

XII Congreso Nacional y II Latinoamericano de Sociología Jurídica

Comisión: 9 Genero y Sexualidades: desafíos sociales y jurídicos

Título de la ponencia: “Testimonio sobre violencia Laboral en el ámbito privado. A propósito de la acumulación de las naturalizaciones”

Resumen El presente trabajo tiene como objetivo central demostrar a partir de un caso analizado en el cual se utilizó la técnica de observación participante durante el término de dos años – desde diciembre de 2008 a diciembre de 2010- la violencia laboral sufrida por una empleada en una institución privada y las respuestas brindadas por el sistema para ponerle fin a este conflicto. Se analizará utilizando el marco teórico brindado por Pierre Bourdieu pudiendo observarse y explicarse a través de sus ideas la normalización e invisibilización de este fenómeno, el cual se acumula a lo que denomina “dominación simbólica” cuando las víctimas son las mujeres. Asimismo, se expone cómo funciona el control social-formal e informal- que se aplica en estas cuestiones Se concluye con una serie de propuestas para combatir esta problemática

Datos personales: - BELLO, Teresita Inés: Calle 7 N° 1816 3 “c”. La Plata. //0221-155645940 // belloteresita@hotmail.com

Violencia Laboral en el ámbito privado. A propósito de la acumulación de las naturalizaciones¹

Abog. Teresita Inés Bello²

Introducción

El presente trabajo tiene como objetivo central demostrar a partir de un caso analizado en el cual se utilizaron las técnicas metodológicas de entrevista y observación el acoso laboral sufrido por una empleada en una institución privada teniendo como causa principal la discriminación de género.

De esta manera, se pretende colaborar para demostrar las prácticas que son sufridas por muchas mujeres en el trato diario laboral, evitando así la normalización e invisibilización de este fenómeno perjudicial para el desarrollo laboral, personal y social de las víctimas.

Se crearon distintas hipótesis de trabajo, entre ellas

- 1) la violencia laboral es una situación que se normaliza y se invisibiliza
- 2) la violencia laboral se intensifica cuando se acumula la discriminación basada en el género, superponiéndose y naturalizándose la opresiones sufridas por las víctimas
- 3) la existencia de un intermediario es imprescindible para prevenir y canalizar el mobing
- 5) es necesario elaborar políticas activas para prevenir la existencia del asedio laboral contra las mujeres

¹ Una primera edición de esta ponencia ha sido publicada en el libro “Violencia y Trabajo en la Argentina. Una perspectiva de derechos Humanos”. Director: Daniel Cieza, patrocinado por Universidad de Buenos Aires; Centro de Estudios e investigaciones en Relaciones de Trabajo, Universidad Nacional de la Plata y el Instituto de Cultura Jurídica de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata. 2011.

² Abogada. Escribana. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata. Auxiliar Docente de Introducción a la Sociología y Sociología Jurídica de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata. Mail : belloterita@hotmail.com.

Marco teórico.

Considero a la violencia como el despliegue de un poder acumulado sobre el término más débil de una relación social asimétrica, que se despliega cuando los símbolos y valores que sostienen el poder se ven amenazados, por una situación objetiva o simplemente por una creencia interna del que ejerce la violencia. Entrando en detalle indico que defino a la de violencia laboral como todas aquellas acciones y/u omisiones, que se dan en un tiempo prolongado y afectan la dignidad del trabajador ya que afecta su integridad física, psicológica, moral, y se manifiesta con malos tratos en el ámbito laboral o todas aquellas formas sutiles de persecución, injurias, amenazas, aislamiento, descalificación, violación de la intimidad, difamación, falsa denuncia, afectación a tareas irrelevantes, quita de personal, discriminación, utilización de influencias o indiferencia a sus reclamos.

Para Leymann la diferencia entre el mobbing y cualquier otro conflicto entre personas en el mundo laboral es que el mismo no se desarrolla entre iguales sino que la víctima ocupa una posición de inferioridad respecto del agresor, ya sea jerárquica o sea de hecho. Por lo tanto, para este autor son tres los principales rasgos que diferencian el mobbing o acoso moral de cualquier otro tipo de conflicto interpersonal en el medio laboral: la duración, la repetición y la relación asimétrica o desigual entre las dos partes del conflicto³

Es imprescindible tener en cuenta que estas relaciones de poder se “**naturalizan**” o “**normalizan**” a través de la interacción frecuente entre víctima y agresor, siendo su causa la falta de conciencia de este perjuicio por parte del empleado. El principal productor de este efecto el hecho que desde el inicio de la relación laboral, una de las fuerzas se ubica en el lugar de la autoridad o poder y la otra le debe respeto y obediencia; de esta manera, comienzan las prácticas abusivas que son silenciadas por la dependencia económica, jurídica y social en la cual se encuentra posicionada la víctima. . Marie France Hirigoyen define al acoso moral es una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte y que, sin embargo, es muy destructiva⁴

El ejercicio del poder incluye procedimientos para su permanencia, búsqueda de consenso y legitimación. Según este enfoque la única forma para neutralizar o disminuir la violencia y generar el cambio de estas situaciones, es que en el marco de las relaciones sociales dadas emerja un actor capaz de hacer frente a las prácticas violentas. A ello agrego, una política activa en torno a la prevención

De las estadísticas y publicaciones de los últimos años, surge que el “mobbing” es el principal problema en las relaciones laborales de la actualidad. Ya no son frecuentes prácticas represivas, despidos masivos, sanciones o “ajustes” compulsivos de personal. Ese tipo de violencia laboral es reemplazada por una violencia selectiva que toma como principal blanco a empleados y trabajadores dinámicos y creativos, es

³ Heinz Leymann Mobbing. La persécution au travail. Ed. Du Seuil. Paris 1996

⁴ Hirigoyen, Marie France El acoso moral en el trabajo, Buenos Aires, Ed Paidos, 2001.

decir, aquellas personas que pueden desestabilizar la estructura de poder que posiciona al acosador como “líder” del equipo de trabajo

Asimismo, el perfil de las víctimas demuestra que el “mobbing” está relacionado con la discriminación, el prejuicio y los estereotipos culturales. Los blancos del acoso suelen ser personas que no encajan en los moldes del aumento de la productividad a cualquier costo, o del control burocrático, y que por lo tanto son una amenaza para los esquemas de poder que se encuentran vigentes.

Considerando que la violencia no es única, que es dinámica y cambiante, debe analizarse en el caso de estudio la intensificación de la agresión que se realiza cuando al maltrato se acumula la discriminación basada en el género. En una sociedad dominada por la ideología patriarcal, la cuestión referente al género sigue estando presente cotidianamente, generando discriminaciones que no escapan al campo laboral⁵

Las mujeres fueron, y siguen siendo, blanco de ataque preferencial para el ejercicio de este tipo de violencia, considerando que es así por ser **invisible**, o en términos de Bourdieu, “simbólica”⁶, la cual la define como aquella “violencia amortiguada, insensible, e invisible para sus propias víctimas, que se ejerce esencialmente a través de caminos puramente simbólicos de la comunicación y del conocimiento, o más exactamente, del desconocimiento, del reconocimiento, o en último término, del sentimiento. Se suma a ello que la fuerza del orden masculino se descubre en el hecho que prescinde de cualquier justificación, imponiéndose como neutra y objetiva, “y no siente la necesidad de enunciarse en unos discursos capaces de legitimarla”⁷

Es decir, que al negarse el perjuicio que causa las conductas naturalizadas, el sistema tiende a normalizar, justificar y legitimar este fenómeno, sin tener las víctimas conciencia en sí y para sí de esta opresión; y una vez más, se abstrae el control social – formal e informal- este tipo de conflictos.

Con ello quiero resaltar que el asedio laboral no es un fenómeno abstracto, que padecen las personas sin distinción alguna, sino que debe tenerse en cuenta la diversidad de contextos y situaciones que intensifican el padecimiento de los más desfavorecidos (mujeres, niños, ancianos, inmigrantes, etc), y sobre ellos, trabajar en concreto para prevenir su existencia.⁸

⁵ En las II jornadas nacionales y en I jornada internacional “hacer justicia: una visión de género, rol de la mujer en la sociedad actual” celebradas en la ciudad de Salta los días 14, 25 y 26/10/2010 se concluyó que hay que “Tratar cada caso de violencia de género atendiendo su singularidad pero sin perder de vista que la violencia de género es un fenómeno social e se origina en una matriz cultural que históricamente la legitimo”

⁶ Pierre Bourdieu, *La dominación masculina*, Ed anagrama, 2000

⁷ Pierre Bourdieu, *ibid* cit pag 22

⁸ Al respecto, Felipe Fucito indica “Sin que quepa en este espacio analizar todos estos temas, algunos de los cuales serán objeto de otras partes de la presente publicación, señalemos que para un mismo tiempo y lugar, lo que puede ser situación de acoso en un ámbito laboral puede no serlo en otro de acuerdo con: a) la interpretación de la propia situación, b) la libertad atribuida a sí mismo y a los jefes, c) los valores de las personas involucradas, d) que se trate de un ente público o privado, e) el nivel de educación formal del acosador y del acosado, y f) el estado general de la evolución sociopolítica de la sociedad de que se trate. “ALGUNOS APORTES AL ANALISIS DE LOS

Marco Normativo

Debo recalcar la falta de una normativa específica que contemple y regule las situaciones de acoso laboral en el ámbito privado, atento a que las leyes específicas dictadas sobre la temática en estudio poseen como ámbito personal de aplicación el empleo público, como por ejemplo en la Provincia de Buenos Aires la ley 13168 modificada por la ley 14040⁹

Es decir, que la categoría social de trabajadores en relación de dependencia, público o privado, no tiene el mismo reconocimiento jurídico, existiendo una indiferencia normativa sobre la diferencia¹⁰ ya que el no contemplar la situación de falta de estabilidad laboral¹¹ que posee el empleado de una organización privada permite y facilita las situaciones de acoso.

Ahora bien, hasta el dictado de una legislación que reconozca y tutele al trabajador víctima de violencia laboral en el ámbito privado, solo puede encuadrarse esta situación dentro de la Ley de Contrato de Trabajo¹² como causal de despido indirecto por ser destinatario de injurias graves, generando ello una indemnización por la ruptura del vínculo laboral (art 242 y ccs de la LCT).

Pero ello no es eficaz para la resolución de un conflicto de índole laboral como es el mobbing, atento a que ignora circunstancias fundamentales para la salud y la continuidad en el mercado laboral del trabajador, como es

- 1) la instancia de la prevención del acoso laboral,
- 2) La protección que debe contar el/la trabajador/a víctima de acoso, tanto al momento de la denuncia como en la investigación de los hechos;
- 3) Los perjuicios sufridos por esta causa de ruptura del vínculo laboral que se acumulan e intensifican a los efectos nocivos que acarrea el desempleo por sí mismo, siendo algunos de los obstáculos que se presentan en el mercado laboral a la víctima del mobbing, como por ejemplo: trastornos psicológicos, los prejuicios culturales que acarrea el ser víctima del mobbing, la exclusión laboral, la marginación, la estigmatización y la afectación de la imagen pública entre otras consecuencias¹³,

DISTINTOS TIPOS DE ACOSO EN LA ORGANIZACIÓN También puede verse al respecto “Mobbing, acoso Psicológico en el ámbito laboral” Francisco Javier Abajo Olivares, Lexis Nexis 2006

⁹ Las restantes provincias que han dictado leyes al respecto también tienen como ámbito de aplicación el empleo público, por ejemplo Santa Fe ley 12434; Corrientes, Ciudad Autónoma de Buenos Aires ley 1225, Tucumán 7232, Jujuy 53498

¹⁰ para profundizar sobre las diferencias entre las en el comportamiento de organizaciones públicas y privadas ver Felipe Fucito, ob cit pag 452

¹¹ La falta de estabilidad laboral implica que el trabajador pueda ser despedido sin existir causa alguna que justifique la ruptura del vínculo.

¹² Ley 20744

¹³ Los efectos nocivos del desempleo pueden profundizarse en “De la cultura del trabajo al malestar del desempleo. Desarrollo socioeconómico y conflicto laboral en la Argentina”, pag 263, Daniel Cieza, 2000

- 4) Tampoco contempla las sanciones con efectos persuasivos que deberían aplicarse al agresor mas allá de la indemnización ¹⁴

Ahora bien, dentro del marco de la ley nacional 26. 485 ¹⁵ titulada “Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos que desarrollen sus relaciones interpersonales” se reconoció la modalidad de violencia laboral contra las mujeres , indicando en su art 6 que es “ *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 la 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*”

La normativa reconoce la existencia del fenómeno pero no contempla sanciones ni alternativas al momento de la resolución del conflicto. Ante el planteo de un conflicto en el campo laboral cuya causa sea la discriminación de género, los operadores jurídicos deben recurrir a la Ley de contrato de trabajo en caso de plantearse en el ámbito del trabajo privado, o a la ley 13168 en el ámbito del empleo público de la Pcia de Bs As ¹⁶, cuyas falencias han sido señaladas ut supra. Es decir, el ordenamiento jurídico nacional reconoce la existencia del fenómeno, pero no regula las particularidades y distinciones que presenta el mismo, quedando sin tutela jurídica la víctima de este tipo de acoso

Debo agregar que estas situaciones se producen en ámbitos privados donde las posibilidades de recolectar prueba son dificultosas¹⁷, y aun mas su reproducción ante los estrados judiciales. Sigue la misma suerte la demostración del nexo causal entre la conducta y el daño sufrido. Otra causal más para que la víctima no pueda ser resarcida de acuerdo al daño sufrido.

Es por ello que debe trabajarse activamente para evitar que se configure cualquier situación de acoso, ya que las consecuencias perjudiciales no se limitan a la perdida de trabajo, que por si ya es grave en la vida de cualquier persona. A las mujeres/víctimas de violencia laboral se acumula las repercusiones

¹⁴ no hay que olvidarse que las sanciones son necesarias porque su ausencia trae aparejada la legitimación social implícita de los comportamientos y porque además hay que generar estímulos para que los actos de corrupción sean denunciados, investigados y sancionados, articulando procedimientos y fórmulas para ello, protegiendo a los denunciantes para desterrar la impunidad.

¹⁵ BO 14/4/2009

¹⁶ Es dable indicar que la ley 13168 indica como sanciones: correctiva, que podrá implicar apercibimiento o suspensión de hasta sesenta (60) días corridos y excepcionalmente: cesantía, exoneración o ser considerado falta grave La modificación introducida por la ley 14040 a i entender felizmente, incorpora el traslado

¹⁷ La prueba fundamental en estos procesos, la testimonial, se ve fuertemente influida por el temor a declarar por parte del otros trabajadores

producidas en su salud psíquica, emocional, su vida, libertad, dignidad, integridad física, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal entre otros. Los principales encargados de esta función los organismos gremiales, sacando a la luz dos fenómenos invisibilizados: la violencia laboral generada en la discriminación de género, tarea poco sencilla pero no imposible..

El Caso: Primer periodo. Diciembre 2008-diciembre 2009.

El inicio de la relación laboral entre el jefe/acosador y la empleada/víctima fue tenso. Si bien es en este periodo donde se delimitan los roles y perfiles tanto del empleado como del jefe, la manera de marcar el vínculo social y económicamente jerárquico y de dependencia en este caso fue a través de contestaciones fuera de lugar, agresivas y provocadoras de discusiones.

Ante ello, la misma llamaba a silencio, naturalizando y justificando así la conducta del superior.¹⁸

Esto fue el inicio de la dominación simbólica que colaboró activamente en la subordinación sine die de la víctima¹⁹.

El ambiente de trabajo en el cual aconteció el caso traído a análisis se desarrolló en una institución privada jerárquica, verticalista, conservadora y sin encontrarse sindicalizada, es decir, sin organización gremial alguna a quien recurrir en caso de conflicto por parte de los trabajadores.

El jefe –acosador se encontraba trabajando en el mismo espacio físico que los tres empleados a su cargo. Dos de ellos son de género masculino, y la empleada-víctima era la única persona del sector del género femenino, siendo la más joven de todos los integrantes.

La jornada de trabajo consiste en 8 horas diarias, de lunes a viernes

El trabajo que se realiza es exclusivamente profesional, requiriéndose poseer título universitario para acceder a trabajar dentro del sector.

La empleada era la única en ejercer actividades de índole académica, por ejemplo la docencia en la universidad, asistencia a distintos cursos de capacitación, jornadas y congresos. Además, era la única dentro del área en poseer un curso de especialización y una maestría en curso. Sumado a ello ejerce la profesión fuera de la institución aunque de forma esporádica

¹⁸¹⁸ Manuela Gonzalez y Javier Dente afirman que “cuando la mujer se incorpora al mercado de trabajo y, en especial en el ámbito jurídico, ya tienen un perfil definido por el discurso patriarcal dominante que históricamente fue y es preponderante. Lo curioso de esta situación es el hecho no menor de que las mujeres reproducen estos perfiles, y en muchos casos sin conciencia de la situación ““Nuevos ropajes, viejas interpretaciones. Revista del Colegio de Abogados de La Plata, Año L, N 69

¹⁹ Al respecto Bourdieu indica ““los actos de conocimiento y de reconocimiento prácticos de la frontera mágica entre los dominadores y los dominados que la magia del poder simbólico desencadena, y gracias a las cuales los dominados contribuyen, unas veces sin saberlo y otras a pesar suyo, a su propia dominación al aceptar tácitamente los límites impuestos, adoptan a menudo la forma de emociones corporales- vergüenza, humillación, timidez, ansiedad, culpabilidad – o de pasiones y de sentimientos- amor, admiración, respeto- ; emociones a veces aún más dolorosas cuando se transforman en unas manifestaciones visibles ob cit, pag 55

Los otros dos empleados y el jefe solamente poseían el título profesional, sin realizar actividades extracurriculares o de capacitación como así tampoco el ejercicio continuo de la profesión a nivel liberal. Si bien esto parece irrelevante, sostenido en el transcurso del tiempo trajo como consecuencia directa que las diferencias culturales empezaron a acentuarse e influir en la interacción del grupo, ya que las conversaciones se limitaban a temas futbolísticos y/o sexuales, agregándose a ello tratos y gestos impertinentes y groseros (denominándose con un lenguaje “sucio”, hasta lo que comúnmente se denomina guerra de aviones y/o papeles, etc), provocando la exclusión del grupo a la empleada que no compartía este tipo de conductas. Se suma a ello, los comentarios en torno al género eran habituales, siendo permanente objeto de crítica agresiva todo lo referente a los cuidados estéticos y/o personales que la misma realizaba.

A medida que transcurría el tiempo, comenzaba a agudizarse la relación. Enojos sin fundamentos, tratos despectivos por no compartir opiniones y/o contestaciones en tono elevado cuando se intentaba exponer una idea distinta a la que sostenía el acosador, comenzaron a ser frecuentes dentro del sector, siendo siempre contempladas y comprendidas por parte de la empleada destinataria de estos ataques, aunque eventualmente también dirigía sus agresiones otro integrante del sector.

El restante, atento a unirlo una íntima relación de amistad, -o relación primaria siguiendo la terminología de Kingsley Davis- no recibía siquiera apreciación alguna en la falta de realización del trabajo diario, generándose una evidente protección sobre el mismo, el cual ejercía el rol de “seguidor” por ser funcional a sus intereses personales, y de esta manera, obtenía distintos privilegios, como no cumplir horario, faltas justificadas, falta de llamados de atención ante la omisión del trabajo entre otros.²⁰

Este hecho influía de manera notable en la sobrecarga de tareas que debían realizar los dos empleados restantes, especialmente en la empleada que debía realizar las tareas de mayor complejidad. Debido a ello, era frecuente quedarse fuera de hora sin remuneración adicional, o llevarse trabajo a su hogar por encontrarse comprometida su responsabilidad en el ejercicio profesional ya que la tarea le era encomendada directamente, indicando de manera provocativa que en el caso “de no poder asumir el compromiso no sería efectiva para el sector” o “de no hacerlo, no estaba capacitada para ejercer el cargo” entre otros descalificativos y provocaciones recurrentes. De esta manera ponía a prueba constante la capacidad de trabajo y resistencia de la víctima, partiendo de una presunción negativa sobre su desempeño y de esta manera, colaborar activamente en hostigar su desarrollo profesional dentro y fuera de la organización.

Otro hecho que debe considerarse en el presente es el asilamiento que se impuso desde el inicio de la relación laboral en relación con los demás empleados de la Institución, recibiendo indicaciones al mes de

Las relaciones primarias dentro de las organizaciones fomentan la corrupción. Confirma esta idea Felipe Fucito, Sociología General, pag 287

haber ingresado que “debía comportarse como profesional”, y en virtud de ello debía mantenerse sentada en su puestos de trabajo, sin relacionarse con los demás compañeros salvo cuestiones que sean estrictamente laborales. De esta manera, el ejercicio del poder se ejercía de manera autoritaria ya que encontrándose aislada, sin poder recurrir a otro par y/o superior jerárquico ante alguna situación de conflicto se terminaron naturalizando las prácticas violentas, transformándose en parte de la rutina diaria por haber “alienado” a la víctima de su situación perjudicial

Segundo periodo Diciembre 2009- Diciembre 2010

Luego de transcurrido el primer año, la postura de la víctima comenzó a cambiar de manera progresiva. Empezando de a poco a tomar conciencia de su situación, comenzó a salir del aislamiento y a exponer algunos hechos particulares ante el superior jerárquico, como a tres compañeros de trabajo que no integraban el sector, es decir, no eran subordinados del jefe-acosador. La particularidad de estas personas con las que empezó a tener mayor contacto tienen características similares a la de la víctima: personas trabajadoras, responsables, comprometidas, dinámicas y creativas, las cuales poseían el mismo cargo dentro de la organización

Junto al desgaste de la relación, el hecho de apartarse de las expectativas que conlleva el status de jefe en cuanto a la actividad profesional dentro de la institución se refería, dejó completamente de lado lo atinente al desempeño dentro de la organización delegando las mayores responsabilidades en la víctima²¹. De esta manera, tardaba de manera excesiva en revisar el trabajo de sus empleados, faltaba desmedidamente y se ausentaba dos o tres horas diarias de su puesto de trabajo. Asimismo, comenzó a solicitarle a su empleada que realizara tareas atinentes a su trabajo personal, recibiendo contestaciones subidas de tono y e induciendo a descalificación profesional cuando ella no cumplía los “favores” de acuerdo a los requerimientos estrictos realizados por aquel, los cuales incluían generalmente peleas ante aquellos que no opinaran o realizaran lo que este consideraba que debía hacerse.

La relación comenzó a ser más tensa con el paso del tiempo, empezando a crearse el resquebrajo cada vez mayor de las relaciones del jefe- acosador en relación a las terceras personas que la víctima empezó a tener contacto, creando un lobby en contra del grupo y tergiversando las opiniones emitidas, generando un resentimiento y una falsa creencia que trabajaban para sus intereses particulares, induciendo a la falta de solidaridad y concluyendo siempre de la misma manera: a través de gritos y descalificativos a quienes no compartían su creencias, siendo la conducta típica que el jefe/acosador adoptaba, pero agregaba a los destinatarios de sus insultos al grupo que comenzó a frecuentar la víctima

²¹ “No dar la orden esperada puede ser tan grave como dar ordenes que nadie quiere o espera.” Fuctio, Felipe, ob cit pag 470

Es dable destacar que este hecho se repetía con una frecuencia diaria, atento a que intentaba imponer sus ideas ejerciendo el poder y quedándose descontento con una sola discusión, transcurriendo las mismas en el inicio de la jornada laboral hasta su terminación, influyendo en la posibilidad de seguir su empleada con el trabajo diario ya que estas discusiones duraban horas y generaba un notable atraso en la tarea principal del sector. Este hecho es característica coincide descrito por Abajo Olivares “... a menudo, el conflicto no resuelto es solamente la excusa que necesita el acosador para iniciar su ataque, para justificar lo injustificable. En efecto, con frecuencia un conflicto de tipo menor es deliberadamente exagerado , sacado de contexto y maliciosamente difundido de forma innecesaria y tendenciosa, precisamente para motivar, justificar y potenciar el acoso psicológico a la víctima...”²²

Otro suceso que desencadenó el ejercicio continuo de agresiones y persecuciones fue el eficaz desempeño profesional que comenzó a realizar la empleada, haciéndose visible en la estructura de la organización cuando ella planteó la posibilidad de resolver un tema que nunca pudo realizarse por parte del sector a su cargo. Llegado dicho momento, la actitud del jefe/ acosador fue obligar a todos los empleados del sector a participar del mismo, pero de una manera poco eficaz, ya que durante los primeros tres días de conocido el hecho, la tarea realizada consistió en leer libros sobre el tema , tarea notablemente inútil y que, nuevamente, generaba el atraso en la tarea diaria y en el análisis en profundidad de la cuestión sometida a debate; de esta manera, se diluía el notable trabajo y desempeño realizado por parte de la empleada, cuando era tarea primordial encaminada al jefe/acosador . Ahora bien, al examinar sobre la efectiva conveniencia , se generó una opinión divergente entre el jefe/acosador y la empleada/víctima, llevándose la inquietud ante el superior. Esto fue la causa que motivó una reunión entre los tres, donde el clima fue áspero ya que la razón fue otorgada a la emplead/víctima. Como consecuencia de ello, la respuesta no solo fue el enojo y gritos, sino que además generaba nuevamente rumores de descrédito indicando que “ la víctima y el superior eran unos cobardes”, que no estaban capacitados para ejercer sus cargos y no tenían los suficientes conocimientos para tomar decisiones entre otros descalificativos

Estos hechos provocantes empezaron a afectar la salud de la empleada: en el término de seis meses sufrió tres infecciones urinarias y de a poco comenzó a sentir un dolor cada vez mas fuerte en el brazo derecho, debiendo atenderla un medico de la institución al momento de sentir cosquilleos y pinchazos en los dedos. La causa de estas patologías, según los médicos especialistas que recurrió a consultar, era el stress que se encontraban padeciendo, no solo por el ambiente laboral sino por la sobrecarga de trabajo

Hecho desencadenante

La situación que generó la visibilización de la situación de acoso sufrida, y la finalización del vínculo duró aproximadamente una semana. Nuevamente, a raíz de un intercambio de opiniones sobre la manera

²² Abajo Olivares, Francisco. *Mobbing. Acoso Psicológico en el ámbito laboral*. Ed Lexis Nexis, 2006 pag. 33

de llevar adelante la resolución de un conflicto, fue la causa de generar un tema de debate diario y prolongado entre la empleada y el jefe. Solo que este caso era distinto: de llevarse adelante la propuesta ordenada por el jefe, la empleada estaba incumpliendo la normativa vigente, y de esta manera se sometía a la posibilidad de ser sancionada por parte de la institución.

Ante la postura fuerte de la víctima de no realizar la conducta requerida, las discusiones eran diarias y subidas de tono. El último día de trabajo bajo la dependencia del hostigador, la discusión comenzó a los 10 minutos de haber ingresado al lugar de trabajo, ante lo cual la empleada le solicitó que no le dirigiera más la palabra y que lo realice con quien debía hacerlo. En ese momento, comenzó la otra parte de la historia...

La fase de intervención desde la empresa ¿Resolución del conflicto?

Ese mismo día sucedieron sendas reuniones con el jefe de departamento, superior de ambos, y con el jefe de recursos humanos de la institución, donde la empleada solicitaba un pase del sector. Ambos tenían una idea de lo que venía sucediendo, ya que, exponía determinadas situaciones clave pero solo para que tengan conocimiento, sin requerir solución alguna por temor a las represalias contra ella y el grupo que comenzaba a frecuentar.

El jefe de recursos humanos le solicitó que redactara una nota detallando todo lo sucedido y que en motivo de ello indicara el pedido del pase. Ella solo redactó una pequeña nota de pocos renglones, donde indicaba que a raíz de los malos tratos solicitaba el pase del sector.

Ese día continuó trabajando, siendo su puesto de trabajo durante las primeras horas la mesa de entradas, produciendo el inevitable comienzo de rumores y distintas teorías sobre lo acontecido dentro de la oficina, haciéndose manifiesto ante el conflicto por su cambio de su puesto de trabajo.

Ese mismo día se reunieron los superiores con el hostigador para conversar sobre lo sucedido y escuchar también su versión de los hechos. Le mostraron la nota donde la empleada solicitaba el pase, y ello desató la furia del jefe acosador, el cual negó la versión de los hechos.

Durante dos semanas la empleada no volvió a trabajar a la institución, atravesando un período de depresión por lo acontecido y por lo que se generaba en torno a ello. El jefe/acosador comenzó a circular rumores que ella pedía un sumario, que a raíz de su condición de mujer iban a creerle a ella, que manipulaba a los hombres de la organización, que tenía el llanto fácil y de esa manera conmovía a los superiores, que era una maniobra para sacarlo de su puesto de trabajo y ser despedido de la Institución, como así otros rumores que solo desacreditaban y perjudicaban a la empleada en licencia. Sumaba a ello rumores de existencia de una crisis personal que le impedía afrontar su puesto profesional, no pudiendo escapar de su fragilidad por su condición de mujer al momento de trabajar.

Es necesario resaltar que durante ese período, las inasistencias eran justificadas a través de “carpetas médicas”. Los médicos que iban a constatar el estado de salud de la empleada/víctima, solo le otorgaban

24 o 48hs, advirtiéndole que como no tenía gremio que avale su situación, no podían otorgarle más de dicho lapso.

Es necesario destacar que a cada profesional de la salud que concurría debía explicarle lo acontecido, agravando aún más la situación de depresión por la que atravesaba ya que debía volver a vivenciar a través del relato los hechos sufridos

Luego de ello, la empleada se tomó la licencia anual por vacaciones y hasta el mes de febrero no volvió a concurrir al establecimiento laboral. Al día de haberse reincorporado, se llamó a una reunión entre Jefe de Departamento, Jefe de Recursos Humanos, jefe/acosador y empleada/victima en un ambiente neutro. La misma transcurrió como era de esperar; gritos de todos los presentes y agresividad por parte del acosador, el cual obviamente negó todos los hechos relatados por la víctima, sin querer dar solución al conflicto y requiriendo la apertura de un sumario . Recalco que todo era invento de la empleada, que se victimizaba y creaba una actuación tomando como base pertenecer al “genero débil”

La empleada comenzó con un tratamiento psiquiátrico y psicológico a recomendación de su médico de cabecera, el cual le indico antidepresivos y ansiolíticos, y le otorgo 10 días más de licencia.

En la institución laboral, luego de la experiencia del “careo” vivieron y entendieron la situación por la cual había atravesado ´por el período de dos años la empleada, indicándole que se ausente el tiempo que sea necesario y que oportunamente le acerque un certificado médico para cubrir legalmente las faltas que se iban a producir

Reincorporada la misma, tuvo una reunión con una de las máximas autoridades la cual entendió la situación vivida, y le otorgo el pase a otro sector.

El ex jefe acosador hasta el día de hoy aprovecha toda oportunidad posible para generar discusiones con quienes la apoyan, y comenzó a realizar “lobby” para que sea despedida, pero su palabra no tiene autoridad. Sin embargo, sigue ocupando un puesto jerárquico dentro de la institución

Transcurrido varios meses, la empleada sigue con tratamiento psiquiátrico y psicológico.

Conclusiones

Luego de la experiencia observada puedo rescatar las siguiente conclusión: es fundamental trabajar para prevenir este tipo de situaciones de violencia, que afectan la salud de los trabajadores no solo durante su efectivo ejercicio, ya que siguiendo Abajo Olivares²³ considero que el mobing “es un proceso progresivo y con una permanencia en el tiempo”.

Esta función esta asignada al sindicato, actor por excelencia en la tutela de los derechos de los trabajadores. Ellos deberán promover políticas activas donde informen, adviertan y comuniquen a los

²³ Abajo Olivares. Ob cit

empleados sobre los que configuran el asedio, reconociendo las distintas variantes que pueden suscitarse en torno al fenómeno

En el caso analizado, atento a no existir siquiera organismo alguno que auxilie a la empleada víctima, la violencia pudo desarrollarse con total libertad ya que al no existir grupo de pertenencia que coopere y se solidarice con el conflicto de otra persona en las mismas condiciones trajo como consecuencia que la parte más fuerte de la relación consolide su poder

Una propuesta que me parece interesante es incluir dentro de los sindicatos la existencia de gabinetes especializados en la temática, compuesto de psicólogos, asistentes sociales, médicos y abogados entre otros, que puedan trabajar activamente en la prevención del conflicto y en quienes pueda descansar la conciencia del trabajador que la denuncia que eventualmente realice va a ser tratada de manera profesional sin sufrir represalia alguna en el ámbito laboral y personal.

Para concluir, cito a la Dra. P. Barbado, la cual indica que “La adopción de políticas para contrarrestar la violencia laboral generará un cambio significativo a nivel social y un nuevo entorno laboral en el que las dinámicas grupales naturalmente se encaminarán hacia la realización de acciones éticas y constructivas”.

Hay que trabajar en la eliminación de todo tipo de violencia. Es un valor universal que debe ser acatado para que el camino a la integración, el respeto y la valorización de las mujeres en el lugar de trabajo sea una realidad

Bibliografía

- Abajo Olivares. “Mobbing. Acoso Psicológico en el ámbito laboral”. Ed Lexis Nexis, 2006
- Barbarado, Patricia “El Nuevo Modelo de Justicia para la Argentina de Hoy a Partir de un cambio en la Cultura de la Gestión de sus Recursos Humanos” ARGENJUS 2006
- Barbarado, Patricia La violencia ejercida en el trabajo contra las mujeres mediante los procesos de acoso: una forma oculta de corrupción
- Bourdieu, Pierre. “La dominación Masculina”, Ed anagrama 2000
- Cieza, Daniel De la cultura del trabajo al malestar del desempleo. Desarrollo socioeconómico y conflicto laboral en la Argentina”, 2000
- Dubet, “Repensar la Justicia Social. Contra el mito de la igualdad de oportunidades” Siglo veintiuno editores
- Fucito, Felipe: Documentos de trabajo, 2010
- Fucito Felipe “Sociología del Derecho. El orden jurídico y sus condicionantes sociales”. Ed. Universidad, 2003
- Fucito, Felipe “Sociología General” Ed. Universidad, Buenos Aires, 2ª Edición, 1999
- González, Manuela Graciela y Dente, Javier ““Nuevos ropajes, viejas interpretaciones . Revista del Colegio de Abogados de La Plata, Año L, N 69
- Herrera Flores, Joaquín“ De Habitaciones propias y otros espacios negados (una teoría crítica de las opresiones patriarcales).” Bilbao, Universidad de Deusto, 2005
- Hirigoyen, Maria France El acoso moral en el trabajo, Buenos Aires, Paidós, 2001.
- Leyman , Heinz, Mobbing. La persécution au travail. Ed. Du Seuil. Paris 1996.