabajadores y expresa:

Art. 2 – Se considera Violencia Laboral a toda acción ejercida en el ámbito laboral que atente contra la integridad moral, física, sexual, psicológica o social, de los trabajadores estatales o privados.

A tal efecto, sin perjuicio de otras acciones que pudieran estar comprendidas en el párrafo anterior, serán consideradas como:

1- Maltrato psíquico y social:

- a) El constante bloqueo de iniciativas.*
- b) Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana.*
- c) Juzgar de manera ofensiva el desempeño.*
- d) Amenazar repetidamente con despidos infundados.*

2- Maltrato físico: toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre el trabajador.

3- Acoso: la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras o gestos, en razón del sexo, edad, nacionalidad, capacidades físicas diferentes, estado civil, conformación física o situación familiar.

4- Inequidad salarial: ejercer la disparidad salarial entre el hombre y la mujer que ejercen igual función en el mismo lugar de trabajo, siempre que cuenten con iguales antecedentes en cuanto a su calificación, esfuerzo y responsabilidad.

Los casos citados precedentemente no excluyen a otros que pudieran encuadrarse en la definición contenida en el primer párrafo de este artículo

Art. 3 - Es responsabilidad del empleador arbitrar los mecanismos internos preventivos en cumplimiento de esta ley.

g) Ley 5349, provincia de Jujuy.

En la legislación de la Provincia de Jujuy, se encuentra la ley 5349. En ella se manifiesta que el objeto de su sanción es prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral y en razón de ello instituye:

Art. 3 – A los efectos de la presente Ley, entiéndase por Violencia Laboral a toda acción ejercida en el ámbito laboral que atente contra la dignidad del o de la trabajador/a, su integridad física, psicológica o sexual, mediante amenaza, intimidación, maltrato físico y/psicológico, acoso sexual o discriminación, por parte del personal jerárquico o de quien tenga la función de mando, de un tercero vinculado directa o indirectamente con él, o agentes de la administración pública, cualquiera sea el agrupamiento de revista.

Art. 4 – Se entiende por maltrato psicológico la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento, desprecio y crítica en contra de el o la trabajador/a.

Art. 5 – Se entiende por maltrato físico toda conducta dirigida a ocasionar una daño o sufrimiento corporal sobre el o la trabajador/a.

Art. 6 – Se entiende por discriminación persistente y reiterada de incomodar con palabras o gestos en razón de su sexo, edad, nacionalidad u origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas o situación personal o familiar alguna.

Art. 7 – Se entiende por acoso sexual a la conducta reiterada de asedio o requerimiento sexual no deseado por la víctima.

Art. 10 – De las sanciones: Las conductas previstas en los artículos 3º, 4º, 5º, 6º y 7º serán sancionadas con multas equivalentes al valor de cinco (5) a veinte (20) salarios mínimo, vital y móvil, de acuerdo a la naturaleza y gravedad de la infracción, sin perjuicio de la responsabilidad civil, penal y administrativa que los códigos y leyes especiales le atribuyen.

h) Ley 4148, provincia de Misiones. ³

En la Provincia de Misiones, la ley 4148 de la administración pública provincial, establecía normas para prevenir, controlar y erradicar la violencia laboral.

Art. 1 – La presente ley tiene por objeto prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral, en el ámbito de los poderes del Estado provincial, organismos descentralizados, entidades autárquicas y organismos de la Constitución.

Art. 2 – A los efectos de la presente ley entiéndase por violencia laboral toda acción u omisión que manifieste abuso de poder que, en el ámbito laboral, funcionarios, personal jerárquico o con autoridad funcional, ejerzan contra los agentes, en desmedro de su integridad física, sexual, psicológica y/o social utilizando como mecanismos amenazas, intimidación, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, y/o psicológico, social u ofensivo, sin perjuicio de lo que define la Ley nacional nº 23.592 y modificatorias.

Art. 3 – Se considera:

- a) Maltrato físico y social la hostilidad continua y frecuente que, en forma de insulto, hostigamiento psicológico y desprecio, se ejerce contra los agentes, tales como:
 - 1- Bloqueo de iniciativas de interacción que generen su aislamiento;
 - 2- Traslado de su lugar habitual de trabajo con el ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos;
 - 3- Obligación de ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana;
 - 4- Prohibición de relacionarse entre agentes;
 - 5- Juzgamiento de manera ofensiva degradando su desempeño en la organización;
 - 6- Asignación de tareas innecesarias o imposibles de cumplir, con manifiesta intención de humillar;
 - 7- Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de actividades, u ocultar las herramientas necesarias para concretar tareas inherentes a sus funciones;
 - 8- Amenazas reiteradas e infundadas de sanciones;
 - 9- Promover hostigamiento psicológico;
- b) Maltrato físico toda acción que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico;
- c) Acoso toda acción persistente y reiterada de incomodar con palabras y/o gestos, en razón de su sexo, edad, nacionalidad u origen étnico, color, religión, estado civil, discapacidades, conformación física, preferencias artísticas, culturales deportivas o situación familiar;
- d) Acoso sexual toda conducta reiterada de asedio u hostigamiento de naturaleza sexual que afecte la dignidad del agente, como así también, comentarios sugestivos acerca de la apariencia física;
- e) Inequidad salarial toda acción tendiente a la disparidad salarial entre los agentes que ejercen igualdad de funciones.
La presente enumeración es enunciativa.

³ La ley 4148 fue derogada por la ley 4245/2005, junto a otras leyes, con considerandos que no hacen referencia a ella.

i) Ley nacional 26.485.

Por el año 2009 se sancionó la ley nacional 26.485, “de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”, de aplicación en todo el territorio de la República, con excepción de las disposiciones de carácter procesal, establecidas en el Capítulo II, Título III de ella:

Art. 2 – Objeto. La presente ley tiene por objeto promover y garantizar:

- a) La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida;*
- b) El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia;*
- c) Las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos;*
- d) El desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres;*
- e) La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres;*
- f) El acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia;*
- g) La asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia.*

Art. 3 – Derechos protegidos. Esta ley garantiza todos los derechos reconocidos por la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, La Convención sobre los Derechos de los Niños y la Ley 26061 de Protección Integral de los derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes, y en especial los referidos a:

- a) Una vida sin violencia y sin discriminaciones;*
- b) La salud, la educación, y la seguridad personal;*
- c) La integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial;*
- d) Que se respete su dignidad;*
- e) Decidir sobre la vida reproductiva, número de embarazos, y cuándo tenerlos, de conformidad con la ley 25.673 de creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable;*
- f) La intimidad, la libertad de creencias y de pensamiento;*
- g) Recibir información y asesoramiento adecuado;*
- h) Gozar de medidas integrales de asistencia, protección y seguridad;*
- i) Gozar de acceso gratuito a la justicia en casos comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente ley;*
- j) La igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres;*
- k) Un trato respetuoso de las mujeres que padecen violencia, evitando toda conducta, acto u omisión que produzca revictimización.*

Art. 4 – Definición. Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basado en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.

Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Se entiende por violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción u omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

Art. 5 – Tipos. Quedan comprendidos en la definición del artículo precedente, los siguientes tipos de violencia contra la mujer:

1 – Física: la que se emplee contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo, y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.

2 – Psicológica: la que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca controlar o degradar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación o aislamiento. Incluye la culpabilización y vigilancia constante, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación, o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

3 – Sexual: cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

4 – Económica y patrimonial: la que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y patrimoniales de la mujer, a través de:

- a) La perturbación de la propiedad, tenencia o propiedad de sus bienes;*
- b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;*
- c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;*
- d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.*

Art. 6 – Modalidades. A los efectos de esta ley se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes:

b) Violencia Institucional contra las mujeres: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar, impedir, que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.

c) Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados, y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física, o realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo incluye el hostigamiento psicológico en

forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

j) Decreto reglamentario 1011/2010 de ley n° 26.485.

En este mismo sentido, la Presidenta de la Nación Argentina, rubricó el decreto 1011/2010, mediante el cual se aprueba la reglamentación de la Ley N° 26.485 que se refiere a la protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. En su anexo I, título I, de las disposiciones generales, determina:

Art. 3 Inc. a) "Se entiende por discriminación contra las mujeres a toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otro ámbito, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1º de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer."

Inc. k) Se entiende por revictimización, el sometimiento de la mujer agredida a demoras, derivaciones, consultas inconducentes o innecesarias, como así también a realizar declaraciones reiteradas, responder sobre cuestiones referidas a sus antecedentes o conductas no vinculadas al hecho denunciado y que excedan el ejercicio del derecho de defensa de parte; a tener que acreditar extremos no previstos normativamente, ser objeto de exámenes médicos repetidos, superfluos o excesivos y a toda práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado, sea en el ámbito policial, judicial, de la salud o cualquier otro.

Art. 4- Se entiende por relación desigual de poder, la que se configura por prácticas socioculturales históricas basadas en la idea de la inferioridad de las mujeres o la superioridad de los varones, o en conductas estereotipadas de hombres y mujeres, que limitan total o parcialmente el reconocimiento o goce de los derechos de éstas, en cualquier ámbito en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Art. 5 Inc. 3) A los efectos de la aplicación del presente inciso deberá atenderse a lo dispuesto en el artículo 2º de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conforme la cual la violencia contra las mujeres incluye, junto con la física y la psicológica, a la violencia sexual y se refiere tanto a las acciones o conductas que tengan lugar dentro de la familia, como a las que se produzcan en lugares de trabajo, instituciones educativas, establecimientos de salud o en otros espacios, tanto del ámbito público como del privado.

Art. 6 - Las definiciones de violencia comprendidas en el artículo que se reglamenta, en ningún caso pueden interpretarse en sentido restrictivo ni taxativo, como excluyentes de hechos considerados como violencia contra las mujeres por otras normas. Para ello deberá interpretarse la norma de forma armónica y sistemática con lo establecido en el artículo 4º, segundo párrafo de la Ley N° 26.485, y con lo dispuesto en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Recomendación General N° 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer; los demás Tratados Internacionales de Derechos Humanos y las observaciones y recomendaciones que efectúen sus respectivos órganos de aplicación.

Inc. c) Se considera discriminación en el ámbito laboral cualquier omisión, acción consumada o amenaza que tenga por fin o por resultado provocar distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos mencionados en la ley que se reglamenta o en cualquier otro motivo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres. En el mismo sentido, se entiende discriminatoria la exigencia, tanto sea para acceder como para mantener un contrato de trabajo, de cualquier requisito inherente a la pertenencia de género.

Se entiende por derecho a igual remuneración por igual tarea o función, al derecho a recibir igual remuneración por trabajo de igual valor, en los términos del artículo 7º, párrafo a) i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; artículo 11, párrafo 1) d) de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y el Convenio sobre Igualdad de Remuneración de 1951 OIT 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Se considera hostigamiento psicológico a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora, sea como amenaza o acción consumada, y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.

3. EXIGUO VIGOR DE NORMATIVA VIGENTE SOBRE VIOLENCIA LABORAL.

La legislación argentina traza una línea en cuanto a la definición de violencia laboral y su clasificación, que necesita ser revisado seriamente, ya que cualquier intento legislativo y jurisprudencial sería vano o por lo menos desacertado con las conceptualizaciones actualmente vigentes, lo cual puede desembocar en resoluciones injustas de una situación dada.

El intento de sostener una llamada protección integral, tal como aparece en la ley 26.485 y su decreto reglamentario 1011/2010, “*protección integral de las mujeres*”, puede ser inocuo si continua confundiendo la utilización de los términos agresión y violencia.

Asimismo, el articulado mencionado en forma precedente de las leyes 1225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la 13.168 de la Provincia de Buenos Aires, ley 7232 de la prov. de Tucumán, ley 12.434 de la Prov. de Santa Fe, ley 9671 de la prov. de Entre Ríos, ley 5349 de la prov. de Jujuy, el Convenio de Trabajo General para la Administración pública nacional y la derogada ley 4148 de la prov. de Misiones, intentan direccionar el entendimiento e imponer una definición de violencia laboral, relegando notablemente el hecho de que existen distintos elementos intervinientes en los actos o comportamientos del ser humano, que raramente podrían ser establecidos o cambiados por cualquier antojo legislativo.

Es exactamente aquí donde estas leyes empiezan a desvanecerse, a perder vigor, y decimos esto ya que al incluirse “todo” dentro de la acepción violencia se equipara a un insulto con un puñetazo, o a no hacer nada con cortar con un arma punzante a una persona. Estos comportamientos o actos no tienen en la práctica las mismas consecuencias ni los mismos efectos.

Los intentos de abarcar todos los actos o comportamientos dentro del concepto de “violencia laboral” parecen esfuerzos marcadamente exagerados, al incluir en éste las intimidaciones, el acoso sexual, acoso psicológico, discriminación, en determinar tipologías en las definiciones que aparecen en las leyes actuales, en algunos casos haciendo hincapié en “una relación desigual de poder”, cuando en realidad pueden darse en los distintos niveles jerárquicos existentes en las organizaciones e instituciones, sin que necesariamente se den de un superior jerárquico a un subordinado o varios de ellos. De esta forma, actos como insultos, acoso, humillaciones son parte de la violencia cuando en realidad no llegan a ser esto último.

A modo de ejercicio podríamos remitirnos a una situación generada en una empresa de la ciudad de Córdoba en el año 2011, en la cual un empleado de una empresa “fue lesionado en sus intestinos debido a lo que al parecer fue una ‘broma’ por parte de otros operarios que le introdujeron una manguera de un compresor de aire por el ano”⁴, según revelaciones vertidas en un sitio web informativo. Aquí si bien no se terminó con la vida de la persona, ¿es posible asimilar este hecho a otros tales como gritos o insultos repetidos a través del tiempo? Por último, ¿no configuraría acaso el acontecimiento descrito un genuino acto violento?

Tal como apunta Zizek, “violencia no es aquí la agresión como tal, sino su exceso que perturba el curso normal de las cosas deseando siempre más y más. La tarea se convierte en librarse de este exceso”⁵.

4. DIMENSIONES DE AGRESIÓN. ENFOQUE DE AGRESIONES NOCIVAS EN EL LUGAR DE TRABAJO.

Un verdadero avance en el tratamiento del fenómeno en cuestión, está dado por la implementación de prácticas laborales en gestión de personas relacionadas con la promoción del trabajo decente.

La agresión correctamente canalizada conduciría a la obtención de logros, “son las agresiones nocivas las que podrían ocasionar perturbaciones en las personas, esto es afectaciones directas a los criterios contenidos en el paradigma del trabajo decente”⁶.

Tanto es así que semánticamente agresividad no es sinónimo de cualidad destructiva, como se afirma con insistencia. En este sentido, podemos destacar “dos posibles dimensiones en la agresividad humana ya que se puede combatir

⁴ BROMA PESADA: hirieron a un empleado de la Crese”, <http://www.cba24n.com.ar/content/broma-pesada-hirieron-un-empleado-de-la-crese>, noticia publicada en la web el 11/05/2011.

⁵ ZIZEK, S., “*Sobre la violencia. Seis reflexiones marginales*”, 1ra. Edic., Buenos Aires, Paidós, 2010, p. 81.

⁶ LLANOS, F., “No se puede ser tan distinto sin ser tan igual”, *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, Abeledo Perrot, n° 10, mayo 2012, p. 3.

‘contra’ o ‘por algo’, ya sea bueno o malo, es decir, se pueden emprender o acometer acciones dañinas o beneficiosas”.⁷

Más aún, “la otra dimensión de la agresividad, esto es, en sentido negativo ha de entenderse como el impulso o tendencia relacionado a las actitudes de carácter hostil, destructor, perverso o malintencionado.”⁸

Entonces “no puede hablarse de agresión asimilándola sólo en sentido negativo, es cierto que existen claramente gran cantidad de situaciones asociadas a ‘agresiones negativas’, esto es aquellas situaciones en que las mismas en una organización buscan dañar, lesionar a otra u otras”⁹.

Los actos agresivos nocivos pueden presentarse en el lugar de trabajo de las personas y vulneran o afectan los presupuestos o elementos del trabajo decente comprendidos en los derechos humanos ligados al trabajo.

El concepto de agresiones nocivas refleja una cobertura amplia en cuanto a todas las situaciones en las cuales aparezcan afectadas la dignidad, equidad, seguridad, libertad, entendidas todas éstas como pilares del trabajo decente.

Lo anterior se verifica al entender por agresión nociva en el lugar de trabajo al *“acto humano tendiente a provocar efectos perjudiciales en las personas al vulnerar su dignidad, seguridad, equidad, libertad en el lugar de trabajo”*.¹⁰

5. CONCLUSIONES

El enfoque de agresiones nocivas en el lugar de trabajo encierra el rasgo distintivo y la virtud de contener en su esencia los pilares del trabajo decente (digno), mismos que se encuentran protegidos en tratados y declaraciones sobre derechos humanos. Los tratados internacionales de derechos humanos tienen rango constitucional, desde que la República Argentina los reconoció a través de su reforma del año 1994 en el art. 75 inciso 22, donde les otorga jerarquía superior a las leyes. La reforma constitucional de 1994 ha incorporado tratados y declaraciones sobre derechos humanos con un régimen especial: el de gozar de jerarquía constitucional, siendo de trascendental importancia que éstos adquieran la misma supremacía que la Constitución. Con esta disposición la protección de los derechos humanos, y entre ellos el de la dignidad del hombre, han sido vigorizados en su contenido, en sus alcances y defensa.

Agresiones nocivas es enfoque que contiene en su esencia los pilares del trabajo decente, esto es la dignidad, seguridad, equidad, libertad. Ellos están resguardados por los artículos contenidos en tratados internacionales, en

⁷ LATORRE LATORRE, A., MUÑOZ GRAU, E., “Educación para la tolerancia. Programa de prevención de conductas agresivas y violentas en el aula.”, edit. Desclée de brower, Bilbao, 2001, p. 31.

⁸ ÍDEM anterior.

⁹ LLANOS, F., “Agresiones nocivas en el lugar de trabajo. Afectación del trabajo decente”, Ponencia presentada en el marco de las XI JORNADAS DEL CENTRO DE LA REPUBLICA III PREMIOS PONENCIAS EN DERECHO DEL TRABAJO, p. 17.

¹⁰ LLANOS, F., “Agresiones nocivas en el lugar de trabajo. Afectación del trabajo decente”, Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social, Abeledo Perrot, n° 21, noviembre 2011, p. 14.

consecuencia no parece necesaria una sobreabundancia de leyes, es conveniente que se aplique realmente lo que ya existe, y mostrar actitudes marcadamente dirigidas a prevenir las agresiones nocivas en el lugar de trabajo.

El enfoque de agresiones nocivas, refleja un pensamiento de José Ingenieros, “lo humano vive en eterno movimiento, la experiencia social es incesante renovación de conceptos, normas y valores...”¹¹

Este es el camino que debemos tomar en el sentido de atenuar los efectos perniciosos del tenor literal de una ley, o de la utilización de terminología inapropiada al redactar normativas de orden público, “nada hay que promueva más el bienestar general que el sembrar, con la mayor difusión posible, las semillas del discernimiento a fin de que pueda distinguir el fanático del juez y al afán ciego de ser juez de la capacidad consciente de poder juzgar.”¹²

¹¹ INGENIEROS, J., “Las fuerzas morales”, 1ra. Edición, Agebe, Buenos Aires, 2004, p. 2.

¹² NIETZCHE, F., “Sobre la utilidad y los prejuicios de la historia para la vida”, Madrid, edit. Edaf, 2000, p. 93.