

NO a la violencia laboral

al abuso de autoridad o de poder

a la discriminación por sexo, opción sexual o condición física

al maltrato psicológico y físico

a las malas condiciones en el medio laboral

a la desvalorización de la tarea cotidiana

a cualquier acción que menoscabe los derechos humanos

al autoritarismo

al acoso sexual

a la discriminación por raza, religión, actividad gremial o política

NO A LA VIOLENCIA LABORAL

2

**CUADERNOS DE
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
SERIE: DERECHOS**

.....

2

.....

NO A LA VIOLENCIA LABORAL

Prólogo.

Nuestra Organización Sindical ha sido fiel a sus principios gremiales, en defensa de la Igualdad de Oportunidades y de Trato, a la no discriminación, al respeto por la diversidad dada en condiciones de libertad y dignidad.

No son palabras, son hechos, comenzamos allá por 1984, creando la Secretaría de la Mujer. Realizamos la primera investigación sobre el Acoso Sexual en el ámbito laboral del Estado.

Con nuestro accionar impulsamos la sanción del Acoso Sexual en la Administración Pública Nacional, obteniendo el decreto del Poder Ejecutivo Nacional.

Impulsamos y participamos en el 1er. Proyecto de Ley sobre Violencia Laboral en el 2001.

Extendimos las presentaciones al ámbito de todo el país.

Hemos introducido el tema de la Violencia Laboral en todos los Convenios Colectivos: Convenio Colectivo General del Sector Público Nacional; en el del Personal de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos AIRES; en el Convenio Colectivo de Trabajo para los trabajadores del INSSJP – (PAMI); y en el Convenio Colectivo para el Sector Público Salteño.

Hemos creado el Observatorio de Igualdad de Oportunidades de la Unión y el Área de Prevención, Contención y Abordaje de la Violencia Laboral de la Unión.

Todos instrumentos para defender la integridad de los trabajadores, resguardando su dignidad.

Nos sentimos orgullosos de ser pioneros en nuestro país y pioneros en la lucha para Erradicar la Violencia Laboral.

Es una acción de Justicia Social para los trabajadores.

Estos hechos fortalecen la confianza en nuestro sindicato, la Unión del Personal Civil de la Nación.

ANDRÉS RODRIGUEZ
Secretario General-UPCN

Presentación.

La VIOLENCIA LABORAL en sus diferentes formas, es tan antigua como el trabajo. Siempre existió.

Las desigualdades tan marcadas, tan injustas de otras épocas, la hacían creer natural. La resignación, la sumisión por el derecho al pan, la hacían creer natural.

Ser pobre, necesitado de todo, no tener poder, era soportar las injusticias, la explotación, el desprecio, la humillación, la degradación. La vida de los trabajadores se desarrollaba en la sordidez y podía perder hasta su vida, y muchas veces la de su familia. El trabajador no tenía valor, era desechable.

El desarrollo de la sociedad permitió una mayor conciencia en los derechos humanos. La dignidad de las personas adquirió respeto, se tomó conciencia de los humanos, de las personas, de los trabajadores, que son humanos y tienen derechos.

En el siglo que pasó, se tomó conciencia de que las vejaciones continuaban, de una manera sutil. A este fenómeno se lo comenzó a llamar Violencia Laboral, pues sucede en el lugar de trabajo, también acoso y otras más.

Los trabajadores organizados habíamos comenzado a tratar el tema como un atropello al trabajador, no respetando su derecho a tener condiciones dignas de trabajo.

Comenzamos a identificar nuestro accionar, y avanzamos. Decidimos publicar todas nuestras realizaciones en defensa de los derechos humanos de los trabajadores, para poder tener una herramienta más para lidiar con este abuso de poder. Esto fortalece la cultura del trabajo y es un acto de Justicia Social.

ZUNILDA VALENZIANO

Agradecemos a:

Los protagonistas de estas acciones en defensa de los derechos de los trabajadores, las Seccionales de la UPCN:

Seccional Buenos Aires, Capital Federal y Empleados Públicos Nacionales, Córdoba, Corrientes, Chaco, Chubut, Entre Ríos, Formosa, Jujuy, La Rioja, La Pampa, Mendoza, Misiones, Neuquén, Río Negro, San Juan, San Luis, Salta, Santa Cruz, Santa Fe, Santiago del Estero, Tierra del Fuego y Tucumán.

Las Cras. Responsables de Igualdad de Oportunidades y sus equipos.

Destacamos la activa participación de la Cra. Marcela Manuel en la elaboración y redacción del primer proyecto de Ley de Violencia Laboral.

A la Cra. María Cristina Steiner por su incondicional apoyo logístico.

La publicación se realizó con el aporte de todas las Cras- y Cros. de la Organización.

La elaboración fue realizada por:

Coordinadora: Cra. Zunilda Valenziano

Integrantes del equipo de Igualdad de Oportunidades de la Unión:

Cra. María Elisa Prada

Cra. Silvia Freiler

NO A LA VIOLENCIA LABORAL

PARTE I

INICIOS

En nuestra publicación **Acoso Sexual – Violencia Laboral** decíamos:

...“La Violencia Laboral es un tema escasamente tratado en el ámbito del trabajo por diversas causas, tal vez por considerarla inherente a las relaciones laborales. Además las circunstancias institucionales vividas en nuestro país no nos permitían dedicarnos a nosotros mismos: lo fundamental era mantener la situación lo más estática posible, no motivar ningún estado que subvirtiera el orden establecido. El temor nos mantenía totalmente inmovilizados. Lo esencial era subsistir. La actividad sindical dentro del ámbito estatal era prácticamente nula.”...

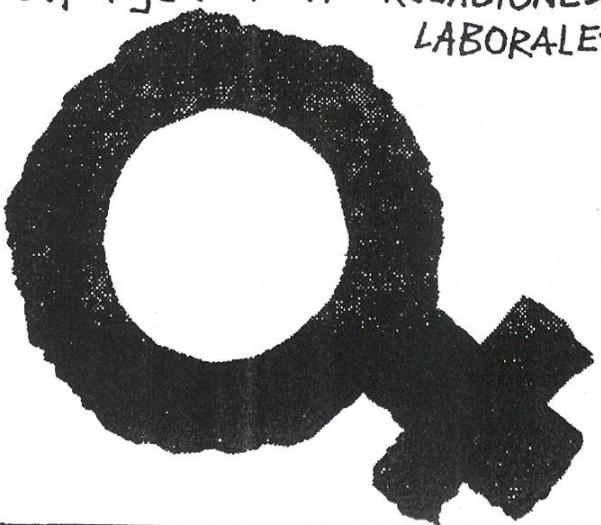
Continuamos narrando nuestras primeras acciones para tratar de cambiar la situación en el ámbito laboral y reconocíamos que ya sabíamos diagnosticar, pero debíamos actuar en este tema (Violencia Laboral) *...“que hace a la dignidad de trabajadores y trabajadoras, fuimos requiriendo información, realizando jornadas y organizando encuentros para sensibilizar a las compañeras con el tema de la “Violencia Laboral”...*

Estos inicios de tratar el malestar en el lugar de trabajo nos permitió vivenciar a través de las trabajadoras y trabajadores el temor a la denuncia, dilatarla, ... decíamos *“ en estos temas de violencia laboral, el sentirse poseedor de la autoridad, de decidir sobre el otro y manejarlo, humillando, exigiendo que se realicen sus pedidos, tomando a la trabajadora/or como un objeto para satisfacer necesidades personales, demostrando que se tiene poder para hacerlo, son elementos que tornan irracional a la Violencia Laboral.”...*

También explicitamos *...“Pero también tenemos otras formas de violencia que son más sutiles. Son muy dañinas, penetrantes y profundamente desestructurantes de la personalidad. Ellas son: la desvalorización, la falta de solidaridad, el menosprecio por las acciones desarrolladas por las mujeres. Considerar, en definitiva, que los trabajos que realizan las mujeres son menos calificados, lo que genera una gran pérdida de la autoestima.*

No es menor la violencia ejercida cuando los compañeros no valoran la participación de las compañeras en la actividad gremial. O nos les permiten acceder a puestos de decisión. O no les avisan de reuniones donde se tratarán temas de importancia, por no tenerlas como aptas para dichos puestos o para discutir esos temas.

**VIOLENCIA CONTRA
LA MUJER EN LAS RELACIONES
LABORALES**



Jornada
30 ABRIL 1988 - de 14 a 19 hs.

Este es un ejemplo de como tratamos de iniciar la sensibilización en la sociedad.



LA FUNDACION T. I. D. O.
(TRABAJO - INVESTIGACION - DESARROLLO
Y ORGANIZACION DE LA MUJER)

Y

LOS:

- DEPARTAMENTO DE LA MUJER DE UDA
- SUBSECRETARIA DE LA MUJER DE U.P.C.N.
- SECRETARIA DE LA MUJER DEL SINDICATO GRAFICO

Este es un ejemplo de cómo tratamos de iniciar la sensibilización: Realizamos una Jornada en la Casa de la Cultura de la Trabajadora Estatal de UPCN y fue organizada por la Fundación TIDO (Trabajo-Investigación-Desarrollo y Organización de la Mujer), el Departamento de la Mujer de UDA (Unión Docentes Argentinos), la Subsecretaría de la Mujer de UPCN (Unión del Personal Civil de la Nación) y la Secretaría de la Mujer del Sindicato Gráfico Argentino, con el auspicio de la Fundación FRIEDRICH EBERT. 1988 "1ra. JORNADA CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL".

Y no hablemos cuando se trata de dinero... siempre la menor distribución o el más bajo salario es para la mujer.

No caigamos en la confusión de creer que, porque la Ley lo dice, no existe la discriminación. En nuestro país, más allá de las disposiciones al respecto, la Igualdad de Trato y Oportunidades no es respetada.

La mayoría de las mujeres trabajan asumiendo responsabilidades mayores a las que les corresponde por su paga. Es violencia laboral.”...

...”Con solo abonar a las mujeres el salario establecido por convenio y otorgar “discrecionalmente” a los varones remuneraciones superiores, se logra ignorar por completo las normas igualitarias de nuestra legislación, permitiendo así que se consolide la idea de “hecha la ley, hecha la trampa”.

Nos preguntamos: ¿Por qué se producen estas situaciones de violencia?. Debido a los roles asignados culturalmente, la mujer es la encargada de la perpetuación del sistema a través del rol de “reproductora” y educadora de la familia. Debe hacerlo porque, si no lo hace, queda socialmente descolocada. Producir una innovación o un cambio es peligroso y se la trata con adjetivos despectivos como: “es una cabeza hueca”, “es una loca”, “es una histérica”, “es una dominadora”, “un mamarracho”, “una mala mujer”, etc.”...

...”Por todo esto, para ser una “buena mujer” deberá educar a sus hijos siguiendo la heredada discriminación del género. No es sencillo salir del “modelo” establecido. Toda esta educación asistemática es reforzada por la sistemática y la difusión de los medios masivos de comunicación

Esta situación de violencia afecta directamente a la mujer trabajadora que se ve oprimida, marginada y discriminada:

- a) Se producen relaciones interpersonales muy tensas entre los compañeros de trabajo.
- b) Está diariamente sumergida en un ambiente irritativo y conflictivo.
- c) Se generan ansiedades, temores y necesidades arcaicas, provocando conductas predominantes regresivas: deseos de satisfacer al otro en contra de su voluntad, de mucha protección, un sentimiento de pasividad, de impotencia, temor a no ser requerida o a ser rechazada, de pérdida de autoestima, etc..
- d) Estado anímico de desmoralización, desestimulación, desaliento, carácter agrio, etc..

- e) Sentimiento de mucha bronca por las impertinencias y desestructuración de su mundo interno y externo.
- f) *Abulia, pérdida de deseo de todo tipo, de voluntad ("no quiere nada", "todo le da lo mismo"), principio de melancolía ("todo tiempo pasado fue mejor").*
- g) Una motivación muy baja o negativa con respecto al trabajo. Se puede volver incumplidora, fabuladora, falladora, etc..
- h) El mundo y la vida se transforman en "cárceles", en un lugar de tortura y represión.
- i) Pérdida de capacidad, de creatividad en todos los órdenes, tanto en lo intelectual como en lo afectivo.
- j) Puede sufrir diferentes grados de depresiones, como por ejemplo: tener siempre sueño y ganas de dormir, sentirse desganada, agotada, cansada. Dar muchas vueltas mentalmente y no hacer nada. Sufrir problemas gastrointestinales, etc..

Todo esto puede afectar gravemente su vida laboral y familiar e inclusive, su salud. Este stress, además, sufrido por la Violencia Laboral, le produce un deterioro intelectual y emotivo que puede terminar presionándola para que se margine del mundo laboral, gremial, político, cultural, etc., retornándola a su espacio privado, al ámbito familiar, abandonando toda lucha. Esta gran frustración, que fue inducida por el sistema, cae sobre la mujer, pero es la misma sociedad la que sufre las consecuencias.

La violencia se revierte sobre el hogar y llega a sufrirla la familia entera. Más aún los hijos, pues conviven con una persona enferma, aunque no lo parezca. Se genera una violencia sutil que, ejercida en el ámbito privado, alimenta el statu quo sugerido por la sociedad.

Frente a lo anteriormente expuesto, nuestra obligación es seguir enfrentando las situaciones."... Acoso Sexual-Violencia Laboral – UPCN 1997.

Todo esto ya expresado en nuestra publicación Acoso Sexual – Violencia Laboral era lo transmitido mayoritariamente por mujeres.

Desde la Secretaría de la Mujer era más sencillo expresar estos casos, y se contara todo lo que conllevaba vivir estas situaciones de violencia en el lugar de trabajo.

No se la denominaba Violencia Laboral, ni violencia en el lugar de trabajo, ni acoso moral, ni mobbing, ni de ninguna otra manera, era simplemente narrar lo que se soportaba día a día en ciertos lugares de trabajo por algunas mujeres.

El disparador para visibilizar este tipo de Violencia fue el Acoso Sexual. Nos permitió rescatar todo lo que sufrían y las consecuencias de sufrirlo en silencio.

En el año 1994, casi diez años después de tratar todo lo transmitido a nuestra Secretaría por compañeras y escasos compañeros, decidimos realizar una investigación sobre el Acoso Sexual Femenino en el ámbito laboral del Estado, y allí, de las encuestadas surgieron distintos tipos de Violencia ejercida sobre las trabajadoras. Quedaba claro que la Violencia ejercida implicaba distintos aspectos. No era Acoso Sexual y nada más. Este tipo de Violencia integraba según los casos varias más, como luego conocimos o determinamos: física, psicológica, social, discriminación, inequidad y todas las variantes, algunas muy sutiles que atentan contra la dignidad de las personas, y no únicamente a mujeres, también a hombres.

Comenzamos a hablar de Violencia Laboral, se propuso, y en la Secretaría de la Mujer se decidió respecto a este tema: ..."Nuestro objetivo es erradicar la VIOLENCIA LABORAL. Las condiciones y medio ambiente de trabajo deben ser aptas para el bienestar de las trabajadoras y de los trabajadores"... , proponíamos incorporar estos temas al Convenio Colectivo de Trabajo, garantizando "procedimientos oportunos, imparciales, eficaces y completos".

"Nuestro mayor logro será que cada uno pueda conocer sus derechos, defenderlos y participar activamente, confiando en su Organización".

Esto demuestra que hemos estado en la vanguardia del tratamiento de la Violencia Laboral en nuestro país.

Esto ha sucedido en todo el mundo, como lo dice Jim Baker, Director de la Oficina de Actividades para los trabajadores – OIT.

... "Sea cual fuere el enfoque, los sindicatos han estado a la vanguardia del accionar contra la violencia en los lugares de trabajo. La motivación fundamental de los sindicatos para combatir la violencia en los lugares de trabajo es, por supuesto, proteger la integridad física y psicológica de

los trabajadores, especialmente dado que una gran parte de los casos de hostigamiento son cometidos por superiores jerárquicos.”...

Como lo expresa Jim Baker, mayoritariamente los casos de Violencia son ejercidos por un jerárquico. La Violencia Laboral es abuso de poder. Nadie puede ejercer violencia en un lugar de trabajo si no tiene poder.

También puede ser “alguien” que tenga influencias con el poder, por ej. familiar, amigo, amante, negocios, intereses comunes, entre otras. También puede existir esta acción entre pares, con la diferencia que el trabajador debe recurrir a la jefatura pertinente para que resuelva la situación pues es el responsable. Es quién tiene la cuota de poder sobre el Sector y debe resolverlo.

Si esto sucede con las jefaturas, que son las que deben mantener el ambiente laboral en condiciones normales para ejercer las tareas, a quién se recurre?... Sabemos que existe la “solidaridad jerárquica”, entre el personal de jerarquía, si hay una denuncia se trata de minimizar lo ocurrido, y muchas veces se produce mayor violencia laboral, pues se ejercen argumentos obtenidos de la misma víctima, que se utilizan en su contra. De esta manera se perjudica quien hace la denuncia, la presión psicológica que se ejerce sobre la víctima, diciendo a todos que es una persona problemática, que es deficiente en su tarea, que tiene problemas de conducta, y tantas otras, hasta tratarlo de “loco” o “loca”.

Todo esto para “defender” al jerárquico victimario.

Esto hace aumentar el grado de miedo o de ansiedad en los trabajadores. Solos no se pueden defender.

El denunciado de ejercer violencia laboral queda dependiendo de los demás jerarquizados que lo “protegieron”, tiene una deuda que pagar a sus pares, es más vulnerable y esta acción tiene su costo en desmedro de su futuro accionar, que estará supeditado a la voluntad de los demás. La “solidaridad jerárquica” tiene precio y genera carga psíquica. El victimario se transforma en víctima de sus pares.

La calidad de empleo baja, es mala tanto para los que detentan un cargo, como para el empleado común. El ambiente laboral es hostil, el temor a las represalias invade a todos. Es un terreno propicio para la corrupción por el estado de “psicoterror” establecido en el ámbito laboral.

Debido al aumento de denuncias recibidas sobre Violencia Laboral decidimos imprimir un cuadernillo facilitador, en el cual definíamos:

- Violencia Laboral, Qué es?; ¿Cómo se manifiesta?, donde realizamos una descripción de los diferentes tipos de Violencia Laboral ejercida en el ámbito laboral del trabajo estatal, con ejemplos de situaciones vividas por trabajadores y trabajadoras que fueron víctimas de Violencia Laboral, tratados por nuestra organización.
- ¿Quiénes son las víctimas? de acuerdo a nuestras actuaciones y nuestras estadísticas internas.
 - Las consecuencias, registradas también por nuestro sindicato.
 - Las represalias, las vividas por nuestros compañeros y compañeras.
- Y desarrollamos un instructivo para facilitar la actuación de un caso de Violencia Laboral, de acuerdo a nuestra experiencia.
 - ¿Qué hacer?
 - La denuncia.
 - Como actuar:
 - acción de la víctima.
 - acción del delegado/a.
 - Glosario: clarificar cierta terminología utilizada.

Este instructivo es necesario para la prevención de la Violencia Laboral, pues facilita reconocer las situaciones reales de violencia en el lugar de trabajo, además para saber como actuar. Si esto sucede, solos los trabajadores no pueden defenderse. La situación que se establece en el lugar de trabajo los coloca en posición cada vez mas vulnerable, que los perjudican cada vez más.

Lo ideal sería detectar cuando comienza un hecho de Violencia Laboral, para poder detenerlo antes que produzcan un mayor deterioro en la persona de la víctima.

Como para que sea una acción de Violencia Laboral esta debe suceder durante un tiempo y ser repetitivo, exceptuando el maltrato físico, nos permite tratarla antes de que cause mayores daños al trabajador.

Transcribimos el primer cuadernillo "Violencia Laboral", editado por nuestra Organización para difundir, y con esto lograr el conocimiento y prevención en este tema.

“PRIMER CUADERNILLO SOBRE VIOLENCIA LABORAL”.

VIOLENCIA LABORAL

¿Qué es?

Es toda acción que manifieste **ABUSO de PODER**, ejercida en el Ámbito Laboral por el empleador, personal jerárquico, en quien sea delegada la función de mando, un tercero vinculado directa o indirectamente a él, o quien tenga influencias de cualquier tipo sobre la superioridad.

Esta acción es ejercida sobre el trabajador/a, atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social, mediante amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas reiteradas, discriminación negativa, desvalorización de la tarea realizada, imposición, acoso, acoso sexual, inequidad salarial, traslados compulsivos, entre otros.

¿Cómo se manifiesta?

Las conductas más frecuentes son:

MALTRATO PSÍQUICO Y SOCIAL: hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica.

Por ejemplo:

- a) Constante bloqueo de iniciativas de interacción generando aislamiento en el trabajador/a.
- b) Cambiar al trabajador o trabajadora de oficina o lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos.
- c) Prohibir a sus compañeros y compañeras que hablen con él o ella.
- d) Obligarlo u obligarla a ejecutar tareas denigrantes para la condición humana.
- e) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la Organización.

- f) Asignarle misiones sin sentido, innecesarias con la intención de humillarla o humillarlo.
- g) Encargarle trabajos imposibles de realizar.
- h) Obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto.
- i) Promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre un subordinado.
- j) Manifestar amenazas repetidas de despido sin fundamento real.

MALTRATO FISICO: Toda conducta que directa o indirectamente este dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre la trabajadora o el trabajador.

Por ejemplo:

Una trabajadora asediada constantemente, al negarse a quedarse fuera de hora para "rehacer" una tarea, fue encerrada por su jefe de la oficina. Al rechazar un acercamiento corporal, fue arrojada sobre la puerta, rebotando en ella y cayendo al piso, propinándole en el suelo una patada que le provocó lesiones. (Presidencia de la Nación).

ACOSO: Toda acción persistente y reiterada de incomodar con palabras o gestos, bromas o insultos en razón de su sexo, edad, nacionalidad, origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, deportivas, situación familiar u otros.

Por ejemplo:

- *"como vas a ganar el concurso si sos una gorda chancha"*
Compañera que no ganó el concurso por el "perfil" (INDEC).
- *"con ese cuerpo y esos pelos no puede atender al público"*
Compañera a la que le asignaron tareas administrativas en un museo (Secretaría de Cultura y Comunicaciones).
- *"a vos ni se te arriman los perros, sos una frígida por eso estas sola"*. Compañera estatal asediada (SENASA).

Las frases fueron reiteradas, en algunos casos, durante más de un año, en forma cotidiana.

ACOSO SEXUAL: Es toda conducta reiterada de asedio u hostigamiento de naturaleza sexual o de otros comportamientos basados en el sexo, ofensiva, inaceptable, indeseada e irrazonable para quien la padece, todo contacto innecesario, comentarios, chistes, sarcasmos y observaciones no bienvenidas de contenido sexual, miradas o gestos lascivos, despliegue de literatura pornográfica, comentarios sugestivos acerca de la apariencia o cuerpo, contacto físico innecesario y asalto sexual.

Es ejercido por el empleador, superior o jerárquico, un tercero vinculado directa o indirectamente a quien tenga influencias sobre la superioridad que afecta la dignidad del trabajador/a, con la excusa de que si acepta mejorará su carrera, obtendrá horas extras o alguna prebenda que mejore su situación escalafonaria o salarial.

En nuestra investigación, realizada en 1994 con trabajadoras del Sector Público, donde el acoso sexual fue examinado en su sentido más amplio – desde el hostigamiento más suave a la agresión sexual – determinamos de acuerdo a las conductas de acoso sexual, cinco niveles, para los que se tomo en cuenta el tipo de interacción (verbal – no verbal); el contenido del mensaje (menos coercitivo – débil o más coercitivo – fuerte) y la implicación o no de contacto físico.

Nivel I – Acoso leve, verbal.

Incluye conductas del tipo de chistes, conversaciones de contexto sexual, silbidos, piropos.

Nivel II - Acoso moderado, no-verbal y sin contacto físico.

Incluye conductas del tipo de miradas, muecas y gestos lascivos y/o insinuantes.

Nivel III – Acoso medio, fuerte verbal.

Incluye conductas como llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.

Nivel IV – Acoso fuerte, con contacto físico.

Incluye manosear, acorralar, sujetar, etc..

Nivel V – Acoso muy fuerte.

Incluye tanto presiones psíquicas como físicas para mantener contactos íntimos.

Por ejemplo:

- "podríamos charlar fuera del horario de trabajo, usted es una persona sola, separada, con dos hijos menores que necesita un mejor sueldo, lo podríamos arreglar... que le parece si tiene más licencias por trabajos *especiales* ... usted sabe que yo lo puedo arreglar..." (INSSJyP).
- (...) "se colocó detrás de la silla cuando escribía a máquina y me metió las manos en los senos (...)" (ANSES).

INEQUIDAD SALARIAL: Se da en el caso en que hombres y mujeres con idéntica responsabilidad, en igualdad de condiciones, no reciben la misma remuneración y/o en el caso que el trabajador/a tenga bajo su responsabilidad la ejecución de tareas que no se derivan de su jerarquía escalafonaria, ni de su función de revista.

Por ejemplo:

- Compañera de la Secretaría de Cultura a la que le asignaron por memo interno la responsabilidad de la Tesorería, cuando no correspondía por nivel ni grado, no habiendo recibido la capacitación específica, ni recibiendo un adicional por tarea de mayor responsabilidad. Luego de un error administrativo fue sumariada por la superioridad, que había avalado la designación.

Estas frases son textuales, extraídas de situaciones vividas por trabajadores y trabajadoras que fueron víctimas de violencia laboral y presentaron su caso al sindicato.

¿Quiénes son las víctimas?

Las mujeres la padecen en mayor proporción debido a que en su mayoría ocupan puestos no jerárquicos o de menor calificación y aún en puestos jerárquicos no tienen poder de decisión y como todo acto de violencia es abuso de poder el que lo tiene en mayor medida lo ejerce contra el que no lo tiene.

Existe una discriminación negativa basada en el sexo, que ha producido en el devenir histórico la "naturalización" de la violencia de género,

ligada a pautas culturales de sumisión y estas mismas pautas se reproducen en el ámbito laboral.

En las actuales condiciones de precariedad e inestabilidad del empleo, tanto hombres y mujeres se ven sometidos a injustas situaciones de violencia laboral por la sumisión por el derecho al pan, que es la peor de las sumisiones y se da en forma igualitaria en hombres y mujeres.

Recientemente los hombres trabajadores han podido denunciar hechos de violencia sin sentirse indignos, débiles o flojos, en contra de las pautas culturales de las que ellos, en este caso, también son víctimas por género.

La estadística de casos registrados en la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y de Trato y nuestro conocimiento de la problemática, nos indica que la violencia laboral se da con mayor frecuencia en las mujeres. Nuestras campañas de sensibilización y concientización de esta problemática están dirigidas a todos los trabajadores y empleadores; realizando además campañas específicas para las mujeres.

Las Consecuencias

La violencia laboral genera temor a las represalias y muchas veces este temor se convierte en un terror ciego que inmoviliza la acción y el pensamiento del trabajador o la trabajadora afectando profundamente su rendimiento y su salud socavando su integridad, su dignidad y su libertad, convirtiéndose en un ser más vulnerable y con un grave sentimiento e inseguridad.

La situación es vivida en silencio, sin decírselo a nadie, muchas veces no pudiendo el mismo trabajador "ver" la situación, no pudiendo ver que el superior/a es un trabajador igual que él, un asalariado igual que él, que recibe su paga del mismo presupuesto que él y que tiene asignado, como él, un número de legajo y un número de CUIL y además tiene un plus por la responsabilidad que ejerce. Sólo por la responsabilidad.

Lo que podemos observar como manifestación de esta situación es: ansiedad, irritabilidad, tensión, depresión, desgano, abulia, incapacidad para concentrarse, alteración de la productividad, dolores de cabeza, fatiga mental crónica y otros indicadores que transmiten extenuación en el trabajo, enfermedades de origen psicosomático recurrentes (trastornos gastrointestinales, alergias) autodesvalorización, ausentismo como única forma de mitigar los padecimientos – elemento que se vuelve en contra del trabajador/a – reducción de la calidad del trabajo

producido, clara percepción de ser una víctima cautiva, abandono físico y estético, accidentes en el manejo de material o instrumentos a su cargo, entre otros.

La misma violencia genera patologías como la carga psíquica, produciendo severos trastornos en la concentración, la atención, la ubicación temporo – espacial, llegando en grado extremo a producir un daño psíquico.

Estos trastornos se producen en forma silenciosa y constante. Silenciosa: no se puede precisar claramente el origen. Constante: en el trabajo y fuera de él, la situación no deja de perturbar la vida del trabajador/a.

Según nuestros registros frente a situaciones de violencia el trabajador/a comienza a no concurrir al lugar de trabajo, efectivizando licencias pendientes que no se animaba a tomar o tomando licencias por problemas de salud, terminando con licencias por largo tratamiento.

Esta situación trastoca gravemente la vida laboral, familiar y social del trabajador/a, extendiéndose al hogar el padecimiento y sufriendolo la familia toda, más aún los hijos que conviven en el hogar con esta situación.

Así los trabajadores, que son parte de la ciudadanía de la nación, trasladan esta desmotivación laboral a una marcada y creciente desmotivación social, replegándose cada más sobre su ámbito privado, automarginándose del mundo gremial, cultural, etc., abandonando toda lucha, afectando así a la comunidad toda.

Las Represalias

Las represalias son una respuesta concreta, clara y contundente a la negativa del trabajador de continuar tolerando la situación de violencia. Son venganzas personales del superior que abusa del poder que le fue otorgado en el marco de una relación estrictamente laboral y lo ejerce en contra del trabajador/a.

Según nuestra experiencia, las represalias pueden ser: restricción en permisos , licencias, horarios, horas extras, salarios, traslados con alguna excusa o ninguna explicación, calificaciones que bajan el puntaje o la eficiencia laboral sin antecedentes reales que lo justifiquen; “borrar” al trabajador de la escena con pases transitorios y o permanentes en

forma compulsiva; trato vejatorio delante de los compañeros, negar el acceso a la capacitación, entre otros.

Se utilizan como abierto y público "escarmiento" a manera de ejemplo para el resto del personal. Intimidando a la víctima; produce el "ostracismo" de la persona, impidiendo que se comuniquen o mantengan vínculo de ningún tipo con él los demás compañeros/as.

Otras formas de intimidación: llamados al domicilio particular, charlas en voz alta sobre lo que "va a hacer" si alguien se "queja"; daño o sabotaje en la tarea que realiza el asediado, desvalorización permanente de su tarea; aumento del maltrato deliberado. Degradación de las tareas realizadas correctamente; presión para que renuncie al trabajo.

Amenazas permanentes de despido como expresión de su máximo poder: "ojo, que si abris la boca, te puedo rajar ... en esta situación del país, ...fijate la edad que tenés ... donde vas a encontrar otro empleo". Intimidación al trabajador/a para que no denuncie a la Organización Sindical.

Las represalias generan temor en el conjunto de trabajadores que muchas veces es cómplice, en el silencio, cómplice en el dejar hacer, cómplice por inacción, rompiendo lazos solidarios con la víctima. El trabajador solo, es más vulnerable y se somete al abuso de poder. No puede visualizar el peso del Poder Colectivo de la Organización Sindical que es la única que le garantiza que sus derechos no sean avasallados.

¿Qué hacer?

Denunciar los hechos de Violencia a la Organización Sindical, que es garante de la discrecionalidad necesaria para el tratamiento del tema en los máximos niveles, salvaguardando la identidad de la víctima.

El sindicato tiene la responsabilidad de resolver la situación.

La denuncia no es una prueba que va a ser exhibida como tal.

La denuncia de la trabajadora es la herramienta de Organización Sindical para actuar.

La Denuncia

Consiste en el relato por escrito de lo sucedido, tal cual fue vivenciado, con las mismas palabras que utilizó el victimario, aún cuando estas

fueron crudas, obscenas y/o lascivas, sin olvidar gestos, cambios de actitud o esfuerzos por "suavizar" la situación.

Es importante que se puedan situar los hechos en tiempo, con horas precisas, y lugares con descripción de todos los detalles posibles.

No descartar nada, porque todo puede ser leído de distintas maneras y adjudicarle un sentido que la víctima, en estado de vulnerabilidad extrema, no puede precisar. Todo sirve para aclarar aún más la situación padecida por el acosado.

Escribirla, aunque sea a mano alzada, sin importar la letra, "esto" o "aquello".

La denuncia es la herramienta que permite sacar a luz el abuso de poder. Es el testimonio necesario para dar fin a la situación de injusticia.

Es un compromiso personal del trabajador/a para ejercer sus derechos.

Cómo Actuar

ACCION DE LA VICTIMA

- Ante los primeros signos de violencia, firme rechazo de los mismos.
- Recurrir al delegado/a sindical del lugar.
- No tener miedo, mostrar firmeza y seguridad.
- Hablar con los compañeros/as – que le generen confianza – de la situación vivida.
- Averiguar si otras personas están en la misma situación o parecida.
- En caso de existir compañeros que han sido trasladados o pidieron el pase del lugar, comunicarse con ellos.
- Dar detalles de la situación para poder verificar cambios de conducta y armar estrategias.

- Denunciar por escrito a la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y de Trato los hechos, detallando nombre, apellido, documento y lugar de trabajo.
- No relatar los hechos a las jefaturas porque puede existir solidaridad jerárquica y desvirtuar, menoscabar, ridiculizar y/o desacreditar los hechos. Puede alertar de la situación a quién la realiza y dar lugar a represalias contra el trabajador/a.
- En caso de violencia extrema, retirarse del lugar de trabajo dejando por escrito donde correspondiere que el retiro es por violencia laboral y concurrir al Sindicato, denunciando el hecho.

ACCIÓN DEL DELEGADO/A

- Discrecionalidad.
- Ponerse a disposición de la víctima, escuchar con atención, no emitir juicios de valor ni comentar las circunstancias para bajar el nivel de conflictividad, generando contención y tranquilidad.
- Tener presencia y conocimiento de la problemática.
- Difundir en el lugar de los hechos material sobre la temática: cuadernillos, notas periodísticas, actividades realizadas por el Sindicato, afiches, a fin de fomentar el debate, la polémica, el diálogo entre los compañeros/as de la persona afectada e instalar el tema, sensibilizar.
- Recabar toda la información posible sobre el desempeño del victimario y de la víctima, antecedentes, trato con personal en el tiempo que desempeña este cargo u otro anterior, relación con los compañeros/as, entre otros.
- Dedicarle al tratamiento del tema el tiempo necesario y no acelerar los procesos de rastreo u otros.
- Actuar con frialdad y objetividad, sin involucrarse emotivamente.
- Tener empatía al máximo.
- Solicitar a la víctima un relato pormenorizado de los hechos con los datos personales, esta sería la denuncia.

- Recurrir a la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y de Trato con la denuncia que es de carácter RESERVADO y de uso exclusivo de las máximas autoridades de la Organización que actúan en la problemática.

La política de la Unión del Personal Civil de la Nación, es establecer la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre mujeres y hombres trabajadores en el ámbito laboral y sindical.

La Igualdad de Oportunidades y de Trato, es una cuestión de Derechos Humanos; es un acto de justicia y la única garantía de que se cumpla es la Organización Sindical, quien es la responsable de que no sea avasallada la dignidad de trabajadores y trabajadoras.

La formación de cuadros sindicales femeninos y masculinos con visión de género, para el empoderamiento de los trabajadores del Sector Público, consolidando el Poder Colectivo de la Unión del Personal Civil de la Nación, es una acción continua, porque somos conscientes de que sólo a través del Poder Colectivo de los trabajadores organizados revertiremos las situaciones de inequidad.

Construyendo día a día, con claridad en el objetivo, tanto en el trabajo como en el Sindicato, para que no haya Abuso de Poder, para que la Violencia Laboral, el Acoso Sexual, sean sancionados; asumiendo el compromiso de ser garantía de los derechos de los Trabajadores.

La Unión del Personal Civil de la Nación, es el reaseguro de la Defensa de los Derechos de los Trabajadores del sector Público, lugar sólido y fuerte que garantiza la protección, el resguardo a las represalias para que todos ejerzan sus derechos, sin temores con seguridad y firmeza.

Nuestro compromiso es la integración de todas y todos para lograr el estado de bienestar.

Promover la Equidad de Género, es un desafío tan grande – por la complejidad que significa cambiar el pensamiento y la acción – que requiere el compromiso de todos y todas.

Fomentar la equidad de género es un acto de Justicia Social.

Promover la Igualdad de Oportunidad y de Trato, es lograr la participación en pie de igualdad de hombres y de mujeres en todos los procedimientos y órganos de decisión. Solamente trabajando asociados,

integrados hombres y mujeres, alcanzaremos el objetivo común: que la Igualdad de Oportunidades y de Trato sea una realidad, erradicando todo tipo de discriminación.

Con Solidaridad, Unión y Organización, venceremos la Injusticia.

GLOSARIO

COMPLICE: es aquel que sin ser responsable directo de los hechos, colabora aun en la inacción de diferentes maneras para que acontezcan.

DENUNCIA: es la exposición oficial de los hechos. Consiste en un relato de los mismos y otorga visibilidad a la situación, la hace pública.

En el caso de que las autoridades del lugar no actúen como corresponde ante la gravedad de las circunstancias planteadas, dar amplia difusión de los mismos, recurriendo a las Defensorías del Pueblo, ONGs y órganos del gobierno que están vinculados a los Derechos Humanos.

Inclusive recurrir a la prensa oral y escrita, correo de lectores, sin dar NUNCA nombres de las personas involucradas

La denuncia debe llevarse al máximo nivel de la Organización Sindical que es la que garantiza que no sean avasallados los derechos de los/as trabajadores/as.

DISCRECIÓN: medida necesaria para elaborar estrategias y conclusiones; implica manejo de la situación y sentido de la oportunidad, distanciamiento de los hechos y objetividad basada en el conocimiento empírico de la situación.

EMPATIA: ponerse en el lugar del otro, manteniendo el autocontrol y manejo de la situación.

GENERO: conjunto de atributos simbólicos, sociales, jurídicos, políticos y culturales, asignados a las personas de acuerdo con su sexo, los cuales se aprenden y varían según el lugar.

REPRESALIA: es la acción que manifiesta claramente el abuso de poder, satisface la necesidad de dominio y control sobre la víctima y actúa como una venganza ante la negativa o intolerancia de la situación.

TOLERANCIA: reconocimiento de la diversidad en la acción, manteniendo la tensión de fuerzas, sin aceptar esa diversidad pero no oponiéndose a ella.

Esta página va destacada

AVANCES EN LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL

Desde la creación de la Secretaría de la Mujer se sensibilizó, formó, capacitó y actuó en el tema de Violencia Laboral. Desde los inicios, año 1984 hasta 2001 las acciones más destacadas fueron:

- Realización de la Primera **Investigación** en América Latina y el Caribe sobre el **Acoso Sexual en el lugar de trabajo**, Secretaría de la Mujer de la Seccional Capital Federal y Empleados Públicos Nacionales, 1994.
- Realización del libro **"Violencia Laboral – Acoso Sexual"** recogiendo la experiencia de la Secretaría de la Mujer en la participación y resolución de los casos, la investigación en el sector público, legislación comparativa internacional, estrategias, etc; editado por la Unión del Personal Civil de la Nación, 1997.
- Presentación del libro **"Violencia Laboral – Acoso Sexual"** en el Teatro Nacional Cervantes, con autoridades nacionales del Ministerio de Trabajo, Función Pública y Legisladores nacionales. Ciudad de Buenos Aires, 1997.
- Conceptualización, sensibilización, difusión, promoción, participación y realización de talleres, paneles, seminarios, conferencias nacionales e internacionales sobre la temática; tratamiento de denuncias, campañas, entre otros, desde 1988.
- Incorporación en el **1er. Convenio Colectivo del Sector Público el Título "De la Igualdad de Oportunidades y de Trato"** con tres capítulos específicos: Capítulo 1 – Prohibición de la discriminación; Capítulo 2 – Promoción de la Mujer Trabajadora; Capítulo 3 – "Erradicación de la Violencia Laboral", 1998.
- Campaña **"No a la Violencia Laboral – No al Acoso Sexual"** a través de afiches, botones, cuadernillos, etc., 1999.
- Publicación en la revista jurídica "Tener Presente" de la nota **"Violencia Laboral"**, 2000.

.....
Publicación realizada en el 2001 para informar las acciones más destacadas sobre Violencia Laboral.

NO A LA VIOLENCIA LABORAL

PARTE II

¿LEGISLAR?... ¿CONVENIO COLECTIVO?...
¿AMBOS?...
¿CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS? ...

LEGISLACIÓN

Cuando más denuncias recibíamos, y más debatíamos sobre el tema, nos preguntábamos ¿cómo erradicar este flagelo?, ¿esta calamidad?, ¿qué hacer, además de atender cada una de las denuncias o casos que llegan al Sindicato? ...

Tratamos con campañas nacionales, regionales, provinciales, investigaciones, publicaciones específicas, interacción con la comunidad, negociación colectiva, etc..

En el 1er. Convenio Colectivo del Sector Público logramos incorporar el Título, y en el Capítulo ERRADICACION DE LA VIOLENCIA LABORAL, lo único que pudimos acordar fue sancionar el ACOSO SEXUAL. Nada más. Fue frustrante. Pero no claudicamos y comenzamos a pensar en la norma. Se debía legislar sobre el tema.

Legislar? ... Convenio Colectivo?... , ó ambos? ... Código de Buenas Prácticas?... Todo ...

El 1er. Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Público (1999) fue un avance, sobre todo porque se instaló el Título de la Igualdad de Oportunidades y de Trato, íntimamente ligado a la erradicación de la Violencia Laboral.

Si la Igualdad de Oportunidades fuera real y el Trato también como correspondería a las relaciones humanas, no existiría la Violencia Laboral.

Es muy difícil lograrlo. No se es eficaz en implementar políticas activas para eliminar las desigualdades en el trato y en las oportunidades.

La discriminación es habitual, el maltrato es cotidiano. La dignidad de los trabajadores es avasallada, por aspecto físico, por tarea realizada, por origen, por opción sexual, por sexo, por religión, discapacidades, enfermedades, color de piel, y tantas otras. Lamentablemente no es sencillo el cambio, considerar al otro como un par, sea quien fuere, que merece ser tratado respetando los derechos humanos. No es un comportamiento habitual. Esta subvaloración que sufren los trabajadores es gravísima, sin embargo por frecuente casi no se la tiene en cuenta.

Nuestra Organización ha trabajado y trabaja este tema en el ámbito laboral del Sector Público Nacional, Provincial, Municipal, Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, y además hemos ampliado la acción a otros sectores del trabajo privado. En este accionar hemos comprobado que la acción concreta, sobre todo en los empleadores, es escasa.

Hasta el momento no hay planes de intervención directa para tratar la Violencia Laboral.

Debido a esta situación reflexionamos y nos preguntamos: en el 1er. Convenio Colectivo habíamos logrado introducir un capítulo – “Erradicación de la Violencia Laboral”, en el cual se trataba únicamente de Acoso Sexual.

La Negociación había comenzado débilmente en el tema, pero “algo” habíamos logrado: un capítulo en el cual en el título se hablaba de Violencia Laboral.

Debíamos pedir una legislación?.

Se podrá disminuir la Violencia Laboral con una Ley?. Sobre todo pensamos en cuando esto sucede y el que ejerce la Violencia es un Jerárquico, Jefes, Directores, Gerentes, otros.

Qué tipo de Ley?. La información obtenida nos mostraba que existían en el mundo muchas legislaciones que sancionaban el acoso sexual y la discriminación, eran las más comunes, pero las que trataban otros tipos de acoso y violencia laboral eran muy raras.

Algunos antecedentes de legislación

Suecia: ... “En una ordenanza especial emitida en 1993 por la Junta Nacional Ocupacional Sueca de Salud y Seguridad en el Trabajo se dio al hostigamiento en el trabajo carácter “delictivo”. Dicha ordenanza define el hostigamiento como “los actos reiterados reprobables o netamente negativos dirigidos contra determinados empleados de manera ofensiva y que pueden ocasionar que esos empleados sean marginados de la comunidad del lugar de trabajo.

Todo parece indicar que durante el último decenio en Suecia ha aumentado el hostigamiento en el trabajo. Entre 1998 y 2001, la cantidad de casos comunicados aumentó más del 60 por ciento en el caso de los hombres y casi el 90 por ciento en el de las mujeres, según la autoridad sueca para el entorno laboral” ...

Canadá: dispone de reglamentaciones específicas para prevenir la violencia en los lugares de trabajo. Las mismas pertenecen a las provincias de Columbia Británica y Saskatchewan.

Estados Unidos: en California, específicamente para los Hospitales. Promulgó una ley especial para combatir la violencia laboral.

Decidimos además de continuar con lo que estábamos realizando, lograr una norma que sancione la Violencia Laboral.

Acudimos a la Senadora (MC) Beatriz Raijer con la cual teníamos en común la defensa de los derechos de la mujer. Dentro de su bloque (PJ), tenía el PROGRAMA MUJER.

Muchas eran las denuncias y muchos más los casos de Violencia en el trabajo recibidos en nuestra Organización, la mayor cantidad eran de mujeres, todavía eran escasos los casos sufridos por hombres que se denunciaban.

Legislar defendiendo los derechos de las mujeres a través de una norma que sancionara el Acoso Sexual, nos parecía interesante. Lo único que habíamos logrado era el decreto del PEN N° 2385/93, del 18 de noviembre de 1993, en el que se incorporaba como segundo párrafo del inciso e) del artículo 28 de la Reglamentación del Régimen Jurídico Básico de la Función Pública (Decreto N° 1797/80).

Mientras discutíamos el proyecto de ley sobre Acoso Sexual, analizábamos las situaciones más frecuentes de hostigamiento en el ámbito laboral, las presiones ejercidas sobre las trabajadoras y también trabajadores, aparecieron otras modalidades que no eran únicamente Acoso Sexual.

Conversando, planteábamos la necesidad de normar dentro del derecho del trabajo, la "Violencia Laboral".

Decidimos ampliar el concepto de abuso de poder ejercido en los lugares de trabajo abarcando más situaciones y el Proyecto de ley fue de Violencia Laboral cuyo objetivo está definido en el primer artículo *... " tiene por objeto prevenir, controlar, sancionar y erradicar la Violencia Laboral "*.

En el artículo N° 2 damos una definición de Violencia Laboral, tratando de abarcar todas las situaciones que habíamos experimentado y conocido a través de los trabajadores, incluyendo lo psíquico, lo social, lo físico, obviamente el acoso sexual, la inequidad salarial.

Establecer la responsabilidad del empleador, darle seguridad al trabajador denunciante de no sufrir represalias. Además de involucrar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como garante de la situación laboral del denunciante y de las acciones a seguir entre otros.

En los fundamentos resaltábamos la necesidad imperiosa del respeto de los derechos humanos de los trabajadores. Tratamos de transmitir el concepto de la dignidad humana.

El 8 de marzo de 2001 se presentó en el Honorable Senado de la Nación el Proyecto de Ley contra la Violencia Laboral.

Transcribimos los fundamentos y la ley sobre Violencia Laboral, presentada por la Senadora Beatriz Raijer y gacetilla realizada en su oportunidad.

FUNDAMENTOS DE LA LEY CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL

"Este Proyecto de ley pretende elevar el concepto de dignidad humana a su máxima expresión, ya que estas cláusulas relativas a las condiciones de trabajo son cuestiones básicas y garantías mínimas vinculadas directamente a la protección esencial estamos hablando de los derechos humanos del trabajador.

En nuestra pirámide jurídica encontramos con raigambre constitucional (en el artículo 75 inc. 22 y 41) convenciones internacional como La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; La Declaración Universal de Derechos Humanos; La Convención Americana sobre Derechos Humanos; La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial entre otras; que apuntan a la protección integral de la persona a través del control de acciones discriminatorias que promueven la igualdad ante Dios y entre nosotros mismos.

El presente Proyecto está basado además en un reciente instrumento legal que fuera suscripto el 29 de julio de 1998 entre el Poder Ejecutivo Nacional y los representantes de nuestras Provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que se cristalizó en la Ley 25.212/00 llamada Pacto Federal del Trabajo.

El rol legislativo implica un compromiso indisoluble e ineludible con la comunidad y en especial con los trabajadores. Para ello se tienen en cuenta los Convenios y Recomendaciones de la OIT, esencialmente a su Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 ..."que establece la obligación universal renovada de respetar, promover y aplicar los principios inherentes a las siete normas fundamentales del trabajo, como ser la eliminación de la discriminación en el empleo y en la ocupación, la libertad sindical, ..."

Nuestro Estado Democrático de Derecho tiene como uno de sus pilares fundamentales, la dignidad de la persona humana, la prevalencia de los derechos humanos y los valores sociales del trabajo.

Violencia Laboral es abuso de poder. Podemos definir a la violencia como toda acción llevada adelante en contra de la voluntad de las personas, que tiene como resultado posible o real, un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad o de un derecho, ya sea en la vida privada o pública, atentando siempre contra la dignidad.

La violencia es ejercicio e imposición de la fuerza, con el objeto de dominio o sumisión sobre otra/s persona/s.

Casi siempre la asociamos a una acción visible. Sin embargo, la violencia puede ser velada y sutil; vivimos rodeados de violencia y muchas veces somos cómplices silenciosos o protagonistas directos de la misma y creemos que esas actitudes son "propias" de la situación, que "eso" que se hace no altera el bienestar.

Toda conducta violenta conlleva una actitud discriminatoria hacia la persona que la padece. Esta discriminación, en general, está ligada a pautas culturales o modos de comportamiento que se repiten cotidianamente, en forma "natural".

Esta manifestación que llamamos violencia, es el emergente, lo que se manifiesta producto de relaciones de poder históricamente desiguales, entre ricos y pobres, trabajadores-empleadores, sanos-enfermos, fuerte-débiles, sabios-ignorantes, hombres y mujeres. Está ligada a sistemáticos abusos de aquellos que son portadores de distintos tipos de poder ejercido en contra de los más débiles afectando su dignidad humana y su libertad.

El tratamiento desigual o impedimento en el ejercicio de un derecho entre seres humanos, en forma arbitraria y humillante, es violencia.

Las mujeres han sido las que históricamente sufrieron violencia por el establecimiento de relaciones de intercambio o circulación de valores que constituyeron las sociedades desde su origen, situando siempre al hombre en una escala jerárquicamente superior.

Esta discriminación basada en el sexo de la especie ha producido históricamente la naturalización de la violencia del género. Es por este motivo que la violencia apetece asociada especialmente a las mujeres

La imposición a esta situación, ha sido un ejercicio de violencia durante siglos. Así la historia, sucinta, de un impune ejercicio de sumisión de una parte de la humanidad sobre la otra.

Por ello es importante contar con una legislación que permita asegurar la protección integral del trabajador/a contra las distintas formas de abuso de poder.

Con la presente normativa se busca otorgarle sustento legal a las denuncias debidamente fundamentadas sobre las distintas formas de violencia en el trabajo.

La humillación de quien es víctima de algún tipo de violencia laboral se transforma en un perjuicio de su rendimiento y su salud. Convirtiendo el medio laboral en un lugar desagradable y desfavorable por someter al trabajador/a a actos que tienen como consecuencia intimidarlo, insultarlo y humillarlo.

Cuando se acosa a un/a empleado/a se trata de un abuso de poder. Este comportamiento da lugar a un tratamiento diferente, fundado quizás en el sexo o raza que priva a la víctima de iguales oportunidades de empleo.

Existe un tipo de conducta del empleador que considera a sus empleados como objetos sexuales y se permite tratarlos como tales con palabras personales ofensivas y con una proximidad física inoportuna.

En el campo laboral es clásico encontrar dos géneros de perjuicios, sean directos o indirectos, las represalias y las consecuencias propias, privadas, o personales en el damnificado. Cuando se produce una invasión inesperada o indeseada a la esfera privada de una persona, ésta experimenta reacciones físicas, psíquicas y sociales de diverso orden, mucho más graves de lo que, desde afuera, se quisiera aceptar.

Es posible realizar varias clasificaciones de la violencia laboral, considerando distintos criterios de selección: partiendo del damnificado, del sujeto activo, del lugar de trabajo, en la prestación de servicios, etc..

Las represalias casi siempre se manifiestan en forma encubierta, sus rasgos más comunes son su crueldad refinada y la variedad de formas, por ejemplo: Frecuente solidaridad masculina no expresada, tácita, aún entre empresarios ó directivos y empleados, restricción en permisos, licencias, horarios, horas extras, salarios; traslados con seudo excusas o sin ninguna explicación que generalmente tienen al menos nuevas o mayores incomodidades; calificaciones que muestran una disminución en el puntaje laboral o de eficiencia sin antecedentes reales que los justifiquen; trato vejatorio en la relación con el compañero o el superior; tentativas o consumación de distintas formas de intimidación; daño o sabotaje en la tarea encargada al asediado y desvalorización permanente de su rendimiento; maltrato deliberado frente a terceros;

exigencia de renuncia a su puesto; despido como expresión máxima de poder.

En Dinamarca la Convención Colectiva sobre Igualdad de Tratamiento celebrada entre la Confederación Danesa de Empleadores y la Confederación Danesa de Sindicatos el 02 de julio de 1991 establece "Las partes interesadas recomiendan que cada empresa busque por intermedio de sus políticas en materia de personal, hacer un entorno de trabajo que esté exento de todo comportamiento intempestivo, que provoque un ámbito violento en el trabajo y toda represalia ejercida contra un/a denunciante, o de cualquier persona que desea atestiguar o haya atestado en el caso de una denuncia".

La repercusión de las agresiones en el grupo es importante porque favorece el sentimiento de inseguridad y el miedo al trabajo en el damnificado/a, con la consecuente repercusión en la vida fuera del trabajo

Se advierte con frecuencia que la víctima sufre repercusiones directas producto de la violencia laboral. Entre otras podemos mencionar un sentimiento de inseguridad y miedo; ansiedad, tensión, irritabilidad, depresión, incapacidad para concentrarse, insomnio, fatiga, dolores de cabeza y otras manifestaciones de la extenuación en el trabajo; enfermedad de origen psicosomático, autodesvalorización, ausentismo como único medio para evitar la violencia, lo cual es ingresado al legajo personal como antecedente para justificar un potencial despido; reducción de la calidad de trabajo producido, clara percepción de ser una víctima cautiva, abandono temporario o definitivo del trabajo, accidentes en el manejo de material o instrumentos a su cargo y por último el peligro o pérdida de los medios de subsistencia.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ocupa con especial atención de esta temática. Los expertos consideraron que la violencia relacionada con el trabajo constituía un problema de seguridad y salud en el trabajo.

La cuestión tiene importancia tanto para mujeres como para hombres, si bien es cierto que la estadística nos muestra que ello se plantea con mayor frecuencia a las mujeres que a los hombres.

Debido a ello los expertos "no preconizaron las medidas de protección a mujeres únicamente, sino las medidas destinadas a proteger en particular a las mujeres. Pues los hechos demuestran que ellas son mayoritariamente las damnificadas de este abuso de poder. Tanto los trabajadores y/o trabajadoras pueden demandar la protección necesaria

pero la naturaleza y el grado de tal protección debe ser específica a cada sexo". (Reunión de Expertos Sobre Medidas Especiales de Protección para las Mujeres e Igualdad de Oportunidades y Trato, Ginebra 1989)

En el mundo laboral vemos que la persona violentada no puede ser "atrapada" por definiciones que justifiquen demasiadas expectativas. Normalmente los autores por un lado y las estadísticas por otro destacan la violencia laboral como abuso de poder por parte de propietarios, empleados con jerarquía, por clientes, proveedores y compañeros de trabajo.

La precarización del trabajo, la flexibilización laboral coadyuvan a que el trabajador, sea el sujeto más indefenso a los efectos de la injusticia y a los abusos de violencia laboral. Ante lo que debemos generar normas que modifiquen esta situación y brinde un marco jurídico al ámbito y relaciones laborales de profunda actualidad.

Seamos conscientes que ya no vale la "preocupación" por los temas vitales del siglo 21, es hora de "ocuparnos" por estos temas, porque si no es ahora, cuándo?".

PROYECTO DE LEY CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL

Artículo 1º La presente ley tiene por objeto prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral.

Artículo 2º A los efectos de la presente ley entiéndese por Violencia Laboral a toda acción que manifieste abuso de poder, ejercida en el ámbito laboral, por el empleador, por personal jerárquico ó un tercero vinculado directa o indirectamente a él, sobre el/ la trabajador/a, que atente contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/ o social mediante amenaza, intimidación, inequidad salarial, acoso, maltrato físico y/o psicológico social u ofensa ejercida sobre un/a trabajador/a sin perjuicio de las conductas definidas en la ley 23.592 y sus modificatorias.

Artículo 3º Se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica. Se define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones :

- a) Constante bloqueo de sus iniciativas de interacción generando aislamiento del mismo.*
- b) Cambiarlo de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos.*
- c) Prohibir a los empleados que hablen con él.*
- d) Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana.*
- e) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.*
- f) Asignar misiones sin sentido, innecesarias con la intención de humillar.*
- g) Encargar trabajo imposible de realizar.*

- h) *Obstaculizar y /o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto.*
- i) *Promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre un subordinado.*
- j) *Amenazas repetidas de despido infundadas.*

Artículo 4º Se entiende por maltrato físico a toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre los trabajadores.

Artículo 5º Por acoso a la acción 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 familiar, bromas, o insultos.

Artículo 6º Se entiende a los efectos de la presente ley como acoso sexual, a la conducta reiterada de asedio u hostigamiento de naturaleza sexual o de otros comportamientos basados en el sexo, ejercida por empleador, superior jerárquico o un tercero vinculado directa o indirectamente a él que afectan la dignidad de la mujer o del hombre trabajador. Incluye toda conducta ofensiva y amenazante, que resulta inaceptable, indeseada, e irrazonable para la víctima. También todo contacto innecesario, comentarios, chistes, sarcasmos y observaciones no bienvenidas de contenido sexual, miradas o gestos lascivos, despliegue de literatura pornográfica, comentarios sugestivos acerca de la apariencia o cuerpo, contacto físico innecesario y asalto sexual.

Artículo 7º Se entenderá por inequidad salarial el hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre hombres y mujeres, que ejercen en el mismo establecimiento funciones equivalentes, considerando la calificación, el esfuerzo y la responsabilidad para ejercer el trabajo y las condiciones en las cuales se realiza dicho trabajo.

Artículo 8° Los empleadores son solidariamente responsables, por las acciones de violencia laboral que se vieron sujetas/os sus empleadas/os, por parte de superiores o un tercero vinculado directa o indirectamente a ella/él.

Artículo 9° El empleador está obligado a dar fin a la acción violenta y a reparar el daño laboral, moral y material causado a la víctima. En igual forma cuando dicha violencia es ejercida por terceros bajo su responsabilidad, desde el momento que toma conocimiento de las acciones previstas en el artículo 2° de la presente ley.

Artículo 10° Si el empleador omitiera o no cumpliera con lo establecido en el artículo 9 el/la damnificado/a podrá accionar ante la Autoridad Competente.

Artículo 11° Es responsabilidad del empleador, en primera instancia, establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo en cumplimiento de esta ley, facilitar la exposición, garantizar la confidencialidad y discrecionalidad a fin de sancionar a las personas responsables.

Artículo 12° El empleador será solidariamente responsable de la indemnización que corresponda abonar a su dependiente cuando el acto de violencia laboral se hubiere ejercido con su conocimiento y no hubiere arbitrado las medidas pertinentes para hacer cesar esa conducta.

Artículo 13° Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de las acciones enunciadas en el artículo 2 o haya comparecido como testigo de las partes podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo.

Artículo 14° Ningún trabajador podrá ser sancionado ni despedido por haber sufrido o haberse negado a sufrir los actos de acoso de un empleador, de sus representantes o de toda persona que al abusar de la autoridad que le confiere sus funciones hubiera ordenado, amenazado, apremiado o ejercido presiones de cualquier naturaleza que sea sobre dicho trabajador, con el fin de obtener favores de tipo sexual en su beneficio o en beneficio de un tercero.

Artículo 15° El Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos deberá garantizar que el sujeto víctima de alguna de estas situaciones de violencia laboral, conserve o recupere el trabajo y hacer efectivo el cumplimiento de lo dispuesto en los artículos precedentes sin perjuicio de las acciones que le correspondan al trabajador para reclamar daño emergente y lucro cesante.

Artículo 16° El trabajador que hubiere sido víctima de las acciones de violencia laboral previstas en la presente ley solicitará a la autoridad de aplicación que fije una audiencia dentro del plazo de 48 horas a efectos de escuchar a las partes las que deberán concurrir asistidas por letrado patrocinante, ó representante gremial, ó persona idónea elegida por el trabajador/a para tal fin.

Artículo 17° El funcionario interviniente deberá escuchar a las partes y a los testigos ofrecidos por las mismas, debiendo resolver la denuncia en la misma audiencia.

Artículo 18° Resuelta la cuestión a favor del trabajador/a la autoridad de aplicación deberá exigir que el empleador dé fin a la acción violenta en forma inmediata, quedando a su cargo las erogaciones ocasionadas por el tratamiento terapéutico que requiera el trabajador/a como consecuencia de la violencia sufrida.

*Artículo 19° De las sanciones.
Las infracciones previstas en los artículos 3°, 4°, 5°, 6° y 7° serán sancionadas con multas determinadas en pesos equivalente al valor de cinco a veinticinco salarios mínimo, vital y móvil, por cada trabajador afectado por la infracción.*

Artículo 20° En caso de reincidencia de las infracciones previstas en los artículos 3°, 4°, 5°, 6° y 7°.

a) El empleador quedará inhabilitado por un año para acceder a licitaciones públicas y suspendido de los registros de proveedores o aseguradores del estado nacional, provincial y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

b) La autoridad administrativa podrá:

- 1) Adicionar a los montos máximos de la multa una suma que no supere el DIEZ POR CIENTO (10%) del total de las remuneraciones que se hayan devengado en el establecimiento en el mes inmediatamente anterior al de la constatación de la infracción.*
- 2) Clausurar el establecimiento hasta un máximo de diez (10 días), manteniéndose el derecho de los trabajadores al cobro de las remuneraciones. En caso de tratarse de empresas de servicios públicos esenciales, deberán garantizarse los servicios mínimos.*

Artículo 21° La presente ley será de aplicación en el ámbito de los tres Poderes del Estado Nacional y todas las jurisdicciones comprendidas en el art. 8° y 9° de la ley 24.156, debiendo dictarse en el plazo de 60 días desde la vigencia de la presente ley el procedimiento reglamentario para su aplicación.

Artículo 22° De Forma

GACETILLA **Destacar en hoja aparte**
VIOLENCIA LABORAL – ACOSO SEXUAL

El 8 de marzo de 2001 en el Día Internacional de la Mujer ingresamos el Proyecto de Ley sobre Violencia Laboral en el Senado de la Nación, realizando en la Sala Eva Perón, la presentación oficial.

Este proyecto trata una temática que afecta directamente a las trabajadoras y a los trabajadores y de la que nunca se habla y es necesaria para que haya Equidad entre los géneros y lograr la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre hombres y mujeres en el AMBITO LABORAL.

La presentación la realizó la Senadora Beatriz Raijer – PJ, Córdoba – vicepresidenta del Boque Justicialista del Senado en el marco del "Programa Mujer" de dicho bloque, quien elaboró el proyecto conjuntamente con la Secretaría de Igualdad de Oportunidades de la Unión del Personal Civil de la Nación.

*Estuvieron presentes, el Secretario de Relaciones Institucionales de la CGT – RA y Secretario General de la Unión del Personal Civil de la Nación, Cro. **Andrés Rodríguez**, Cra. Elena Palmucci, Vocal Titular del Consejo Directivo de la CGT – RA y por el Instituto de la Mujer de la CGT, su Presidenta Cra. Gladys Blas del Sindicato de Comercio y Secretaria Adjunta **Zunilda Valenziano** de la UPCN y miembros del Bloque Justicialista.*

El proyecto de VIOLENCIA LABORAL, es pionero y marca un hito en el tratamiento de esta temática, tan cara a los intereses de los Trabajadores. Por vez primera se presenta en nuestro país, un proyecto de estas características, que ponen a la luz el ABUSO de PODER.

El proyecto incluye la figura del ACOSO SEXUAL, problemática que nuestra Organización trabaja desde 1984, habiendo realizado en 1994, la Primera Investigación sobre Acoso Sexual en el Ámbito Laboral en el Sector Público, publicando en 1997, el libro "VIOLENCIA LABORAL – ACOSO SEXUAL".

El objeto de la presente ley es prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral.

Gacetilla realizada con motivo de la presentación del Proyecto de Ley contra la Violencia Laboral.

Acciones seguidas por la UPCN, después de la presentación del Proyecto de Ley contra la Violencia Laboral

A partir de esta presentación en el Honorable Senado de la Nación comenzamos a difundir este proyecto al ámbito nacional.

Realizamos encuentros, jornadas, cursos, etc., como lo veníamos implementando para formar a dirigentes, delegados y trabajadores en el tema Violencia Laboral, con un elemento más, el Proyecto de Ley sobre Violencia Laboral.

Había otra acción a ejecutar, presentar proyectos de ley en las legislaturas provinciales. A esta propuesta de la Unión del Personal Civil de la Nación, las Seccionales presentaron los primeros proyectos en el año 2001 en las legislaturas de las provincias de Neuquén, Río Negro, Tierra del Fuego, Formosa, Santa Cruz, San Luis, Misiones, Jujuy, quienes tomaron como base el proyecto presentado el 8 de marzo de 2001.

Fue muy interesante esta primera etapa de presentación de proyectos de ley. Nos sorprendió que prontamente ocho legislaturas provinciales ya lo tenían presentado, algunos con repercusión local de prensa.

Pero de estas legislaturas que ya mencionamos de ocho provincias, Neuquén, Río Negro, Tierra del Fuego, Formosa, Santa Cruz, San Luis, Misiones, Jujuy y el Honorable Congreso de la Nación, solamente dos Legislaturas sancionaron la ley, las de las provincias de Jujuy y Misiones. Ambas leyes luego de sancionadas fueron vetadas por los respectivos gobiernos.

Hasta la fecha no se ha avanzado en el tratamiento de los proyectos de ley en ninguna de estas otras provincias y tampoco en el Senado de la Nación.

Con los proyectos vetados tampoco se ha logrado revertir la situación.

Desde nuestra Organización, la Unión del Personal Civil de la Nación seguimos los tratamientos en las legislaturas de estas provincias y en el Senado de la Nación para que se sancionen estas leyes.

Continuamos con nuestra campaña para Erradicar la Violencia Laboral, y en el caso específico de la legislación, presentando proyectos de ley donde aún no han sido presentados y movilizándolo en el tratamiento en las legislaturas donde ya están.

En el año 2002 fueron presentados por acción de UPCN proyectos de ley en las legislaturas de las provincias de Tucumán, La Rioja, Buenos Aires y Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En esta ocasión fue sorprendente la rapidez de la sanción y promulgación de la ley sobre Violencia Laboral en la provincia de Tucumán. La misma ingresó en Diputados el 5 de marzo de 2002 y fue sancionada el 5 de setiembre del mismo año con el N° 7232.

Fue la primera ley en el país promulgada sancionando la Violencia Laboral.

En el Artículo 1° de esta ley dice: ...” La presente ley tiene por objeto establecer un marco jurídico a fin de prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral.”... y su ámbito de aplicación será en ...”los tres Poderes del Estado Provincial, Municipios, Comunas y Entes Autárquicos y Descentralizados provinciales y municipales.”...

También se logró la sanción en la provincia de Buenos Aires y en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En la provincia de Buenos Aires el proyecto fue presentado por la Senadora Elisa Carca (UCR). Luego de sancionado por el Senado, en la Cámara de Diputados actúa UPCN con Diputados para lograr el tratamiento sobre tablas, (vencía el plazo parlamentario y era la última sesión del poder legislativo), sancionándose el 18 de Diciembre de 2003 con el N° 13.168.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires el proyecto de ley se presentó el 4 de Diciembre de 2002 y se sanciona el 4 de Diciembre de 2003 con el N° 1.225.

La presentación la realizó la Diputada Juliana Marino, con la cual nos relacionamos por tener en común la defensa de los derechos de la mujer y obviamente a los derechos humanos. Además del proyecto presentado por la Diputada Marino, se presentaron el del Señor Defensor del Pueblo y el de la Diputada Delia Bisutti.

Queremos destacar las palabras de la Diputada Juliana Marino en la Sesión del 4 de Diciembre de 2003 en la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires:

...” Sra. Marino: Pido la palabra.

Señora Presidenta: el Diputado Enrique Rodríguez adelantó lo que yo iba a decir.

Hemos convenido tratar este tema sin discurso, pero también quiero señalar que fueron los trabajadores de UPCN, quienes están presentes –en particular, la Secretaría de la Mujer- los que me acercaron este proyecto (Aplausos). Desde hace más de diez años, cuando nadie hablaba de este tema, ellos fueron logrando que en todas las provincias se votaran leyes referentes a esta cuestión. Quiero rescatar el trabajo sobre este tema tan oculto.

Solicito la inserción de mi discurso en la versión taquigráfica, porque así lo hemos convenido.

Por último, quiero agradecer a UPCN por el aporte que ha dado a la ciudadanía porteña. (Aplausos).

Sra. Presidenta (Felgueras) – Se va a votar en general la ley.

- Se vota y aprueba. (Aplausos)”...

-

Extraído de Versión taquigráfica de sesión del 4 de diciembre de 2003 – 28° Sesión Ordinaria – Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En el año 2003 se presentó a instancias de las respectivas Seccionales de UPCN los proyectos de ley en las Legislaturas de las provincias de: Chaco, Chubut, Córdoba, Corrientes, Entre Ríos, Mendoza y Santa Fe.

Este año fue de gran movilización para la incorporación de proyectos de ley. Las siete provincias comenzaron una fuerte campaña en la prensa para difundir la presentación de los proyectos de ley. Las que ya habían presentado en años anteriores, como la Seccional Formosa que aunque no había logrado tratamiento a pesar de haberlo presentado en el año 2001; la Seccional Jujuy que también lo presentó en el año 2001 y que fue sancionado por la Cámara de Diputados el 28 de mayo de 2003 con el N° 5349 y vetada el 9 de junio de 2003, todas realizaron una fuerte campaña en la prensa para sensibilizar a la sociedad en Violencia Laboral. Además de influenciar para que los responsables de legislar, avancen en el tratamiento. En el caso de Jujuy, que el Poder Ejecutivo actúe para revertir la situación de veto.

El tema comenzó a tomar estado público en todos los ámbitos, como se demuestra en la siguiente nota:

...“La OIT en su difundido trabajo “La violencia en el trabajo” (1998) incorporó estas modalidades agresivas y vejatorias “tendientes a la eliminación de un trabajador de la empresa, suerte de terror psicológico ejercido en el lugar de trabajo”.

Nuestro país, por suerte, comienza a preocuparse de estas agresiones silenciosas que tienen secuelas de magnitud.

En el Honorable Senado de la Nación, a través de la ex-senadora Beatriz Rajer esto tuvo presencia parlamentaria, con apoyo de la Unión Personal Civil de la Nación (UPCN) y otros sindicatos, a través de un proyecto de ley en 2001 destinado a evitar las nuevas violencias en los lugares de trabajo. Promovido por ese mismo sindicato pero con mejor suerte, en Tucumán se sancionó una ley en 2002.

En nuestro país, como en otras partes del mundo, el sector del empleo público es uno de los ámbitos de máxima exposición de las “nuevas” formas de violencia.”...

Extraído de “La Silenciosa Violencia” – Lucio Garzón Maceda, especialista en Derecho Laboral.

OPINION – 2003 – Córdoba.

En la provincia de Chubut es aprobada la ley contra la Violencia Laboral el 4 de diciembre de 2003.

El 22 de diciembre de 2003 fue vetada por el Poder Ejecutivo Provincial.

El 1 de junio de 2004 la Seccional San Juan logró que se presentara el proyecto de ley en la Legislatura provincial. Esta presentación se realizó luego de finalizar un estudio conjunto acerca de la Violencia en el lugar de trabajo, entre la UPCN – Seccional San Juan y el Ministerio de Salud y Acción Social de la provincia.

El 9 de diciembre de 2004 fue sancionada la ley Violencia Laboral en Misiones con el N° 4.148. Este proyecto fue presentado tres veces – el 24 de setiembre de 2001, luego fue reproducido y presentado el 26 de noviembre de 2002 y vuelto a presentar el 19 de agosto de 2004-.

destacar este artículo.....

Nota publicada en el diario "EL TERRITORIO" – Posadas – Misiones

POLITICA Y ECONOMIA

POSADAS, MISIONES

Viernes 10 de Diciembre de 2004

CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL

La Cámara de Representantes sancionó ayer una norma que tiene por objeto prevenir y erradicar la violencia laboral en el ámbito de la administración pública.

*La ley surgió a partir de un proyecto presentado por el Justicialista Luis Kornuta y de otra iniciativa de la Desarrollista Fabiana Perié que se hizo eco de una **propuesta** que la **Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN)** remitió a todas las provincias para su tratamiento.*

*El texto aprobado define a la violencia en el trabajo como **"toda acción que manifiesta abuso de poder sobre el trabajador por parte del empleador, del personal jerárquico o un tercero vinculado directa o indirectamente a él", y a toda acción que "atente contra la integridad física, sexual, psicológica, de sus empleados mediante amenazas, intimidación, inequidad salarial o acoso"**.*

*En este sentido, se considera como maltrato **"al bloqueo de iniciativas de interacción que generen el aislamiento de las personas; traslado de su lugar habitual de trabajo con el ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos; la obligación de ejecutar tareas denigrantes, innecesarias o imposibles de cumplir con manifiesta intención de humillar, prohibición de relacionarse entre agentes y amenazas reiteradas e infundadas de sanciones"**, entre otras.*

..... hasta acá destacado

Este proyecto de ley, como la mayoría, necesita de la insistencia e nuestra organización y de los legisladores y legisladoras comprometidos con la defensa de los derechos humanos de los trabajadores. Esta ley fue vetada, vuelta a presentar y vetada nuevamente. Continuamos en la acción hasta que podamos tenerla promulgada.

En Santa Fe fue sancionada en la Cámara de Diputados la Ley Violencia Laboral el 25 de noviembre de 2004, conmemorando el día Internacional de la No Violencia contra la Mujer, pasando a la Cámara de Senadores para su sanción.

En Mendoza se sancionó la ley en la Cámara de Diputados, pasándose a la Cámara de Senadores para su sanción el 4 de agosto de 2004.

La campaña en la prensa para lograr que se sancione la ley contra la Violencia Laboral por las legislaturas provinciales y en el Senado de la Nación fue intensa.

El 5 de setiembre de 2005 se presenta en la Cámara de Diputados de la provincia de Santiago del Estero, a instancia de la Seccional Santiago del Estero de UPCN el proyecto de ley Violencia Laboral.

En Mendoza el 9 de noviembre de 2005 se sanciona la ley.

En la provincia de Santa Fe se sanciona en la Cámara de Senadores la ley el 7 de julio del mismo año. Fueron dos los proyectos presentados por los diputados Alfredo Cecchi (PS) y Alberto Maguid (PJ) y Secretario General de UPCN-Seccional Santa Fe, *... " que pretende brindar protección a los trabajadores víctimas de este tipo de violencia, así como a quienes denuncien o se presenten como testigos de este tipo de situaciones".... (Nota periodística SANTA FE).*

En Corrientes obtuvo sanción el proyecto de ley en la Cámara de Diputados en setiembre de 2005 y pasó al Senado para su sanción.

El 20 de diciembre de 2005 es sancionada por la Cámara de Senadores de la Legislatura de Entre Ríos, la ley de Violencia Laboral, contando con las dos sanciones, la ley pasó al Poder Ejecutivo Provincial quién la promulgó el 5 de enero de 2006.

El trámite de presentación del proyecto fue iniciado por el Diputado José Allende (PJ) y Secretario General de UPCN-Seccional Entre Ríos.

Paralelamente a este accionar en pro de una ley que sancione la Violencia Laboral, desarrollado por UPCN en todo el país, comenzaron a surgir los proyectos de ley, presentados tanto en el ámbito nacional como en el provincial.

Lo importante es que en todos los proyectos de ley presentados se trata el tema de la Violencia Laboral integralmente, considerando no sólo el acoso psíquico o mobbing, sino también el maltrato físico, la inequidad salarial, el acoso, el acoso sexual. (Ver proyecto de ley presentado el 8 de marzo de 2001 en el Senado de la Nación).

Además el tema ya es tratado en muchos ámbitos, desde el académico, las ONG's, los colegios de profesionales, el político, el gubernamental, entre otros.

Esto ratifica lo expresado en "La Violencia en el Trabajo", OIT, N° 133:
"Las organizaciones sindicales desempeñan un papel protagónico en la lucha contra la violencia en el trabajo".
LUC DEMAREC – Educación Obrera – OIT.

..." Hoy en día, gracias a un mayor respeto de los derechos humanos y a la influencia de los sindicatos, en muchas partes del mundo la violencia ya no se considera aceptable"... .
DAVID GOLD y JOANNAH CABORN – Programa SOLVE-OIT.

Nos enorgullece ser un sindicato que ha sido pionero en nuestro país en luchar contra la Violencia Laboral.

Otras leyes que se han referido a este tema tenemos en Austria, Francia, Finlandia, en Brasil en los estados de San Pablo y Río de Janeiro, Noruega, Portugal y Argentina con leyes sancionadas en varias provincias. Queda pendiente la ley Nacional.

Algunas son leyes nuevas sancionadas específicamente para este tema. Otras actualizan o introducen en diferentes formas el tema de la Violencia Laboral, en leyes laborales ya existentes, o en leyes de Higiene, de Salud, de Seguridad o Riesgos del Trabajo. Las leyes presentadas en Argentina, son todas similares, con agregados o algunas modificaciones, en la definición, por ejemplo se cambia el "Violencia Laboral es abuso de poder"; por otras variaciones respecto al tipo de sanción, etc.. Lo más importante es que todas mantienen hasta ahora, el mismo espíritu, la protección de los trabajadores. Además la mayoría tienen como base la primera presentación realizada el 8 de marzo de 2001.

Con diversos enfoques de la temática, pero todos con el mismo fin, proteger a los trabajadores en su dignidad.

SINSU

**SISTEMA DE INFORMACIÓN NACIONAL
SINDICAL DE LA UNIÓN**

Utilizado en este caso para medir el grado de eficacia en la instalación del tema en las Seccionales y tratamiento en las Cámaras Legislativas del Proyecto de Ley sobre Violencia Laboral en todo el país.

Objetivo:

Desarrollar en la **Unión del Personal Civil de la Nación**, un proceso que asocie herramientas y mecanismos que nos permitan conocer la real situación de las trabajadoras y los trabajadores del sector público y ver la integración entre hombres y mujeres.

Con este sistema obtendremos una base de datos con la cual interrelacionar la información obtenida, conocer las particularidades de la participación de la trabajadora y el trabajador a través de indicadores.

Área del Proyecto:

Después de un análisis exhaustivo de los distintos ejes de trabajo de la **Secretaría de Igualdad de Oportunidades**, determinamos que la primera aplicación del **SINSU** es en el proyecto de Ley sobre Violencia Laboral.

Una de las políticas de nuestra Organización es erradicar toda forma de Violencia Laboral, y además permitirá evaluar la asertividad en las planificaciones realizadas, específicamente en el proyecto de ley sobre Violencia Laboral.

El **Sistema de Información Nacional Sindical de la Unión con Visión de Género** en este caso, lo utilizamos para medir el grado de eficacia en la instalación del tema en las Seccionales y presentación y tratamiento en las cámaras legislativas del Proyecto de Ley sobre Violencia Laboral en todo el país.

Metodología:

Para realizar la evaluación determinamos dos fases:

- 1) Tratamiento del Proyecto de Ley sobre Violencia Laboral en Seccionales.
- 2) Tratamiento del Proyecto de Ley sobre Violencia Laboral en las Cámaras Legislativas.

Determinadas las fases, analizamos qué tipos de datos necesitaríamos.

Estos datos son expresados a través de **indicadores (*)**.

A estos **indicadores** los denominamos de **Violencia Laboral**, divididos en dos tipos, según la fase:

- 1- Indicadores de Tratamiento del Proyecto sobre Violencia Laboral en Seccionales.
- 2- Indicadores de Tratamiento del Proyecto sobre Violencia Laboral en las Cámaras Legislativas.

Indicadores determinados para las fases:

Primera Fase:

- 1) Cantidad de dirigentes/as de cada Seccional involucrados en la presentación del proyecto (especificados por sexo).
- 2) Cantidad y especificación de las Secretarías intervinientes en la presentación del proyecto.
- 3) Cantidad y especificación de Campañas -nacional, regional, provincial y otras- realizadas por cada Seccional.
- 4) Cantidad de afiches, trípticos, publicación en la prensa, entre otros.
- 5) Cantidad de Talleres, Encuentros, Jornadas etc., realizadas por cada Seccional.

Segunda Fase:

- 1) Cantidad de distritos que tienen presentados el proyecto.
- 2) Cantidad de distritos con proyectos de ley sancionados.
- 3) Cantidad de comisiones que trató el proyecto de ley. Especificadas.
- 4) Cantidad de distritos con proyectos de ley con dictamen de comisión favorable. Especificadas.

(*) Ver anexo 1 del SINSU.

- 5) Cantidad de legisladoras mujeres por partido político, que han presentado el proyecto de ley.
- 6) Cantidad de legisladores hombres por partido político, que han presentado el proyecto de ley.

Para el desarrollo de la metodología establecimos la siguiente estructura organizativa:

Formamos una Red específica para el **SINSU** cuyo **Nodo Central** es el **Consejo Directivo Nacional (1)**, y cada **Seccional** es un **Nodo** de la red, constituyendo los **Nodos Regionales**.

De esta manera la información llega de todo el país al Nodo Central y sale del mismo a todo el país, cuyo responsable es Igualdad de Oportunidades del Consejo Directivo Nacional.

La información emitida al **Nodo Central** por los **Nodos Regionales**, cuyos responsables son las Seccionales a través de Igualdad de Oportunidades, además son los receptores de la información enviada por el Nodo Central.

En este caso del SINSU, la Red de Igualdad de Oportunidades de la UPCN funcionó de la siguiente manera:

Nodo Central:

Igualdad de Oportunidades, del CDN funciona como coordinador de los Nodos Regionales, Igualdad de Oportunidades de cada Seccional, asumiendo las siguientes responsabilidades:

Nodo Central:

- 1 - Garantizar el flujo de información.
- 2 - Fortalecer los Nodos Regionales.
- 3 - Organizar y convocar para Talleres, Jornadas, Encuentros y Foros regionales y nacionales.
- 4 - Organizar Campañas.
- 5 - Asegurar la confiabilidad de los datos.
- 6 - Evaluar en forma continua el PROYECTO.
- 7 - Adecuar la información recibida al Objetivo del Proyecto

(1) CDN, Consejo Directivo Nacional

- 8 - Análisis de la información obtenida de los Nodos Regionales.
- 9 - Evaluar, para la obtención del Resultado, midiendo los efectos y la eficacia de la planificación realizada.

Nodos Regionales:

- 1 - Obtener y enviar al Nodo Central la información requerida.
- 2 - Informar al Nodo Central los avances.
- 3 - Informar de otras situaciones que se presenten, referidas al proyecto, aunque no sean las específicas de los Indicadores.
- 4 - Realizar reuniones con sus equipos de trabajo para informar el estado de situación del SINSU, y lo específico del Proyecto.
- 5 - Informar a las respectivas Comisiones Directivas los resultados obtenidos.

Fuentes de Información:

Como ya lo describimos anteriormente, la RED de Igualdad de Oportunidades de la UNION para el SINSU, es la fuente de Información. Seccionales participantes:

De las 24 Seccionales de la *Unión del Personal Civil de la Nación*, participaron 20 seccionales. Los Nodos Regionales de las siguientes Seccionales, con su responsable, Igualdad de Oportunidades de cada una.

Buenos Aires	Mendoza
Capital Federal y Empleados Públicos Nacionales	Misiones
Córdoba	Neuquén
Corrientes	Río Negro
Chaco	Santa Cruz
Chubut	Santa Fe
Entre Ríos	San Juan
Formosa	San Luis
Jujuy	Tierra del Fuego
La Rioja	Tucumán

Nota: Las seccionales *Catamarca, La Pampa, Salta* y *Santiago del Estero*, no figuran en el cuadro porque a la finalización de este estudio (30/06/2005) no habían presentado Proyecto de Ley sobre Violencia Laboral, solo habían realizado Campañas del Consejo Directivo Nacional y propias, para instalar el tema en la sociedad.

Actividades desarrolladas por la Red de Igualdad de Oportunidades de la UNION, según lo establecido para este caso:

El **Nodo Central** realizó las siguientes actividades:

1. Taller de Capacitación sobre indicadores y el SINSU, realizado en el **"Primer Encuentro Nacional para la Erradicación de la Violencia Laboral en el Ámbito del Sector Público"**, en la ciudad de San Miguel de Tucumán, junio de 2003.
2. Capacitación en informática a las delegadas del Nodo Regional, dentro del marco del **"V Encuentro de la Dirigencia Sindical Femenina de la Unión"**, en la ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2004.
3. En el **"Foro Nacional de Violencia Laboral"**, se presentaron los avances y dificultades analizados por el Nodo Central, a través de la información enviada por los Nodos Regionales, en la ciudad Autónoma de Buenos Aires, noviembre de 2004.
4. En el **"VI Encuentro Nacional de la Dirigencia Femenina de la UNION"**, y el **"1° de Igualdad de Oportunidades de la UNION"**. Se adelantaron los primeros análisis del SINSU en la ciudad de Formosa, noviembre de 2005.
5. Promovió los Encuentros Regionales, Talleres, Charlas, realizadas por los Nodos Regionales, a través de su responsable de Igualdad de Oportunidades de cada Seccional, los que figuran en la Primera Fase.
6. Campaña Nacional sobre Ley de Violencia Laboral **"Pronta Sanción de la Ley en el Senado de la Nación" – SANCION YA!!! (*)**

(*) Fue realizada para recolectar firmas en el ámbito de todo el país y presentarlas al Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión de la Honorable Cámara de Senadores para obtener dictamen favorable de la misma y sea tratada en el recinto para obtener Sanción del Senado Nacional, Setiembre – Noviembre 2005.

DESARROLLO DE LA EVALUACION DE LAS FASES 1 Y 2

PRIMERA FASE

Tratamiento del Proyecto de Ley sobre Violencia Laboral en Seccionales.

En esta Fase el Sistema de Información Nacional Sindical de la UNION con visión de género mide el grado de eficacia en el proceso de instalar en las Seccionales el Proyecto de Ley sobre Violencia Laboral.

- ❖ Indicadores de Tratamiento del Proyecto de Ley sobre Violencia Laboral en Seccionales.

Para esta fase hemos elegido indicadores que permiten evaluar:

- a) la participación de la dirigencia sindical.
- b) la participación de hombres y mujeres.
- c) especificación de las Secretarías participantes.
- d) como se han involucrado en el proceso.
- e) acciones implementadas en el proceso de la presentación del Proyecto en las Seccionales.

Indicadores utilizados:

- 1- Cantidad de dirigentes de cada Seccional involucrados en la presentación del proyecto (especificadas por sexo).
- 2- Cantidad y especificación de las Secretarías intervinientes en la presentación del proyecto.
- 3- Cantidad y especificación de Campañas -nacional, regional, provincial y otras- realizadas por cada Seccional.
- 4- Cantidad de afiches, trípticos, publicación en la prensa, entre otros.
- 5- Cantidad de Talleres, Encuentros, Jornadas etc., realizadas por cada Seccional.

Cuadro N° 1
Indicadores del Tratamiento del Proyecto de Ley sobre Violencia Laboral en Seccionales

Seccionales	Indicador 1		Indicador 2	Indicador 3	Indicador 4	Indicador 5
	Mujer	Hombre				
Buenos Aires	2	2	2	6	6	7
Sec. Capital y Empleados Públicos Nacionales	Ciu. Aut. De Bs. As. 1	3	4	2	21	100
	Nación: 1	2	2	2	21	100
Córdoba	4	1	2	2	13	7
Corrientes	2	0	4	2	13	2
Chaco	2	1	1	3	3	5
Chubut	1	0	1	3	3	2
Entre Ríos	2	1	2	2	5	13
Formosa	2	2	4	2	9	13
Jujuy	7	3	3	2	12	25
La Rioja	3	3	1	2	5	3
Mendoza	1	1	1	2	4	2
Misiones	3	4	5	2	7	2
Neuquén	2	1	2	2	8	4
Río Negro	2	2	4	3	2	15
San Juan	12	10	4	2	7	3
San Luis	8	2	2	2	6	2
Santa Cruz	2	2	3	2	6	5
Santa Fe	2	1	2	3	6	15
T. del Fuego	2	0	1	1	2	1
Tucumán	2	0	2	2	3	1

Explicitación de los indicadores del Cuadro N° 1, dados por cada Seccional:

Indicador N° 1:

*** Cantidad de dirigentes/as de cada Seccional involucrado en la presentación del Proyecto (especificadas por sexo).**

Para este indicador consideramos Dirigente/a es igual a Secretario/a de Comisión Directiva.

Debido a que en el cuadro respectivo el indicador N° 1 se expresa clara y determinadamente, no se explicita por Seccional.

Nota: Seccional Capital y Empleados Públicos Nacionales intervino en 2 Proyectos de Ley (Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Senado de la Nación).

Indicador N° 2:

*** Especificación de las Secretarías intervinientes en la presentación del Proyecto.**

Seccionales:

Buenos Aires: Secretarías: General, Igualdad de Oportunidades.

Capital Federal y Empleados Públicos Nacionales: *Ciudad Autónoma de Buenos Aires:* Secretarías: General, Adjunto, Comunicaciones, Igualdad de Oportunidades. *Senado de la Nación:* Secretarías: General, Igualdad de Oportunidades.

Córdoba: Secretarías: General, Igualdad de Oportunidades.

Corrientes: Secretarías: General, Igualdad de Oportunidades, Capacitación, Organización.

Chaco: Coordinación de la Seccional.

Chubut: Coordinación de la Seccional.

Entre Ríos: Secretarías: General, Igualdad de Oportunidades.

Formosa: Secretarías: General, Adjunta, Igualdad de Oportunidades, Gremial.

Jujuy: Secretarías: General, Adjunta, Igualdad de Oportunidades.

La Rioja: Coordinación de la Seccional.

Mendoza: Coordinación de la Seccional.

Misiones: Secretarías: General, Adjunta, Gremiales, Igualdad de Oportunidades, Organización.

Neuquén: Secretarías: General, Igualdad de Oportunidades.

Río Negro: Secretarías: General, Igualdad de Oportunidades, Gremial, Interior.

San Juan: Secretarías: General, Adjunta, Igualdad de Oportunidades, Prensa.

San Luis: Secretarías: General, Igualdad de Oportunidades.

Santa Cruz: Secretarías: General, Igualdad de Oportunidades, Gremial.

Santa Fe: Secretarías: General, Igualdad de Oportunidades.

Tierra del Fuego: Coordinación de la Seccional.

Tucumán: Secretarías: General, Igualdad de Oportunidades.

Indicador N° 3:

*** Cantidad de Campañas realizadas por cada Seccional.**

Seccionales:

Buenos Aires: una campaña nacional, cuatro regionales y una provincial.

Capital Federal y Empleados Públicos Nacionales: *Ciudad Autónoma de Buenos Aires:* una campaña nacional y una regional.
Senado de la Nación: campaña nacional, una regional.

Córdoba: campaña nacional y una provincial.

Corrientes: campaña nacional y una provincial.

Chaco: campaña nacional, una provincial y una regional.

Chubut: campaña nacional, una provincial y una regional.

Entre Ríos: campaña nacional y una provincial.

Formosa: campaña nacional y una provincial.

Jujuy: campaña nacional y una provincial.

La Rioja: campaña nacional y una provincial.

Mendoza: campaña nacional y una provincial.

Misiones: campaña nacional y recolección de firmas en la administración pública provincial.

Neuquén: campaña nacional y una provincial.

Río Negro: campaña nacional, una provincial y una regional.

San Juan: campaña nacional y una provincial.

San Luis: campaña nacional y una provincial.

Santa Cruz: campaña nacional y una provincial.

Santa Fe: campaña nacional, una provincial y recolección de firmas provincial.

Tierra del Fuego: campaña nacional.

Tucumán: campaña nacional y una provincial.

Glosario del indicador N° 3:

Una campaña : comprende diferentes acciones (afiches, dípticos, artículos de prensa, recolección de firmas, etc.).

Campaña permanente: la que se realiza desde el inicio, ininterrumpidamente hasta la fecha de cierre de esta edición.

Campaña temporal: la que se realizó en un periodo determinado de tiempo. Incluye las campañas regionales, provinciales y recolección de firmas.

Nota: la *campaña nacional* es de carácter permanente

Indicador N° 4:

*** Cantidad de afiches, dípticos, trípticos, de publicaciones en la prensa escrita, oral y televisiva.**

Seccionales:

Buenos Aires: tres afiches, dos volantes, prensa escrita y oral.

Capital Federal y Empleados Públicos Nacionales: *Ciudad Autónoma de Buenos Aires:* seis afiches, ocho dípticos, seis trípticos, prensa. *Senado de la Nación:* seis afiches, ocho dípticos, seis trípticos, prensa.

Córdoba: cinco afiches, siete dípticos y prensa escrita.

Corrientes: cinco afiches, siete dípticos y prensa escrita, oral y televisiva.

Chaco: dos afiches y prensa escrita y televisiva.

Chubut: un afiche, un díptico y prensa escrita, oral y televisiva.

Entre Ríos: cuatro afiches y prensa.

Formosa: tres afiches, cinco trípticos y prensa escrita, oral y televisiva.

Jujuy: seis afiches, cuatro dípticos, mariposas y prensa escrita, oral y televisiva.

La Rioja: cuatro afiches y prensa escrita, oral y televisiva.

Mendoza: tres afiches y prensa escrita, oral y televisiva.

Misiones: seis afiches y prensa escrita, oral y televisiva.

Neuquén: cinco afiches, dos dípticos y prensa.

Río Negro: un afiche y prensa escrita.

San Juan: dos afiches, cuatro dípticos, y prensa escrita.

San Luis: cinco afiches y prensa escrita, oral y televisiva.

Santa Cruz: tres afiches, tres dípticos, dos trípticos y prensa escrita, oral y televisiva.

Santa Fe: cinco afiches y prensa escrita, oral y televisiva.

Tierra del Fuego: un afiche y prensa escrita.

Tucumán: un afiche, un volante y prensa oral, escrita y televisiva.

Glosario del Indicador N° 4

Para este trabajo decidimos determinar de la siguiente manera los elementos siguientes:

Afiche: Es un cartel para sensibilizar, concienciar, promover y promocionar sobre Violencia Laboral.

Tríptico: Impreso formado por una lámina de papel o cartulina que se dobla en tres partes. Para transmitir, comunicar ideas sencillas, sensibilizar, concienciar, promoviendo y promocionando sobre Violencia Laboral.

Díptico: Impreso formado por una lámina de papel o cartulina que se dobla en dos partes. Para transmitir, comunicar ideas sencillas, sensibilizar, concienciar, promoviendo y promocionando sobre Violencia Laboral.

Artículos de prensa: todo material periodístico publicado en los medios de prensa (escrito, oral y televisivo) para difundir, sensibilizando, concientizando, promoviendo y promocionando sobre Violencia Laboral en la sociedad.

Indicador N° 5:

*** Cantidad de talleres, encuentros, jornadas etc., realizadas por cada Seccional.**

Seccionales:

Buenos Aires: tres encuentros provinciales, dos regionales, una jornada y un taller provincial.

Seccional Capital y Empleados Públicos Nacionales: *Ciudad Autónoma de Buenos Aires:* sesenta talleres, treinta jornadas y diez encuentros. *Senado de la Nación:* sesenta talleres, treinta jornadas y diez encuentros.

Córdoba: siete talleres.

Corrientes: dos encuentros provinciales.

Chaco: tres talleres y dos encuentros.

Chubut: dos encuentros.

Entre Ríos: siete talleres municipales, dos jornadas y cuatro encuentros en Intendencias.

Formosa: tres talleres provinciales, dos encuentros provinciales y ocho encuentros municipales.

Jujuy: tres encuentros provinciales, veinte jornadas y dos talleres.

La Rioja: un encuentro provincial y dos talleres.

Mendoza: una jornada y un encuentro provincial.

Misiones: una jornada, un taller provincial.

Neuquén: una jornada, tres encuentros provinciales.

Río Negro: quince talleres.

San Juan: dos talleres y un encuentro.

San Luis: dos talleres.

Santa Cruz: dos encuentros provinciales y tres encuentros en Río Gallegos.

Santa Fe: quince talleres.

Tierra del Fuego: un encuentro provincial.

Tucumán: un encuentro provincial.

SEGUNDA FASE

Tratamiento del Proyecto de ley sobre Violencia Laboral en Cámaras Legislativas provinciales y nacionales.

En esta fase el Sistema de Información Nacional Sindical de la Unión con Visión de Género mide el grado de eficacia en el proceso de sanción del Proyecto de Ley sobre Violencia Laboral en las Cámaras Legislativas provinciales y nacionales.

- ❖ Indicadores de Tratamiento del Proyecto de Ley sobre Violencia Laboral en Cámaras Legislativas.

Para esta fase hemos elegido **indicadores** que nos permiten evaluar:

La cantidad de legislaturas en las que se ha presentado el proyecto de ley y en cuántas fue sancionado.

Cómo se involucraron legisladores, hombres y mujeres, según los partidos políticos.

Indicadores utilizados:

Cantidad de distritos que tienen presentados el proyecto.

Cantidad de distritos con proyectos de ley sancionados.

Cantidad de comisiones que trató el proyecto de ley. Especificadas.

Cantidad de distritos con proyectos de ley con dictamen de comisión favorable. Especificadas.

Cantidad de legisladoras mujeres por partido político, que han presentado el proyecto de ley.

Cantidad de legisladores hombres por partido político, que han presentado el proyecto de ley.

Cuadro N° 2

Indicadores de Tratamiento del Proyecto de ley Violencia Laboral en las Cámaras de las Legislaturas provinciales y nacionales.

Seccionales		Indicador 1	Indicador 2	Indicador 3	Indicador 4	Indicador 5	Indicador 6
Buenos Aires		1	1	2	0	1	0
Sec. Capital y Emp. Púb. Nación.	Cdad. Aut. Bs.As.	1	1	2	0	3	3
	Nación	1	0	2	0	7	3
Córdoba		1	0	3	0	1	0
Corrientes		1	0	1	1	1	0
Chaco		1	0	1	0	9	14
Chubut		1	1	2	0	0	1
Entre Ríos		1	0	1	1	0	1
Formosa		2	0	1	0	0	1
Jujuy		2	1	3	0	1	0
La Rioja		1	0	1	0	4	5
Mendoza		1	0	1	1	1	2
Misiones		1	1	1	0	6	11
Neuquén		3	0	3	0	4	1
Río Negro		1	0	-	0	-	-
San Juan		1	0	3	0	4	7
San Luis		2	0	1	0	2	0
Santa Cruz		1	0	1	0	1	3
Santa Fe		1	1	3	0	1	4
T. del Fuego		1	0	0	0	-	-
Tucumán		1	1	1	0	1	0

Nota: *Distrito*, en esta investigación se considera como ámbito: nacional, provincial, municipal y Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Se analizaron los distritos: nacionales, provinciales y Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Los distritos municipales no se analizaron, únicamente se mencionan como acciones del compromiso asumido por las Seccionales en la temática.

Explicitación de los indicadores del Cuadro N° 2, dados por cada Seccional:

Indicador N° 1:

*** Cantidad de distritos que tienen presentado el proyecto en las cámaras.**

Seccionales:

Buenos Aires: distrito provincial.

Capital Federal y Empleados Públicos Nacional: Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Senado de la Nación.

Córdoba: distrito provincial.

Corrientes: distrito provincial

Chaco: distrito provincial.

Chubut: distrito provincial.

Entre Ríos: distrito provincial.

Formosa: distrito provincial y uno municipal.

Jujuy: distrito provincial y uno municipal.

La Rioja: distrito provincial.

Mendoza: distrito provincial.

Misiones: distrito provincial.

Neuquén: distrito provincial y dos municipales.

Río Negro: distrito provincial.

San Juan: distrito provincial.

San Luis: distrito provincial y uno municipal.

Santa Cruz: distrito provincial.

Santa Fe: distrito provincial.

Tierra del Fuego: distrito provincial.

Tucumán: distrito provincial.

Indicador N° 2:

*** Cantidad de distritos con proyectos de ley sancionados.**

Seccionales:

Buenos Aires: provincial.

Capital Federal y Empleados Públicos Nacionales: *Ciudad Autónoma de Buenos Aires.*

Chubut: provincial.

Jujuy: uno provincial y uno municipal.

Misiones: provincial.

Santa Fe: provincial.

Tucumán: provincial.

Indicador N° 3:

***Cantidad de Comisiones que trató el proyecto de ley.**

Seccionales:

Buenos Aires: Comisión de Legislación y Comisión General de la Cámara de Diputados Provincial.

Capital Federal y Empleados Públicos Nacionales: *Ciudad Autónoma de Buenos Aires:* Comisión de Legislación General; de Trabajo .*Senado de la Nación:* Comisión de Legislación General; de Trabajo y Previsión.

Córdoba: Comisión de Trabajo, de Asuntos Constitucionales y Legislación General.

Corrientes: Comisión de Asuntos Constitucionales.

Chaco: Comisión de Legislación Laboral.

Chubut: Comisión de Legislación; Social y Salud.

Entre Ríos: Comisión de Legislación.

Formosa: Comisión Gremial de Trabajo y Previsión.

Jujuy: Comisión de Acción Social; de Trabajo y de Legislación General.

La Rioja: Comisión de Derechos Humanos.

Mendoza: Comisión de Asuntos Constitucionales.

Misiones: Comisión de Trabajo y Régimen del Empleado Público.

Neuquén: Comisión de Legislación; Trabajo y Asuntos Laborales; Peticiones y Recursos Humanos.

Río Negro: No hay información.

San Juan: Comisión de Legislación y Asuntos Institucionales; de Derechos Humanos; de Legislación Social.

San Luis: Comisión de Derechos Humanos.

Santa Cruz: Comisión de Acción Social.

Santa Fe: Comisión de Asuntos Laborales; de Asuntos Constitucionales; de Derechos y Garantías.

Tierra del Fuego: hasta la fecha no hubo tratamiento.

Tucumán: Comisión de Cámara Legislativa Provincial.

Indicador N° 4:

*** Cantidad de Distritos con Proyectos de Ley con dictamen de comisión favorable.**

Seccionales: Hasta la fecha de este estudio (30/06/05) únicamente:

**Corrientes.
Entre Ríos.
Mendoza.**

Indicador N° 5:

*** Cantidad de Legisladoras por partido político que han presentado el proyecto de ley.**

Buenos Aires: una, Unión Cívica Radical.

Capital Federal y Empleados Públicos Nacionales: *Ciudad Autónoma de Buenos Aires:* una Partido Independiente; una ARI y una Partido Socialista Popular. *Senado de la Nación:* seis Partido Justicialista y una UCR.

Córdoba: una Unión por Córdoba.

Corrientes: una Frente de Todos.

Chaco: seis Unión Cívica Radical y tres Partido Justicialista.

Chubut: Ninguna.

Entre Ríos: Ninguna.

Formosa: Ninguna.

Jujuy: una Unión Cívica Radical.

La Rioja: cuatro Partido Justicialista.

Mendoza: una Partido Justicialista.

Misiones: cuatro Partido Justicialista; una Unión Cívica Radical y una MID.

Neuquén: una Opción Federal y tres Movimiento Popular Neuquino.

Río Negro: No hay información.

San Juan: dos Frente de la Victoria y dos Frente por el Cambio.

San Luis: dos Movimiento Nacional y Popular.

Santa Cruz: una Partido Justicialista.

Santa Fe: una Partido Socialista.

Tierra del Fuego: No hay información.

Tucumán: una Partido Justicialista.

Indicador N° 6:

*** Cantidad de Legisladores por partido político que han presentado el proyecto de ley.**

Seccionales:

Buenos Aires: Ninguno.

Capital Federal y Empleados Públicos Nacionales: *Ciudad Autónoma de Buenos Aires:* uno Partido Socialista; uno Partido Justicialista y uno ARI. *Nación:* dos Partido Justicialista y uno Unión Cívica Radical.

Córdoba: Ninguno.

Corrientes: Ninguno.

Chaco: seis Partido Justicialista; siete Unión Cívica Radical y uno Alianza.

Chubut: uno Partido Justicialista.

Entre Ríos: uno Partido Justicialista.

Formosa: uno Partido Justicialista.

Jujuy: Ninguno.

La Rioja: tres Partido Justicialista y dos Unión Cívica Radical.

Mendoza: dos Partido Justicialista.

Misiones: cuatro Partido Justicialista; cuatro Unión Cívica Radical y tres otros partidos políticos.

Neuquén: uno. (única información).

Río Negro: No hay información.

San Juan: seis Frente para el Cambio y uno Modin.

San Luis: Ninguno.

Santa Cruz: tres Partido Justicialista.

Santa Fe: dos partido Justicialista y dos Partido Socialista.

Tierra del Fuego: No hay información.

Tucumán: Ninguno.

ANALISIS DE LAS FASES 1 Y 2

ANÁLISIS DE LA FASE 1

CUADRO N° 1

Tratamiento del Proyecto de Ley sobre Violencia Laboral en las Seccionales.

- Nuestro objetivo era medir el grado de eficacia en la instalación del tema Violencia Laboral en las Seccionales.

Indicador 1:

En el indicador 1 hemos pedido la especificación por sexo de los dirigentes actuantes en la instalación del proyecto de ley Violencia Laboral, en las Seccionales para determinar el grado de participación de los mismos.

Obtuvimos los siguientes resultados:

En total participaron 104 dirigentes, de los cuales 63 son mujeres y 41 son hombres.

Sería un **61%** de participación femenina y un **39 %** de participación masculina. Es coherente con las funciones y atribuciones de la Secretaría de Igualdad de Oportunidades, siendo de su competencia estos temas. (Ver artículo 41°- Estatuto UPCN-ANEXO I).

Se destaca la importante participación de dirigentes masculinos en todas las Seccionales.

Indicador 2:

- Especificación de las Secretarías intervinientes en la presentación del Proyecto de Ley.

Participaron siete Secretarías diferentes.

Obviamente en todas las Seccionales actuó la Secretaría General y la Secretaría de Igualdad de Oportunidades. La primera por ser la máxima conducción y la de Igualdad de Oportunidades por ser la responsable de este tema.

En cuatro Seccionales actúa la Secretaría Adjunta, en cuatro la Secretaría Gremial, en dos la Secretaría de Comunicaciones, en una la de Interior, y en otra la de Organización.

Notamos poca participación de las Secretarías no específicas en el tema.

En las Seccionales que están en vías de normalización: Chaco, Chubut, La Rioja, Mendoza y Tierra del Fuego, debido a su condición no se puede medir. Actuó la Coordinación en todas.

Indicador 3:

Cantidad de campañas realizadas por cada Seccional.

En total se realizaron **49** campañas, discriminadas de la siguiente forma:

Campañas nacionales : **21**

Campañas temporales: **28**

Con todos los proyectos se realizó la campaña nacional, se presentaron 21 proyectos de ley, y hubo la misma cantidad de campañas, correspondiéndose a las pautas del Consejo Directivo Nacional.

Las campañas temporales fueron 28, significando que hubo motivaciones locales, que marcan el interés en la temática.

Indicador 4:

Cantidad de afiches, dípticos, trípticos, de publicación en la prensa escrita, oral y televisiva.

La cantidad de propaganda es de **165**. Muy significativa para las 20 Seccionales que participaron.

Se distribuyeron de la siguiente manera:

Afiches: 77

Trípticos: 23

Dípticos: 40

Volantes: 3

Mariposas: 1

Prensa: 21

En la comunicación de la campaña vemos un buen manejo de los medios de comunicación. Todas las Seccionales han utilizado la prensa y los afiches, siendo estos últimos los mayoritarios, siguiendo en orden: dípticos (8 Seccionales), trípticos (4 Seccionales). Lo minoritario fueron los volantes (2 Seccionales) y mariposas (1 Seccional).

Indicador 5:

- Cantidad de talleres, jornadas, encuentros realizados por cada Seccional.

En total se realizaron **327** actividades. Esto denota por el número obtenido que la tarea de sensibilización, concientización, etc., fue muy buena en las 20 Seccionales.

Si analizamos cada Seccional notamos que de las 20 Seccionales participantes el rango es:

Capital Federal y Empleados Públicos Nacionales tiene el máximo con un número de 100 para cada proyecto, el mínimo es de 1 para las Seccionales Tierra del Fuego y Tucumán; siguiendo Jujuy con 25 actividades, Santa Fe y Río Negro con 15, Formosa y Entre Ríos con 13. El resto se distribuye en 7 y 2 actividades.

ANALISIS DE LA FASE 2

CUADRO N° 2

Tratamiento del Proyecto de Ley sobre Violencia Laboral en Cámaras Legislativas Provinciales y Nacionales.

- Nuestro objetivo era medir el grado de eficacia en el proceso de tratamiento del Proyecto de Ley sobre Violencia Laboral para su sanción, en las Cámaras Legislativas Provinciales y Nacionales.

Indicador N° 1:

- Cantidad de distritos que tienen presentado el proyecto de ley.

Se presentaron **27** proyectos, de los cuales 6 son municipales. Analizaremos únicamente en este caso los provinciales y nacionales, en total **21**.

El proyecto de ley presentado en la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se considerará como Provincial en este análisis.

De las 24 Seccionales que integran la Unión del Personal Civil de la Nación, hasta la fecha del análisis 30 de Junio de 2005, **20** Seccionales

ya han presentado y se hallan en tratamiento en las respectivas Legislaturas, otros ya se han sancionado.

El **83%** de las Seccionales integrantes de la **UNION** ya han presentado proyectos.

Indicador N° 2:

- Cantidad de distritos con proyectos de ley sancionados.

La cantidad de proyectos sancionados hasta el 30 de Junio de 2005 es de 7. Ellos pertenecen a las provincias de:

- . Tucumán
- . Jujuy
- . Santa Fe
- . Misiones
- . Buenos Aires
- . Ciudad Autónoma de Buenos Aires
- . Chubut

Únicamente el 33% de los proyectos presentados han sido sancionados.

Indicador N° 3:

Cantidad de Comisiones que trató el Proyecto de Ley.

Lo obtenido es: **33** Comisiones trataron los 21 proyectos.

Discriminadas las Comisiones de la siguiente manera:

- . Legislación: **11 – 52,38%**
- . Trabajo: **9 – 42,85%**
- . Social y Salud: **4**
- . Derechos Humanos: **3**
- . Asuntos Constitucionales: **3**
- . Asuntos Institucionales: **1**
- . Peticiones y Recursos Humanos: **1**
- . Derechos y Garantías: **1**

El 52,38 o sea el 52% de los proyectos son tratados por Comisiones de Legislación (General), y el 42,85% o sea el 43% por Comisiones de Trabajo. El resto está diversificado como lo vemos en el detalle.

Indicador N° 4:

- Cantidad de distritos con proyectos de ley con dictamen de Comisión favorable.

La medición en este indicador, hasta el 30 de junio de 2005 nos dio 3. Únicamente 3 proyectos existían con dictamen favorable.

Observamos la poca cantidad de dictámenes favorables.

Indicador N° 5:

- Cantidad de legisladoras por partido político que han presentado el proyecto de ley.

El número de legisladoras que presentaron el proyecto de ley son **47**, en las distintas Legislaturas, discriminadas según los partidos políticos:

- . Partido Justicialista: **20**
- . Unión Cívica Radical: **10**
- . Movimiento Popular Neuquino: **3**
- . Frente de la Victoria: **2**
- . Frente para el Cambio: **2**
- . Movimiento Nacional y Popular: **2**
- . ARI : **1**
- . Socialista Popular: **1**
- . Partido Independiente: **1**
- . MID: **1**
- . Opción Federal: **1**
- . Frente de Todos: **1**
- . Unión por Córdoba: **1**
- . Partido Socialista: **1**

Las legisladoras pertenecen a **14** partidos políticos. La mayoría que ha actuado pertenece al Partido Justicialista – el **42,57%**, y en segundo lugar la Unión Cívica Radical con un **21,27%**. El Movimiento Popular Neuquino el **6,38%** y el **28,80%** los **11** partidos restantes.

Indicador N° 6:

- Cantidad de legisladores por partido político que han presentado el proyecto de ley.

El número de legisladores es **56**, quienes presentaron el proyecto en las Legislaturas. Distribuidos de los siguientes partidos políticos:

- . Partido Justicialista: **26**
- . Unión Cívica Radical: **14**
- . Frente para el Cambio: **6**
- . Partido Socialista: **2**
- . ARI: **1**
- . MODIN: **1**
- . ALIANZA: **1**
- . Otros: **4**

De esto resulta que el mayor número de legisladores pertenecen al Partido Justicialista con el **46,42%**, en segundo lugar la Unión Cívica Radical con el **25%**, el Frente para el Cambio el **10,70%** y el resto otros partidos.

SINTESIS GENERAL DEL ANALISIS DE LAS FASES 1 Y 2

CONSIDERACIONES GENERALES

Síntesis de la Fase 1

***Tratamiento del Proyecto de Ley sobre Violencia Laboral en Seccionales.**

Lo obtenido de los cinco indicadores utilizados nos permite llegar a la siguiente conclusión:

- Destacamos la incorporación de Cros. dirigentes, demostrando la integración en el tema de Cros. y Cras. a nivel directiva.
- Escasa participación de la Secretaría Gremial, sólo en cuatro Seccionales de las veinte participantes, y sólo en dos Seccionales la Secretaría de Comunicaciones. En este caso llama la atención por ser Violencia Laboral, un tema gremial y en cuanto a la Secretaría de Comunicaciones, la estrategia encarada desde Igualdad de Oportunidades de la Unión, para la instalación del tema, tienen dos indicadores, el 3 y el 4 que están íntimamente relacionados con la comunicación.
- En los indicadores 3, 4 y 5, la medición ha sido muy buena. Se han cumplimentado las políticas nacionales de la UNION en todas las Seccionales participantes en un cien por ciento.
- Algunas Seccionales incorporaron además Campañas en niveles locales y regionales. En cuanto al material gráfico de difusión ha sucedido lo mismo.
- En el tema de sensibilización, concientización, formación, además de los encuentros y talleres nacionales, se han realizado locales.
- Es también destacable lo prolífico de la producción en las Seccionales, respecto a los indicadores 3, 4 y 5.
- Las Seccionales que funcionan a través de una Coordinación, han actuado en forma integrada en este proyecto de ley, cumplimentando con todo lo requerido. Las más relevantes han sido Mendoza, Corrientes, La Rioja, Chaco y Chubut.

Síntesis de la Fase 2

***Tratamiento del proyecto de ley sobre Violencia Laboral en las cámaras legislativas, provinciales y nacionales.**

- El resultado del indicador 1 es excelente, se cumplimentó la presentación del proyecto. Además presentaron algunas Seccionales en otros distritos.
- Hasta el 30 de junio de 2005, el logro obtenido proyectos de ley sancionados, ha sido escaso.
- Las Comisiones Legislativas que trataron el proyecto se concentraron en las Comisiones de Legislación y del Trabajo, el 61%.
- Comisiones con dictamen favorable del proyecto. Muy escaso, hasta la fecha límite de este proyecto, solamente en tres Comisiones había dictamen favorable.
- Fue mayor la participación de legisladores que de legisladoras. Los mismos pertenecen a 16 partidos políticos diferentes.

En ambos casos más del 50% de los legisladores que presentaron el proyecto pertenecen a dos partidos, el partido Justicialista y la Unión Cívica Radical. En legisladoras el 64% y en legisladores el 71%.

CONSIDERACIONES FINALES

Hemos constatado con las mediciones realizadas a través del SINSU (Sistema de Información Nacional Sindical de la UNION) aplicado en este caso al proyecto de ley Violencia Laboral, el grado de asertividad en las planificaciones.

Hemos podido evaluar el grado de eficacia en la aplicación de la planificación en las Seccionales y la presentación y tratamiento en las distintas legislaturas provinciales y nacionales.

El tema en las Seccionales se instaló, se realizaron todas las tareas previstas. La Red de Igualdad de Oportunidades de la UNIÓN, específica para este caso, funcionó de manera óptima.

El Nodo Central (Igualdad de Oportunidades de la UNION) y los Nodos Regionales (Igualdad de Oportunidades de las Seccionales) asumieron sus responsabilidades, garantizando el funcionamiento de la información. Fue la fuente de información imprescindible para el Proyecto. De esta manera, las Seccionales cumplieron con eficacia la tarea que les correspondía como parte del Proyecto.

Se integraron Cras. y Cros. dirigentes; esto marca un impacto de género, un número notorio de hombres se involucraron con la Secretaría de Igualdad de Oportunidades, considerada hasta no hace mucho exclusiva de mujeres.

Las campañas abarcaron el ámbito nacional; se realizaron actividades de sensibilización, concientización y formación, tanto nacionales como regionales. El tema no sólo se instaló en el ámbito de las Seccionales sino en toda la Comunidad.

La intensidad y calidad de la tarea no fue homogénea, cada una tuvo sus tiempos y condicionamientos del lugar.

Los proyectos los presentaron todas las Seccionales participantes en sus Legislaturas, exceptuando Seccional Buenos Aires, aclarado anteriormente, pero participó activamente en la sanción en la Cámara de Diputados (fue presentada en Senadores).

En total fueron 21 proyectos presentados, el 83% de las Seccionales tienen un proyecto de ley en las Cámaras respectivas.

Santiago del Estero, que no participó en este caso, debido a condicionamientos locales, pudo presentar el proyecto de ley en la Cámara de Diputados de Santiago del Estero el 5 de Setiembre de 2005. **Con esta presentación se elevan a 22 los proyectos presentados, o sea que tenemos el 92% de Seccionales con proyectos de ley presentados en todo el país.**

La primera ley promulgada fue la de Tucumán. Si observamos los indicadores vemos que la eficacia, que es la promulgación de la ley, no se corresponde con las tareas implementadas por las Seccionales.

Si observamos los indicadores de la Fase 1, aplicados a Formosa, Jujuy, Senado de la Nación, son los mayores los referidos a las tareas realizadas, en cambio no se corresponden con los logros obtenidos. En la Legislatura de Formosa y en el Senado de la Nación aún no tienen dictamen favorable de ninguna Comisión, y en Jujuy la ley se sancionó y se vetó. Fue presentada nuevamente y sigue sin dictamen de ningún tipo.

Conclusión, se observó que a mayor acción realizada no siempre se corresponde con la sanción y promulgación de la ley.

Pero sí se relaciona con mayor sensibilización, concientización y formación de los trabajadores y de la comunidad, marcando el compromiso de la Organización.

Si observamos la cantidad de legisladoras y legisladores que han participado en la presentación de los proyectos, vemos que la participación masculina es mayor que la femenina. La distribución de los mismos es en 8 partidos políticos, las legisladoras están diversificadas en 14 partidos políticos.

Esto podría ser que hay mayor asociatividad entre los hombres, y las mujeres serían más individualistas, o que debido al Cupo Femenino en las representaciones legislativas, hay nada más que el 30% de mujeres, y por esto obviamente están repartidas en partidos políticos diferentes, a esto se debería la diversidad parlamentaria. Además esto marca un pacto de género tanto masculino como femenino.

Los hombres estarían en mayor cantidad por partido político porque son más, el 70% restante de las representaciones.

Si así fuera, también podemos pensar que hay mayor sensibilidad en los temas de Igualdad de Oportunidades y sobre todo en Violencia, en las legisladoras, que en los legisladores, o no?... .

En cuanto a los legisladores y legisladoras pertenecientes a partidos políticos que presentaron el proyecto de ley, más del 50% pertenecen a los partidos Justicialista y Radical.

Discriminados por sexo, las legisladoras el 64% y los legisladores el 71% (PJ-UCR).

Al Partido Justicialista pertenecen el 42,56% de legisladoras y el 46,4% de legisladores.

La Unión Cívica Radical tiene el 21,3% de las legisladoras y el 25% de legisladores.

Serán por tradicionales estos partidos más sensibles a estas causas, o son mayorías en las Cámaras?

Hemos comprobado a través de las mediciones que hemos sido asertivos en la planificación.

Hemos distinguido un impacto en el género masculino, como anteriormente lo expresamos, (integración al trabajo de la Secretaría de Igualdad de Oportunidades).

El otro, ya mencionado también producto del Cupo Femenino, (participación de legisladoras y legisladores).

En lo que respecta a la 1ra. Fase "Tratamiento del Proyecto de Ley sobre Violencia Laboral en Seccionales", el resultado ha sido óptimo.

Además los resultados obtenidos en esta medición, (1ra. Fase) ya nos da una opinión sobre Calidad Sindical de la Unión.

Esto corresponde a la segunda etapa del SINSU, en la que mediremos CALIDAD SINDICAL. (Ver Anexo I).

En cambio en lo que respecta a la 2da. Fase "Tratamiento del Proyecto de Ley sobre Violencia Laboral en las cámaras legislativas, provinciales y nacionales" vemos que el resultado es pésimo. Hay algunas excepciones.

De lo expresado anteriormente vemos que cuando el responsable de las decisiones es la organización sindical, lo planificado se cumple en tiempo y forma.

En la 2da. Fase la responsabilidad es del poder político, pensamos que debido a la heterogeneidad, la misma se diluye, los tiempos se alargan y las decisiones no tienen los mismos tiempos que las necesidades de los trabajadores.

CONVENIO COLECTIVO

Luc Demaret, Jefe de Redacción de Educación Obrera de la OIT, en su nota *"La acción sindical frente a la violencia en el trabajo"* dice:

... "En realidad, los sindicatos hicieron sonar la alarma mucho antes de que el "acoso psicológico" ocupara las primeras planas de las revistas o fuera el centro de atención de los debates emitidos por radio o televisión y mucho antes también de que aparecieran en francés obras como las de Heinz Leyman y Marie-France Hirigoyen, que hoy en día son autoridad en la materia"...

Nos reconforta. Es el reconocimiento a la tarea anónima, cotidiana, sin claudicaciones de miles de delegados sindicales que en todo el mundo están en sus lugares de trabajo viendo, informando, asesorando a los trabajadores, son el medio directo para que los sindicatos implementen medidas de defensa y protección de la integridad física y moral de los trabajadores, primera razón del compromiso de la organización sindical.

En estos temas que hacen a la dignidad de los trabajadores, las organizaciones sindicales en todo el mundo trabajan para la defensa de los derechos humanos de los trabajadores, asegurando un clima de trabajo libre de temores.

El convenio colectivo de trabajo es el medio justo para tratar las cuestiones laborales. Es un real diálogo social.

... " Un aspecto fundamental de la libertad de las asociaciones sindicales consiste en el derecho a negociar colectivamente con los empleadores y mediante un acuerdo con ellos, concertar normas generales que regularán las relaciones entre las partes y las condiciones de trabajo y actividad que la organización representa.

La celebración de convenios colectivos permite un equilibrio entre las partes, que se traduce en la consecución de conquistas y beneficios sociales, que no se podrían lograr individualmente, convirtiéndose así en derecho vivo, realista y dinámico significando un progreso capital en la evolución del derecho del trabajo."...

Una ventaja importante es que ... "son los propios interesados (trabajadores y empleadores, asistidos por sus respectivos asesores) quienes intervienen en la discusión y elaboración de las normas que habrán de regular sus relaciones y las condiciones de trabajo en su esfera de actuación profesional, lo cual significa naturalmente que conocen mejor que nadie, en forma directa, los temas que se van a

debatir, como así también de qué manera y en qué medida pueden incorporarse beneficios sociales que respondan a necesidades reales de los empleados y que sean compatibles con el interés de ambas partes.

Los mismos interesados que elaboran el convenio son además quienes después lo interpretan y viven las consecuencias de su aplicación en la práctica, de manera que pueden evaluarse adecuadamente la eficacia de sus cláusulas, el alcance de sus beneficios y tener presente la experiencia de su aplicación para una renovación futura, de manera que la regulación se vaya perfeccionando progresivamente de acuerdo con las variaciones de la realidad socioeconómica, tecnológica y laboral.”...

Extraído del Manual de Formación del Delegado – UPCN – 2005.

Por todo esto estamos convencidos que es la herramienta adecuada para el tratamiento de la Violencia Laboral.

Se discute y se acuerda con los representantes de los trabajadores y de los empleadores, ambos conocen las situaciones, las condiciones y el ambiente laboral. Comparten ambos el mismo ámbito laboral. Existiendo además la renovación futura, pudiendo perfeccionar lo acordado. No es rígido, en cada convocatoria se pueden acordar mejoras.

En el Convenio Colectivo de trabajo además del acuerdo entre partes, empleadores y trabajadores, la autoridad de aplicación, en nuestro caso es el Ministerio de Trabajo, el que le otorga fuerza obligatoria mediante el acto oficial de homologación.

En conclusión, es una buena manera de actuar en forma contundente contra este drama que afecta a millones de trabajadores en el mundo. Queremos destacar esta nota extraída del artículo ...”Para acabar con el hostigamiento ¿mejor legislar o negociar? De Ian Graham – Periodista-, de OIT- Educación Obrera N° 133.

...”Convenios Colectivos.

En los lugares de trabajo de Alemania ya se han firmado una serie de acuerdos contra el hostigamiento.

En 2001 el Gobierno danés anunció que tenía planes para ampliar los poderes de la autoridad sobre el entorno laboral, permitiéndole intervenir en caso de graves problemas psicológicos en los lugares de trabajo, incluyendo acoso sexual e intimidación. Los empleadores se opusieron a la medida gubernamental por miedo de que hubiera una injerencia en sus prerrogativas de dirección, pero también se opusieron

algunos sindicatos. Estos últimos consideraban la medida como una amenaza para el modelo danés de tratar las cuestiones laborales fundamentalmente a través de la negociación más que por medio de la legislación. Finalmente, los sindicatos y los empleadores de la industria danesa firmaron su propio convenio colectivo para tratar las cuestiones relativas al "entorno laboral psicológico" a través de los procedimientos existentes para la resolución de conflictos y se abandonó el plan del Gobierno."...

Es muy interesante rescatar lo realizado por la Federación Sindical Alemana, la DGB (Nacional), la cual ha realizado un texto modelo, y lo ha publicado para que sirva como guía a los sindicatos alemanes.

Desde 1996 el Sindicato Alemán de la Industria Metalúrgica IG Metall ..."ha firmado diez convenios en lugares de trabajo sobre "comportamiento solidario en el trabajo", discriminación y cuestiones afines. Entre las empresas firmantes se cuentan Ford, Opel, Volkswagen, Thyssen y Preussag.

Algunos de esos convenios son bastante detallados. Por ejemplo, en los convenios firmados por Volkswagen (que datan de 1996) y Opel (2001) figuran tres tipos de hostigamiento: atosigamiento, acoso sexual y discriminación. En los convenios se enumeran ejemplos de cada uno de ellos. En el convenio de Opel se agrega que, como regla, la conducta se considerará contraria al convenio "si la acción, tolerancia u omisión pertinente se estima subjetivamente insultante, vejatoria o degradante de alguna otra manera y si la persona en cuestión la rechaza notoriamente".

En ambos convenios se estipulan procedimientos de queja y en ambos se denuncian los castigos para quienes reincidan en infringirlos, incluyendo amonestaciones y despidos.

Pero, por supuesto, esas son las medidas a tomar en última instancia y la idea es no tener que llegar hasta allí. Los convenios tienden a poner énfasis en la prevención y generalmente señalan que las malas relaciones laborales son perjudiciales para el rendimiento general de la empresa.

Esto refleja la propia posición de IG Metall. "Las consecuencias del terror psicológico en el trabajo son devastadoras para todas las personas implicadas", se advierte en la guía del sindicato contra el hostigamiento.

La gama de razones que provocan el hostigamiento es tan amplia como sus efectos. "Rara vez hay un único desencadenante. Que un conflicto

inicial se convierta en hostigamiento depende de diversos factores y circunstancias". Las causas pueden estar en la organización del lugar de trabajo (incluyendo faltas de dirección), las condiciones de trabajo, los autores, las víctimas, el grupo de trabajo o el contexto social general, principalmente la mundialización, que disminuye la seguridad en el empleo y hace que aumente el estrés en el trabajo.

Lo que IG Metall aconseja es igualmente holístico. Pone énfasis en la prevención, en estar alerta a los primeros signos de advertencia, en las terapias, en los grupos de autoayuda, en la formación de los ejecutivos, en crear conciencia entre la mano de obra y una adecuada concepción de los procesos laborales y de los lugares de trabajo.

Pero la reglamentación también tiene, por cierto, que desempeñar un papel. La guía recomienda un convenio colectivo entre el empleador y el comité de empresa sobre "comportamiento justo en el lugar de trabajo". Según IG Metall, "debería incluir a los puntos siguientes:

- que la entidad esté comprendida con ser una "empresa que promueva la salud"
- principios para un comportamiento justo
- elaboración de un código de conducta
- proscripción general de la discriminación, el hostigamiento y el acoso sexual en el trabajo
- definición de los términos relativos a las situaciones conflictivas en el trabajo
- enunciación de las formas justas para resolver conflictos
- establecimiento de un punto calificado de contacto (persona encargada de ello) para las personas afectadas por actos de hostigamiento, cargo que contará con tareas y poderes claramente definidos y deber de confidencialidad
- creación de conciencia y formación de empleados, incluyendo a los superiores jerárquicos
- transparencia en la toma de decisiones que concierne al lugar de trabajo

- promoción de la competencia social de la patronal a través de las correspondientes calificaciones
- tramitación de los conflictos y calificaciones de los empleados de los departamentos problemáticos”.

El enfoque del convenio colectivo no excluye por cierto la existencia de un respaldo legal. Alemania no dispone de legislación específica contra el hostigamiento, pero la jurisprudencia ha proporcionado una definición clara: “hostilidad, intimidación o discriminación sistemática entre empleados o por parte de sus superiores”. Como señalan tanto IG Metall como la Federación Sindical Alemana (DGB), se puede hacer que tanto la legislación laboral como la legislación general influyan en esto, especialmente la legislación recientemente actualizada sobre salud y seguridad. Además, la ley sobre la constitución de los lugares de trabajo y otras leyes dan a los asesores laborales amplios poderes y deberes para promover el bienestar de los empleados. Estas leyes son directamente aplicables a los casos de hostigamiento, al igual que la legislación penal y civil. Pero para llegar a los tribunales hace falta aportar pruebas. IG Metall aconseja a las víctimas de hostigamiento llevar un diario de los incidentes y proporciona un formulario para ello.”...

Es importante destacar, con lo cual coincidimos, que el Convenio Colectivo no invalida la necesidad de una norma que sancione la Violencia Laboral, además de la necesidad de tener Códigos de Buenas Prácticas o de Conducta para estos temas.

Ambos son necesarios junto con el Convenio Colectivo de Trabajo, para prevenir las situaciones provocadas por el “abuso de poder”, además de comenzar a actuar para un cambio de conducta en el mundo laboral, que repercuta beneficiando a la sociedad.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR PÚBLICO

TITULO XIV

DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO:

CAPITULO III:

ERRADICACION DE LA VIOLENCIA LABORAL

...“ARTICULO 137.- Los agentes que incurran con su accionar en la figura de acoso sexual, quebrantando las prohibiciones del inciso e) del artículo 28 del Régimen Jurídico Básico, o la norma que lo reemplace en el futuro, serán sancionados con cesantía de acuerdo a lo normado en el artículo 32, inciso f) del mismo ordenamiento legal.

La agente afectada por el accionar descripto en el párrafo precedente, podrá denunciar los hechos ante el responsable del área de recursos humanos del organismo. Dicho funcionario, luego de verificar la relación jerárquica existente entre denunciante y denunciado procederá a informar de modo confidencial al funcionario de rango no inferior a Subsecretario del organismo que tenga competencia en el área de sumarios, a fin de que disponga las instrucciones sumariales pertinentes.”...

Mediante el decreto N° 66/99, se homologó el 1er. Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Público.

Esto fue el 29 de enero de 1999, logramos incorporar el título de la Igualdad de Oportunidades y de Trato y en el Capítulo III, Artículo N° 137 –ERRADICACION DE LA VIOLENCIA LABORAL -. Como vemos únicamente se habla de Acoso Sexual, un tipo de Violencia, y esto fue porque ya existía el decreto que sancionaba esta conducta. No se logró lo deseado, pero fue como ya lo mencionamos un avance. El primer Convenio Colectivo de Argentina que lo menciona.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL DEL SECTOR PÚBLICO NACIONAL

TITULO IX

DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

... "ARTICULO 124.- Erradicación de la violencia laboral. 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 concuerdan en que ésta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la 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, la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en 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 a la Ley N° 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 la sustituya." ...

CAPITULO III:

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

... "Artículo 33.- inciso i) Velar por el buen clima de trabajo, absteniéndose y/o haciendo cesar, cualquier hecho de discriminación, violencia y/o acoso de cualquier índole mediante el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia." ...

CAPITULO IV:

DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES

... "Artículo 37.- Sin perjuicio de las prohibiciones que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse en los respectivos convenios sectoriales, todos los agentes quedan sujetos a las siguientes prohibiciones:

... inciso h) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, género, orientación sexual, condición social o económica, caracteres físicos, o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

Inciso i) Realizar mediante el uso de su cargo, función, influencia o apariencia de influencia cualquier acto, comentario o conducta en forma reiterada con connotación sexual no consentida por quién la recibe u hostigamiento moral, sea para beneficio propio o de un tercero; bajo posibles formas de maltrato físico o psíquico, acoso sexual u homofóbico y/o que perjudique el desempeño del agente afectado ,su salud, relación, dignidad o futuro laboral, o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar”....

Como anteriormente expresábamos entre las ventajas de los convenios colectivos existía la de mejorar lo ya acordado, y acá tenemos el caso de que en el Convenio Colectivo de Trabajo General del Sector Público Nacional, en el primero homologado en 1999, sólo habíamos logrado introducir el acoso sexual, en este homologado en febrero de 2006, pudimos lograr el cambio..

El mismo es amplio, claro y además se incluyeron en el Capítulo III – Obligaciones del Empleador, en el Capítulo IV – Derechos, deberes y prohibiciones.

Finalmente debemos reconocer lo acordado como un avance de gran conveniencia para las condiciones laborales. Beneficia a los trabajadores y al Estado empleador. Dignifica el trabajo.

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA LEGISLATURA
DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES**

TITULO VI

DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

CAPITULO IV

ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL

... "ARTICULO 303° .- CONCEPTO.

Se entiende por violencia laboral toda acción que manifieste abuso de poder ejercida mediante amenazas, intimidación, amedrentamiento, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas reiteradas, discriminación negativa, imposición, hostigamiento, aislamiento, acoso sexual, tareas imposibles de realizar o denigrantes para la condición humana, acciones que en forma reiterada, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social de los trabajadores comprendidos en el presente convenio, sin perjuicio de las conductas definidas por la Ley Nacional N° 23.592 y Ley N° 1225 (BOCBA N° 1855 del 12/01/2004) sus modificatorias y cualquier otra norma referida a lo expresado en el presente artículo”...

... "ARTICULO 304° .- SANCIÓN.

Los/as empleados/as legislativos que incurran en su accionar en cualquier forma de violencia laboral: abuso de poder, maltrato físico, acoso en todas sus formas, inequidad salarial o represalias en torno a la intolerancia del trabajador a padecer cualquier forma de violencia laboral, serán sancionados con cesantía de acuerdo a lo normado en el artículo 110, inciso f) de este Convenio Colectivo”..

... "ARTICULO 305° .- DENUNCIA

Los empleados legislativos afectados por violencia laboral podrán denunciar voluntariamente en forma escrita e individual los hechos ante la Dirección General de Recursos Humanos.

El tratamiento de las denuncias escritas garantizará la confidencialidad y discrecionalidad de las mismas a fin de sancionar a las personas responsables de la acción que originara la denuncia.

Luego de verificar la relación jerárquica existente entre denunciante y denunciado se procederá a informar de modo confidencial a la Dirección General de Asuntos Jurídicos, a fin de que disponga las instrucciones sumariales pertinentes.” ...

Homologado en el año 2004.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES
DEL INSSJP N° 697/05 "E"**

TITULO XII

DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

CAPITULO IV:

ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL

... " Artículo 106 .- Entiéndase por violencia laboral toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, en forma reiterada, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos y la dignidad de los trabajadores y/o de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin tomar medidas para hacerlas cesar.

Estas actitudes pueden ser de naturaleza sexual y/o moral para beneficio propio o de un tercero"...

... "Artículo 107° .- Los agentes que incurran en su accionar, en cualquier forma de violencia laboral, sean estas trato desigual, maltrato psíquico o social; acoso u hostigamiento moral; acoso sexual, sexista u homofóbico o represalias en torno a la intolerancia del trabajador a padecer cualquier forma de violencia laboral o a dar cuenta de las mismas, serán pasibles de severas sanciones, según lo establecido en el régimen de sanciones, incluidos los previstos en el artículo 19 inciso d) del presente convenio. "...

Homologado en el año 2005.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR PUBLICO
SALTEÑO (Ley N° 7140 – Decreto N° 2615/05
ERRADICACION DE LA VIOLENCIA LABORAL**

...” Art. 23° - Entiéndase por Violencia Laboral toda acción que manifieste abuso de poder ejercido en el ámbito laboral por el empleador, personal jerárquico o un tercero vinculado directa o indirectamente a él, y todo aquello que implique atentar contra la dignidad de los trabajadores comprendidos en el presente convenio, sin perjuicio de las conductas definidas por la Ley 23592 y sus modificaciones.

Art. 24° - Se establece desde la Comisión Negociadora Central las pautas o mecanismos de acción, en la que los trabajadores afectados por Violencia Laboral, podrán realizar la denuncia en forma escrita e individual. La Comisión Negociadora garantizará la confidencialidad del tratamiento de las mismas a fin de sancionar a los responsables.

Art. 25° - La Comisión Negociadora Central podrá conformar equipos de trabajos con especialistas en la materia designados en números iguales a propuestas de las partes.

Art. 26° - La Comisión dictará una reglamentación para el tratamiento de las denuncias de violencia laboral –ad referéndum del Poder Ejecutivo- cuyas misiones y funciones son la prevención, la persuasión y la conciliación, sin perjuicio de otros procedimientos que puedan ser aplicados a cada caso.”...

Homologado en el año 2005.

Después de ver todo lo incluido en los Convenios Colectivos en los que hemos participado activamente, el logro mayor es llevarlo a la acción directa. Instalarlo en cada lugar de trabajo, lograr formar a delegados y activistas para que conozcan el tema. Que nadie ignore como se desarrolla, como se ejerce la Violencia Laboral en sus diferentes formas. Conocer la herramienta que es el Convenio Colectivo y saber como usarlo, y como lo deben usar todos los trabajadores en defensa de su dignidad.

Muchas veces nos quedamos con el recitado del texto, lo explicamos, emitimos loas sobre lo que se ha introducido en el Convenio Colectivo, el capítulo, el artículo, etc., en pequeños grupos. La gran mayoría es la

ausente, y es la más necesitada. Deben difundirse los artículos donde se habla de Erradicación de la Violencia Laboral.

Es responsabilidad de la dirigencia hacer de esto una realidad tangible. Tanto el Estado empleador como los representantes de los trabajadores, los sindicatos, deben implementar medidas rápidas, oportunas y eficientes, para eliminar la Violencia Laboral.

No se debe esperar a que "lleguen denuncias", eso significa que ya está el trabajador o la trabajadora dañada. Tampoco debemos dilatar los tratamientos. Escuchar con empatía, es necesario, y se debe **actuar pronto**. La víctima no puede esperar. Esto es lo que hace que los trabajadores tengan confianza en que "**su caso**" será resuelto. Se hace "**propio**" el Convenio Colectivo.

La formación de delegados sindicales en estos capítulos, debe ser en: abordar los casos y como resolverlos, genera confianza en el Sindicato y da fuerza al Convenio Colectivo.

CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS

Un Código de Buenas Prácticas o de Conducta, es necesario para agilizar el accionar contra el acoso, el acoso moral, el acoso sexual, el maltrato físico, la inequidad salarial.

Es la guía que permite hacer eficiente la ley y/o el Convenio Colectivo. Complementa a ambos. Esclarecen lo tratado.

También se han realizado Códigos específicos para los empleadores, dando un enfoque de "mejor práctica", "mejor conducta", para facilitar las relaciones empleador-trabajador.

Estos códigos son directrices que permiten recordar, tener presente de manera clara y sencilla lo ya establecido en la legislación o el convenio.

Tenemos en Bélgica, desde hace años Buenas Prácticas. Esto se realizó por presiones sindicales, constituyéndose en el ámbito de los servicios de prevención y protección en el trabajo de carácter público, una "Comisión de ALERTA". La misma está integrada por representantes de los trabajadores y de los empresarios, cuyo fin es prestar atención adecuada en el lugar de trabajo, a los trabajadores que han sufrido "violencia psicológica", en el ámbito laboral, esto al margen de las acciones en el ámbito de la Empresa.

En Irlanda, se ha decidido no legislar en el tema, dicen que con las leyes vigentes es suficiente y solamente es necesario elaborar "directrices o códigos de buenas prácticas", los cuales asegurarán el cumplimiento de las normas vigentes respecto a la dignidad de las personas, de los trabajadores en este caso.

Primeramente se realizó una reunión de expertos para tratar este tipo de conductas obteniéndose un informe titulado "Dignidad en el Trabajo".

En el mismo se propone que como la norma vigente atiende los casos de Violencia Laboral, se redacten ...*"tres códigos de práctica para la aplicación efectiva y concreta de las tres normas legales con las que se puede afrontar el acoso: la Ley de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo de 1989, la Ley de Relaciones Laborales de 1990 y la Ley de Igualdad en el Empleo -1998."*...

En Alemania el Grupo Empresarial de Volkswagen firmó en 1996, un convenio de Buenas Prácticas, para evitar la Violencia Psicológica y se denominó "Calidad de Clima".

Se firmó entre los empresarios y los sindicatos, con el objetivo de “prevenir el acoso sexual, el acoso moral y cualquier forma de discriminación, para promover la mejora de la calidad de clima a través del reforzamiento del respeto de determinados valores comunes y el fomento de la colaboración entre los interlocutores sociales.

Otro caso es Australia – Nueva Zelanda, elaboraron guías, una para trabajadores y otra para empresarios, las que permiten identificar conductas de violencia psicológica y actúan sobre ellas. Además un amplio Catálogo de Recursos Preventivos y Asistenciales, en el ámbito público y privado, para actuar en esta materia.

En Chile tenemos un Código de Buenas Prácticas Laborales para los trabajadores del Sector Público.

Para elaborar este Código se constituyó una Comisión Intersectorial. Se trata el tema del acoso sexual, protección de la maternidad, brecha salarial, discriminación por: sexo, estado civil, número de hijos, origen étnico, entre otras; igualdad de condiciones profesionales y técnicas, para selección de personal, capacitación dentro de las horas laborales “para promover la conciliación laboral y familiar”.

Fue motivado por “una preocupación especial de la presidente Bachelet” quien expresó:

...“que la incorporación de la mujer al mundo laboral, en igualdad de condiciones, es un hecho necesario y valioso, desde cualquier ámbito ya sea público o privado”... .

Además de estos ejemplos, la OIT en el año 2002, adoptó una serie de directrices marco sobre la materia, en un programa conjunto el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Estas directrices eran para afrontar la violencia en el Sector de la Salud. La IFT, Federación Internacional del Transporte, también redactó directrices sobre el tema para el Sector de la Aviación.

“Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la Violencia en el trabajo, en el sector de los servicios y medidas para combatir este fenómeno”.

Extraemos de la nota realizada por Lene Olsen de la Oficina de Actividades para los Trabajadores-OIT lo siguiente, pues nos muestra con claridad la reunión tripartita para acordar el Repertorio:

..." En su 279° reunión, de noviembre de 2000, el Consejo de Administración de la OIT decidió celebrar en 2003 una reunión de expertos para elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el sector de servicios.

Dicho repertorio ya se ha adoptado, y en su 288° reunión el Consejo de Administración autorizó al Director General a publicarlo con el título "Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatir este fenómeno".

Propósito y carácter jurídico del repertorio

El propósito de este instrumento es reducir o eliminar la violencia en los lugares de trabajo de los sectores de servicios. En el prefacio del informe de la reunión de expertos se indica el carácter legal del repertorio como así también su propósito.

"El presente repertorio no es un instrumento vinculante desde el punto de vista jurídico ni se pretende que reemplace la legislación nacional. La finalidad de las recomendaciones prácticas de esta publicación es orientar a los mandantes de la OIT y a todos aquellos que se ocupan de combatir la violencia en los lugares de trabajo del sector de servicios. El texto se basa en un análisis de la dimensión, la índole y las causas de la violencia en los lugares de trabajo de los servicios públicos y privados. El repertorio preconiza un enfoque preventivo, basado en sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo".

La reunión de expertos

La reunión de expertos, llevada a cabo del 8 al 15 de Octubre de 2003, estuvo compuesta por 36 expertos, 12 de los cuales habían sido nominados por gobiernos, 12 tras consultas con el Grupo de los Empleadores del Consejo de Administración y 12 tras consultas con el Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración.

La elaboración de este documento no fue tarea fácil ya que existían distintas divergencias entre las tres partes con respecto a los puntos esenciales de la recomendación propuesta. Resultó especialmente difícil zanjar una diferencia fundamental de opinión sobre la inclusión del estrés. El texto provisional inicial de este repertorio incluía también el estrés en el trabajo, pero debido a la fuerte resistencia del grupo de los empleadores a incluir este aspecto, se eliminaron las referencias al mismo.

Los expertos de los empleadores afirmaban que resulta difícil saber si el estrés está o no relacionado con el trabajo o con el ámbito privado.

Los expertos de los trabajadores no coincidían con esta opinión y querían incluir el estrés en el documento ya que diversos precedentes legales habían dejado ya establecido un claro vínculo entre las excesivas cargas de trabajo y el estrés. Tras largas discusiones y debido a la falta de disposición del grupo de los empleadores a ceder en esta cuestión, se decidió hacer una referencia al estrés solamente en el preámbulo. "Existen algunas consecuencias de la violencia en los lugares de trabajo que pueden incluir el estrés, si bien el estrés es un concepto que para algunos no se puede definir claramente".

Otro de los puntos de desacuerdo fue si se debían incluir o no apéndices en el repertorio. El proyecto tenía doce apéndices, que fueron eliminados en la versión final. Diversos representantes de los gobiernos presentes en la 288ª reunión del Consejo de Administración lamentaron esta omisión, especialmente las referencias que figuraban en los apéndices A y B, consistentes, respectivamente, en la bibliografía y en una lista de recomendaciones sobre la violencia y el estrés.

A pesar del carácter no obligatorio del repertorio mismo, el lenguaje utilizado es también demasiado cuidadoso al estipular las obligaciones reales de las distintas partes, especialmente las de los empleadores. La gran utilización de distintas expresiones como, por ejemplo "en la medida en que esto sea razonablemente practicable", "según sea conveniente", "dentro de los límites razonables", "cuando fuera posible y conveniente", y otras similares se suman al carácter no obligatorio y no prescriptivo del repertorio. En realidad, tanto los expertos de los trabajadores como los de los gobiernos estiman que el texto final del repertorio ha perdido demasiada fuerza en comparación con el documento provisional inicial, que preparó la Oficina, pero, aún cuando la versión final no satisfizo todas las expectativas de los expertos de los trabajadores, se comentó que era "bueno disponer de "un trampolín" sobre el tema de la violencia", especialmente en el caso de los países que no dispongan de ningún código"... .

Los 12 expertos nombrados por los Gobiernos fueron de los siguientes países: Argelia, Canadá, Dinamarca, Alemania, Japón, Malasia, Mauricio, Perú, Filipinas, Estados Unidos, Reino Unido y Sudáfrica.

Fueron 12 expertos nombrados previa consulta con el Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración y otros 12 nombrados tras consultar con el Grupo de Empleadores de dicho Consejo.

La reunión se realizó para considerar y revisar el proyecto realizado por la OIT. El mismo fue enviado en mayo de 2003 a los Estados Miembros para que hicieran llegar sus comentarios antes de la reunión.

En setiembre de 2003 se recopilaron y resumieron para los expertos.

Argentina participó a través del Grupo de Empleadores, entre los 12 que debían designar, el mismo fue el Sr. Carlos M. Aldao Zapiola, Presidente de la Comisión de Recursos Humanos, Director de Relaciones y Comunicación, Unión Industrial Argentina-Grupo Fortabat, Buenos Aires.

Además de los 36 expertos asistieron en calidad de observadores, representantes de 8 Estados Miembros y 17 representantes de organismos especializados y organizaciones internacionales no gubernamentales.

Los países que participaron en calidad de observadores fueron: Irlanda, Kuwait, Luxemburgo, Noruega, Polonia, Suecia, Suiza y Zimbabwe.

Representantes de Organizaciones Intergubernamentales:
Organización Mundial de la Salud – OMS.

Representantes de Organizaciones Internacionales no Gubernamentales:

- 1- Internacional de la Educación.
Mr. Robert HARRIS, Senior Consultant, Nyon.
- 2- Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres CIOSL
Mr. Dan CUNNIAH, Director, Geneva Office, Ginebra
Ms. Anna BIONDI; Assistant Director, Geneva Office, Ginebra
- 3- Comisión Internacional de Medicina del Trabajo
Mr. Renato GILIOLI, Milano.
- 4- Consejo Internacional de Enfermeras
Ms. Mireille KINGMA, Consultant, Nursing and Health Policy, Ginebra.
- 5- Federación Internacional de las Asociaciones de Directores del Tráfico Aéreo
Ms. Sophie BILLAUD, Yverdon-Ies-Bains
- 6- Federación Internacional de Mujeres de Negocios y Profesionales
Ms. Karin KAUSSCH, Cully

- 7- Federación Internacional del Personal de los Servicios Públicos
Mr. Bert VAN CAELENBERG, Secretary General, Bruselas
Mr. Michel BEUNEN, Bruselas
- 8- Federación Internacional de Trabajadores Sociales
Ms. Margrit WINDLIN, Luzern
- 9- Organización Internacional de Empleadores
Ms. Barbara PERKINS, Assistant to the Secretary-General, Ginebra
Mr. Jean DEJARDIN; Adviser, Ginebra
- 10- Internacional de Servicios Públicos
Mr. Alan LEATHER, Deputy General Secretary, Ferney-Voltaire
- 11- Union Network International
Mr. Philip BOWYER, Deputy Secretary-SGeneral, Nyon
Mr. John PEDERSEN; Assistant General Secretary, Nyon
- 12- Confederación Mundial del Trabajo
M. Hervé SEA, Representant permanent, Ginebra.

Además de los representantes de la OIT.

Esto marca la importancia del tema demostrando el interés mundial en el mismo, por lo que es y las consecuencias que tiene el ejercicio de la Violencia Laboral. Además el tiempo que llevará el proceso de instalarlo en todo el mundo y obtener un convenio de la OIT.

Es interesante también saber que desde el año 2003 los Estados han recibido el proyecto de: "Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente", y también las Organizaciones Internacionales vinculadas a los Sindicatos y al trabajo.

Esto marca también que fuimos los primeros que accionamos en la materia en nuestro país. (Si comparamos años, UPCN comenzó en 1984 a tratar la violencia en el lugar de trabajo).

Hablamos de legislación, de convenio colectivo de trabajo y de código de buenas prácticas, para procurar erradicar la violencia laboral. Tenemos como cierto que debemos legislar, conveniar y acordar un código de

buenas prácticas. Los tres medios se complementan y contribuyen a resolver esta problemática que afectan a las relaciones laborales, donde los más perjudicados son los trabajadores.

PARTE III

Acciones realizadas para erradicar la Violencia en el lugar de Trabajo

En este tema de lidiar contra el abuso de poder, que genera violencia en el lugar de trabajo, de diferentes formas, además de lo ya expuesto, sobre la legislación y los convenios colectivos de trabajo, hemos desarrollado una Campaña Nacional de sensibilización, concientización y formación para que los trabajadores puedan tratar los hechos de acoso de todo tipo, resolverlos y prevenir situaciones futuras.

Esta Campaña de la Unión, se realizó y se realiza teniendo como prioridad la:

- Conceptualización y Visibilización de la Violencia Laboral.

Consideramos fundamental lograr un entendimiento y una visión de este concepto para avanzar en la identificación de las diferentes formas de violencia.

La metodología utilizada es la de:

- Participación activa.

Intercambio de experiencias, con debate y análisis de situaciones, logrando el ida y vuelta en la comunicación entre los trabajadores.

- Trabajo focalizado: en Violencia Laboral.

Se trabaja con la Red de Igualdad de Oportunidades de la Unión, para fortalecer a todos, dinamizando la comunicación y facilitando en la acción, la integración.

Modalidades de trabajo

Las acciones de formación se llevan a cabo a través de:

- | | |
|--------------|------------------|
| . Seminarios | . Conferencias |
| . Cursos | . Mesas Redondas |
| . Jornadas | . Coloquios |
| . Charlas | . Debates |
| . Talleres | . Encuentros |

Las mismas se realizan en nuestras sedes y en los lugares de trabajo. Se interactúa con todas las Secretarías de la Organización, especialmente Gremiales, Organización, Interior, Capacitación, Cultura y Juventud, con la coordinación de Igualdad de Oportunidades.

Estas modalidades son nacionales, regionales o específicas de un sector de trabajo según los requerimientos.

Lo fundamental es lograr que todos los trabajadores conozcan sus derechos, que deben ser respetados, y que no deben sentirse solos, la organización sindical está para resguardar su dignidad.

Esto no es más que cumplimentar con los fines gremiales de la UPCN como lo dice su Estatuto:

... "Artículo 2º.-

La UPCN, perseguirá los fines gremiales, sociales y culturales que indican a continuación:

Fines gremiales:

(...)

g) La defensa del principio de igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores en el ámbito laboral y sindical, cualquiera sea su condición humana, sustentando e impulsando políticas no discriminatorias en un marco del respeto por la diversidad dada en condiciones de libertad y dignidad."...

La coordinación en todas las acciones es de Igualdad de Oportunidades de la Unión, quién cumplimenta lo establecido en el Art. 41º del Estatuto de la UPCN "Misiones y Funciones":

... "Artículo 41º.-

Secretaría de Igualdad de Oportunidades:

Entender en la elaboración, desarrollo y control de planes dirigidos a garantizar la igualdad de oportunidades y trato para todos los trabajadores, activos y pasivos, del sector público, en coordinación con las demás Secretarías el Consejo Directivo Nacional, transversalizando el concepto de igualdad en las políticas y programas generales de trabajo, empleo y seguridad social; velar por el estricto cumplimiento de las normas antidiscriminatorias en el ámbito laboral, mediante la detección y corrección de acciones que impongan condiciones diferenciados de trato y oportunidad, basadas en el sexo, la edad, la raza, religión, condiciones psicofísicas, ideologías políticas, actividad gremial y, en general, cualquier trato o acción que importe menoscabar los derechos humanos; promover el dictado de cuanta norma resulte

necesaria para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral.”...

Destacamos acciones realizadas en el ámbito nacional para luchar contra la Violencia Laboral desde la presentación en el año 2001 del Proyecto de Ley sobre Violencia Laboral.

- . **Por la Calidad de Empleo: No a la Violencia Laboral; No al Acoso Sexual; Sí a Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo digno**, durante el mes de mayo en conmemoración del 28 de mayo “Día Internacional de Acción por la Salud de la Mujer”.
- . **No Violencia = Igualdad**, durante el mes de noviembre en conmemoración del 25 de noviembre “Día Internacional de la No Violencia contra la Mujer”. La campaña culminó con la Mesa Redonda *Violencia Laboral – Acoso Sexual*, realizada en el Auditorio Azucena Maizani de Seccional Capital, con la participación de los/as protagonistas nacionales en la difusión, esclarecimiento, promoción de normas, prevención, sanción, entre otros, de la temática. Se grabó un video institucional para conocimiento y debate en todas las Seccionales.

Hemos incorporado la temática de Violencia Laboral en la planificación de la Internacional de Servicios Públicos y la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur a través de sus respectivas Comisiones de Mujeres de las que UPCN forma parte.

Realizamos en el Instituto de la Mujer de la CGT-RA cursos de Formación de Formadores con las organizaciones gremiales que lo integran, para el conocimiento y difusión de las herramientas gremiales necesarias para su erradicación en el mundo del trabajo.

Conjuntamente con la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades para hombres y mujeres en el mundo laboral de la República Argentina (integrada por centrales sindicales, empresarias y representantes del Estado nacional, coordinada por el Ministerio de Trabajo de la Nación) realizamos a través de afichetas, dípticos, volantes, cuadernillos explicativos y spots publicitarios en medios televisivos de alcance nacional, la primera campaña nacional oficial contra la violencia laboral, tomándose para ello la conceptualización elaborada por la UPCN, bajo la consigna **“El Abuso de Poder violenta el Trabajo”**.

A través de la Comisión de Mujeres de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur, se realizó con afichetas y "folders", una campaña contra la violencia laboral en Paraguay, Brasil y Uruguay conjuntamente con Argentina. La financiación de la Campaña se hizo con el aporte de la OIT, DFID-Canadá, ACDI/CIDA-Canadá y UNIFEM-ONU.

La consigna fue "La violencia sufrida por Ud. es una amenaza para todas las mujeres. Denúnciela. Mujeres del Cono Sur unidas contra la Violencia".

En el Colegio Público de Abogados de Capital Federal, participamos en noviembre en una Mesa de Debate sobre el tema, conjuntamente con distintas organizaciones de la sociedad.

Las Seccionales desarrollaron acciones tales como:

- . Jornada para la Erradicación de la Violencia en el Ámbito del Sector Público de la provincia, en la Cámara de Senadores de la provincia de Buenos Aires, noviembre.
- . Campaña Intensiva en noviembre y papelazo simultáneo en todos los organismos públicos, el 25 de noviembre en Capital Federal y presentación del proyecto de ley contra la Violencia Laboral en la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, realizada por Seccional Capital y Empleados Públicos Nacionales.
- . Charla-Taller sobre Violencia Laboral, conjuntamente con la Subsecretaría de Seguridad, Trabajo y Justicia de Neuquén. Neuquén, noviembre.
- . Santa Fe: campaña de sensibilización a través de la recolección de firmas para que la Legislatura santafesina trate el proyecto de ley.
- . Formosa realizó una serie de charlas y conferencias sobre: la erradicación de la discriminación en todas sus formas y sobre violencia laboral.
- . San Juan realizó acciones de sensibilización sobre la temática a través de cuadernillos con gráficos y situaciones de violencia laboral ilustradas con caricaturas.

Nuestro accionar permanente para la erradicación de la violencia en el ámbito laboral y sindical fue recogido por numerosos medios de prensa oral y escrita en todo el país; así como también fue incorporado en el

análisis de temas vinculados a la salud y seguridad en el trabajo en ámbitos académicos, científicos y de investigación.

En Chile, las compañeras integrantes de la ISP, utilizaron nuestro proyecto de ley contra la violencia laboral para presentarlo en su país.

Campaña Nacional para la Erradicación de la Violencia en el Ámbito Laboral y Sindical, noviembre. En conmemoración del Día Internacional de la No Violencia contra la Mujer. Consigna: **"Abuso de Poder = Violencia Laboral"**.

La Campaña Nacional para la Erradicación de la Violencia Laboral realizada por la Unión fue sólida y productiva.

Se realizó el "1er. Encuentro nacional para la Erradicación de la Violencia Laboral en el Ámbito del Sector Público", en la Seccional Tucumán, con la participación de todas las Seccionales.

En este encuentro se presentó el Sistema de Información Nacional Sindical de la Unión con visión de género, cuya primera aplicación fue en Violencia Laboral.

En la Seccional Santa Fe se creó un **equipo multidisciplinario** para el análisis de la Violencia Laboral y sus consecuencias, un ciclo de charlas de cómo actuar por medios no adversariales en el tema.

La Seccional Capital Federal y Empleados Públicos Nacionales creó una **Consultoría en Violencia Laboral** abierta a la Comunidad.

La Seccional Santa Cruz presentó el libro **Acoso Sexual-Violencia Laboral** en la Feria del Libro realizada en la ciudad de Río Gallegos.

Jornada para la erradicación de la Violencia Laboral – Comisión de Mujeres. ISP – Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Se realizó el **Foro de Violencia Laboral** en el que participaron las Seccionales que implementaron acciones para presentar el Proyecto de Ley contra la Violencia Laboral, las que lograron su sanción y las que están instalando el tema para la presentación.

Las Seccionales participantes fueron: Buenos Aires, Capital Federal y Empleados Públicos Nacionales, Córdoba, Chubut, Entre Ríos, Formosa, Jujuy, La Rioja, La Pampa, Mendoza, Misiones, Río Negro, San Juan,

Salta, Santa Cruz, Santa Fe, Santiago del Estero, Tierra del Fuego y Tucumán.

Se realizaron Jornadas en las Cámaras de Diputados de las provincias de Corrientes y Chaco. En el Senado de la Nación un Foro-Debate con la Senadora Ada Maza, quien presentó nuevamente el proyecto de ley de Violencia Laboral, el 15 de julio de 2003.

El primer proyecto de ley presentado el 8 de marzo de 2001 perdió estado parlamentario por no haber sido tratado nunca.

En el salón azul del Senado de la nación, se realizó la presentación del proyecto de ley presentado el 15 de julio en el que estuvieron presentes: el presidente del Senado, Daniel Scioli; los Senadores: Miguel Picheto, Liliana Negre de Alonso, Ada Maza y Raúl Ochoa; los Miembros del Consejo Directivo de la Confederación General del Trabajo (CGT), el Secretario General de Judiciales, Julio Piumato, el Secretario General de UPCN, Andrés Rodríguez y Susana Rueda; el Secretario General de APL (legislativos) Norberto Di Próspero.

Foro-Debate "Violencia Laboral", Provincia de La Rioja, realizado con el Gobierno Provincial y la Senadora Nacional Ada Maza.

En setiembre de 2005, la Unión del Personal Civil de la Nación realizó el lanzamiento de **"SANCIÓN YA!!! LEY CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL POR EL CONGRESO NACIONAL"**, la campaña de recolección de firmas que finalizó el 25 de noviembre, "Día Internacional de la No Violencia contra la Mujer".

Las firmas fueron entregadas al Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión, Senador Carlos Alfonso Prades en un acto realizado en el salón Eva Perón del Honorable Senado de la Nación.

Fueron las firmas de trabajadoras y trabajadores recolectadas en todo el país, para solicitarle que antes de que finalice ese período legislativo, salga con dictamen favorable de la Comisión, el proyecto de ley.

Participaron Cras./Cros. trabajadoras y trabajadores de todo el país del Sector Público, pertenecientes a nuestra Organización, la **UNION del PERSONAL CIVIL de la NACION**, además de las siguientes Organizaciones Sindicales: Alimentación, Comercio, Gastronómicos, Sanidad, Universidad de Buenos Aires, UTSA (Autores), DGI, Tintoreros, Garajistas, APL (Legislativos), entre otros; y Organizaciones No Gubernamentales tales como: Foro de Mujeres del Mercosur, C.G.E. y de la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género de las 62 Organizaciones Justicialistas.

Se entregaron cajas con miles de firmas de trabajadoras y trabajadores de todo el país. ***Una acción más.***

[Destacar el artículo desde aquí.....](#)

MATERIAL DE PROPAGANDA DE LA CAMPAÑA

BUENOS AIRES, Setiembre de 2005.-

A LAS CRAS. Y CROS. DE LA UNION DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACION

Hemos comenzado una Campaña Nacional para lograr que se sancione la Ley sobre Violencia Laboral en la Honorable Cámara de Senadores del Congreso de la Nación.

El primer proyecto de Ley sobre Violencia Laboral fue presentado en el año 2001 por la Senadora Beatriz Raijer (Córdoba), la misma no fue tratada.

En el año 2003 la Senadora Ada Maza (La Rioja) presentó un Proyecto de Ley sobre Violencia Laboral en el Trabajo, el mismo año los Senadores Gerardo Morales y Lylia Arancio de Beller (ambos de Jujuy) presentan un Proyecto de Ley sobre Violencia Laboral.

En el 2004 se presenta otro Proyecto de Ley contra la Violencia Laboral, por los Senadores Miguel Angel Pichetto (Río Negro), Liliana Negre de Alonso (San Luis) y Raúl Ernesto Ochos (San Luis).

En el 2005 las Senadoras Haide Giri (Córdoba), Mabel L. Caparros (Tierra del Fuego) y Mercedes M. Oviedo (Misiones) presentan otro Proyecto de Ley sobre Violencia Laboral.

Los proyectos presentados por la Senadora Ada Maza y los Senadores Gerardo Morales y Lylia Arancio de Beller fueron reproducidos en el 2005 (vueltos a presentar).

A la fecha en el Senado de la Nación se han presentado 5 Proyectos de Ley sobre Violencia Laboral, dos han sido reproducidos pero ninguno se ha tratado hasta el momento en el recinto. Hace más de cuatro años que estamos tratando de tener sancionada la Ley sobre Violencia Laboral en el orden nacional, aún no lo hemos logrado.

Por ello, hemos decidido recolectar firmas en el ámbito de todo el país y presentarlas al Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión de la

Honorable Cámara de Senadores para obtener dictamen favorable de la misma y sea tratada en el recinto para obtener la sanción del Senado nacional.

Lograr la sanción de la Ley sobre Violencia Laboral en el Senado de la Nación es muy importante, porque no solamente le da carácter nacional involucrando a todos los empleados públicos nacionales de todo el país, sino también al empleo privado.

Destacar hasta aquí...

Para lograr ser más eficientes, poder llegar a todos los lugares de trabajo, a todos los trabajadores, decidimos crear el "Área de Prevención, Contención y Abordaje de la Violencia Laboral de la UNION".

Para llegar a un grado de eficiencia, debemos formar compañeras y compañeros que sean realmente especialistas en este tema, que tengan el conocimiento para actuar en situaciones que se presenten, que conozcan como contener a quien sufrió una forma de violencia y como actuar ante estas situaciones.

Como hace muchos años que tratamos la violencia en el lugar de trabajo, hay muchos que tienen experiencia y han sido capacitados en todo el país por la Organización. Esto tiene mucha importancia, pues hay diferentes tipos de vivencias por distintas situaciones, distintos ámbitos, más los distintos tipos de violencia que se presentan y otras más.

Esto tiene el valor de lo acumulado, que es fundamental para organizar la **prevención**.

El objetivo nuestro, como ya lo expresamos, es erradicar la violencia en el lugar de trabajo. Para ello es necesario cambiar las conductas, las actitudes, optimizar las relaciones laborales.

Con sanciones únicamente no avanzamos. Tampoco logramos el estado de bienestar de los trabajadores, con la sanción el hecho de violencia ya está instalado y las víctimas ya han sufrido las consecuencias del maltrato que ya conocemos.

La **prevención** ya la estamos realizando con la sensibilización, la información y la concientización. Todo esto ayuda a actuar antes de que el ejercicio de violencia sea de larga data y estén enfermos los

destinatarios. Además evitamos una situación conflictiva que perjudica tanto al violentado como al clima de trabajo.

La **contención** es fundamental para quien está sufriendo este abuso. La víctima está angustiada, con la autoestima degradada, con temores, no puede hablar de lo que le pasa.

Necesita ser escuchado. La escucha es fundamental. Necesitamos gente con una personalidad con capacidad de escuchar, con paciencia, agradable trato, discreta. Personas "benévolas", que transmitan confianza, con sensibilidad.

Para el **abordaje** necesitamos personas que puedan contactarse con buena disposición, que sea un "mediador", que pueda resolver y lograr que se realicen cambios.

Por todo el conocimiento que obtuvimos en la Organización, por cientos de casos tratados en todo el país, se nos facilita organizar esta Área de Prevención, Contención y Abordaje de la Violencia Laboral de la Unión. Formar trabajadores que actúen en todos los ámbitos laborales es la acción concreta de prevenir, contener y abordar la Violencia Laboral. Creemos que lograremos cambiar las condiciones laborales minimizando las conductas violentas.

Como complemento de esta política gremial, también hemos creado el Observatorio de Igualdad de Oportunidades de la Unión, para detectar desigualdades en el ámbito laboral, para cumplimentar con nuestro estatuto, art. 41º.- página

El Observatorio funciona a nivel nacional. Nos permite detectar todo tipo de comportamiento en el ámbito laboral, en este momento el énfasis está en Violencia Laboral.

Con la información obtenida en las reuniones con los responsables, el debate, nos permite tener un diagnóstico de todos los Sectores. Esto además del conocimiento de la situación de las relaciones laborales, nos favorece en la interacción con los jerárquicos. Lo interesante es la participación de los trabajadores y el personal jerárquico, a través, obviamente de representantes, para discutir estos hechos; nos permite entablar un diálogo social facilitador de las buenas relaciones laborales, especialmente en estos temas que en la mayoría de los casos las autoridades son susceptibles, pensando que es un ataque a la autoridad del lugar de trabajo.

Otra forma de Violencia Laboral, es la Inequidad Salarial, como hemos visto en el primer proyecto de ley (2001),

...“Artículo 7º Se entenderá por inequidad salarial el hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre hombres y mujeres, que ejercen en el mismo establecimiento funciones equivalentes, considerando la calificación, el esfuerzo y la responsabilidad para ejercer el trabajo y las condiciones en las cuales se realiza dicho trabajo.”...

Por ello hemos comenzado la Investigación **“Visibilizar la Inequidad Salarial para lograr la Equidad Salarial”**.

La realizamos con el Comité Nacional de Mujeres de la ISP (Internacional de Servicios Públicos) – Argentina, con la coordinación de UPCN a través de Igualdad de Oportunidades.

El objetivo es obtener un diagnóstico de la “situación salarial” entre trabajadores y trabajadoras del Sector Público nacional, provincial y municipal.

De esta manera poder detectar las situaciones y sus causales, y realizar una campaña para revertir la situación de inequidad salarial e implementar acciones directas para resolverlas.

Además de todas estas acciones emprendidas por nuestra Organización, todas las Seccionales han realizado una amplia Campaña en el ámbito laboral, en el Sindicato, en la comunidad, en el ámbito legislativo, gubernamental, televisivo, radial, gráfico, como así también una amplia difusión en artículos periodísticos, entrevistas radiales y televisivas, y en nuestro sitio www.upcndigital.org . Todo realizado con profuso material gráfico, los que se pueden observar en esta publicación.

CONSIDERACIONES

La violencia laboral existió siempre.

Los perversos, los autoritarios, los egoístas, los déspotas, los violentos, los agresivos, los corruptos, etc., etc. siempre existieron.

Siempre existieron humanos con necesidades para vivir... Siempre existieron humanos con poder... . Estos utilizaban su poder para violentar a los humanos con necesidades

Ahora continúan en el ámbito del trabajo. Los que tienen una cuota mayor de poder, ejercen la violencia con los trabajadores, pero lo ejercitan de manera diferente.

Hoy continúa, pero se ejerce de diferente manera, pues el avance por el respeto de los derechos humanos no les permite hacerlo burdamente. Hacerlo de esa manera motivaría la reacción colectiva.

Pero se ejerce sutilmente, de tal manera que no se visibilice fácilmente, de esta manera no reaccionan todos, el violentado queda solo.

Una persona sola, en estas circunstancias no puede defenderse, piensa que es una única vez, no habla y cuando quiere reaccionar, ya está afectado.

En el empleo público, nuestro ámbito, también existe la Violencia Laboral, y se ejerce. Según algunos estudios realizados en diferentes países, es donde mayormente existe la Violencia Laboral en sus diferentes formas. En el ámbito privado también sucede este fenómeno.

No es el Sector Público nacional, provincial, municipal o el que fuere, en donde más Violencia laboral existe con respecto al privado. Lo que sucede es que debido a las características del Empleo Público como, sobre todo la estabilidad, hace que más tiempo permanezca el empleado en el Sector, la mayoría se jubila en el lugar.

El tiempo es fundamental para el ejercicio de la violencia laboral por sus características. Además el sistema organizacional y las responsabilidades diluidas hacen a este ámbito propicio para el ejercicio del hostigamiento en todas sus formas, o el maltrato físico.

Los trabajadores que denuncian estos hechos lo hacen después de sufrirlo varios años, haciendo más complejo el abordaje.

En el empleo privado, no existen las mismas condiciones de estabilidad, además muchas veces, en la industria por ejemplo, las líneas de

producción, otras tareas específicas, no permiten estas acciones con los trabajadores; porque todos tienen tiempos determinados de cumplimiento de la tarea, (operarios, supervisores, etc.). Y cuando esto sucede, depende de los intereses de la empresa, son despedidos ambos, victimario y víctima, o uno de ellos. Ante la primera queja se actúa, y a menudo es el trabajador el que se va. O sea que el factor tiempo, necesario para el acoso, se acorta.

No sucede esto en el Empleo Público, salvo raras excepciones. Por todo esto tenemos todos los tipos de Violencia Laboral ejercidos en nuestro ámbito laboral.

En esta publicación hemos expresado todo lo que realizamos para tratar de erradicarla.

Como organización sindical tenemos la obligación de brindar un clima laboral de excelencia a los trabajadores. El trabajo es arduo. El cambio, es lento dentro de la organización empleadora. Son muchos los años de avasallamiento, de sumisión, de "protegidos", agravado por los diferentes estados institucionales de nuestro país, que han hecho que exista mayor resistencia al cambio de actitudes.

Nuestra satisfacción es que nos ocupamos, no nos quedamos en la "preocupación", hay una sola manera de hacer, "haciendo", tratando de acelerar el proceso de transformación.

Nos atrevimos desde el primer momento en que acudieron casos a nuestra organización, a la Subsecretaría de la Mujer a principio de los '80, a actuar, tratando de modificar situaciones.

Avanzamos desde esa época, logramos a través del Convenio Colectivo de Trabajo, introducir el tema, como ya lo expresamos, en el primer convenio, débilmente; en el segundo con claridad.

Hemos sido los primeros en tratar el tema a través de una norma. Trabajamos junto a la Senadora Beatriz Raijer (MC), y su equipo, e impulsamos a través de nuestras Seccionales el proyecto de ley en todo el país, tratando los casos que nos denuncian.

Sensibilizamos, concientizamos y formamos a nuestros delegados en la materia, y a los trabajadores.

Realizamos campañas permanentes, además de lo expresado anteriormente.

Creamos el Observatorio de Igualdad de Oportunidades de la Unión, para obtener información continua y directa de nuestro ámbito laboral.

También el Área de Prevención, Contención y Abordaje de la Violencia Laboral de la Unión, para formar especialistas entre los trabajadores, para eficientizar nuestra acción con las víctimas, y prevenir estas acciones en los lugares de trabajo.

Comenzamos nuestra investigación sobre Equidad Salarial para tener datos concretos de este tipo de violencia ejercida en todo el ámbito del país en el Sector Público.

Nuestra lucha contra la Violencia Laboral es continua. En nuestro sitio WEB, en el tema Igualdad de Oportunidades, está el eje Violencia Laboral, mostrando fehacientemente nuestro interés de que no solo los trabajadores, sino toda la sociedad conozca la problemática.

Implementamos correos electrónicos en todas nuestras Seccionales, (provincias) para agilizar la comunicación y resolver con la prontitud requerida, los casos de violencia.

Logramos que ya existan leyes sancionadas y promulgadas en algunas provincias.

Estamos abiertos a la comunidad escuchando, orientando, asesorando. Con satisfacción vemos que son muchos los que ahora están en el tema, que se haya realizado un Seminario en el Ministerio de Trabajo, en el 2005. Lo más importante, la creación de la Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas donde funciona la Oficina de Violencia Laboral, donde se pueden denunciar los actos de violencia laboral, en la Administración Pública Nacional.

Esto nos estimula a avanzar en esta lucha.

Queda mucho por hacer. Cambiar conductas, actitudes, llevan tiempos diversos, no es una tarea sencilla. Además mucha paciencia, constancia. No claudicar.

Muchos discursos hablan de los derechos humanos, nadie se opone, pero en el día a día de los trabajadores ante situaciones de Violencia Laboral, la indiferencia existe y genera sufrimientos.

No debemos desestimar la violencia ejercida con los sindicalistas, los delegados en los lugares de trabajo. Aún en esta época son discriminados, desjerarquizados, mirados con mala cara si deben concurrir a reuniones, etc., etc.. No se los evalúa de la misma manera que antes que se decidieran a asumir la responsabilidad de representar a sus compañeros de trabajo. Muchas veces se les ofrece mejoras laborales, pero con la condición de renunciar al sindicato, algunas veces son magnánimos, pueden mantener la afiliación. En el sector público esta presión a los compañeros delegados, depende del lugar donde deben actuar, no es tan dramático. En el empleo privado en muchos lugares, cuando se enteran del interés de algún empleado de ser delegado, es despedido.

En otros lugares del mundo, se llega a contratar matones para amedrentar a los sindicalistas. En algunos lugares, puede llegar hasta la muerte. Ver anexo.

Las prácticas antisindicales también es Violencia Laboral.

Nos resultó muy interesante la nota titulada "Es la violencia en el trabajo una fatalidad?" de Ahmed Khalef de la Oficina de Actividades para los trabajadores – OIT, de la cual extraemos lo siguiente:

*...“De manera general, se considera acoso toda conducta indeseada, unilateral, basada en la edad, la incapacidad, la condición con respecto al VIH/SIDA, la situación económica, el sexo, la orientación sexual, la transexualidad, la raza, el color de la piel, el idioma, la religión, las opiniones políticas, **la pertenencia a una organización sindical**, las opiniones, las creencias, el origen nacional o social, la pertenencia a una minoría, la propiedad, el nacimiento o todo otro estado, y que afectan la dignidad de los hombres y de las mujeres en su trabajo”... .*

Es bueno considerarlo dentro de las situaciones que producen acoso. Realmente es necesario incluirlo en la definición de Violencia Laboral. Existe y debemos mencionarlo como una causal de acoso.

Reiteramos que son necesarios, la Legislación, el Convenio Colectivo de Trabajo y el Código de Buenas Prácticas, pero no suficientes. Este debe complementarse con el cumplimiento de todo lo normado, convenido o acordado, con la acción directa en el lugar de trabajo. Los trabajadores y las autoridades deben actuar, los primeros no aceptando estos avasallamientos, denunciando con la seguridad de que se actuará para resolver, y los segundos respondiendo con firmeza para erradicar este flagelo del ambiente laboral.

La Violencia Laboral no se erradica con discursos, ni con grandes disquisiciones. No las desestimamos, pero **ya** hay que actuar en los lugares de trabajo. El trabajador o la trabajadora, la víctima, el acosado o acosada, el violentado o violentada, no pueden esperar.

Todos los días debe acudir a su oficina, taller, laboratorio u otro lugar de trabajo y sabe que va a sufrir denigraciones, va a ser acosada. Esto tiene efecto acumulativo, en pequeñas dosis de violencia, se vulnera, se enferma, se destruye, se humilla, se degrada. Hasta que llega el momento de no poder ir al trabajo, pues es el lugar de tortura, se pierde el sentido de la responsabilidad.

Se termina consultando a un médico, que medicará por las consecuencias en la salud. De un trabajador sano, activo, responsable, feliz, con expectativas, con ganas de hacer, compartir la vida, pasa a ser una persona aislada, temerosa, desconfiada, abúlica.

Se destruye la persona, por ende su familia, y aunque no se quiera a veces reconocer, se pierde económicamente. Alguien que era productivo pasa a improductivo. Es una carga para la sociedad, generada por la no atención de esta problemática.

Nuestra responsabilidad es cambiar esta situación. Debemos proteger la integridad de los trabajadores. Lo estamos haciendo. Continuaremos en nuestra lucha por condiciones de trabajo excelentes y condiciones ambientales óptimas. Todo hace a la dignidad del trabajo.

La toma de conciencia de los derechos humanos nos permite respetar la vida, la integridad física y mental, la dignidad humana.

Creemos firmemente que es mejor prevenir, informar, difundir, para cambiar las conductas, que sancionar.

Pero son necesarias las sanciones, son necesarias las leyes. Deben existir para demostrar al agresor que no es impune. Lo que hace no se corresponde con el respeto que se debe tener del otro. A la víctima que le demuestre realmente fue una injusta acción y esta penada. Además ayuda para que muchos reflexionen antes de actuar.

Además deben intervenir todas las instancias gubernamentales nacionales, provinciales, municipales, comprometiéndose con el ejercicio de la defensa de los derechos humanos.

No debemos olvidar que la Violencia Laboral es amiga de la corrupción.
Juntas destruyen a la sociedad.

De la Violencia Laboral nadie se salva solo.
Todos debemos interactuar para lograr una sociedad justa.

ANEXO I

Indicador: Es una señal, un número, un hecho o una percepción que mide los cambios en una condición específica en el transcurso de un período dado.

En esta evaluación los indicadores utilizados se expresan en números, y porcentajes.

Características de los indicadores elegidos:

Verificable: los datos necesarios se pueden conseguir. Ej.: cantidad de dirigentas/es intervinientes en la presentación del Proyecto de Ley de cada Seccional.

Sensible al género: el indicador debe distinguir entre los impactos a las mujeres y a los hombres.

Exigible: se puede exigir a los responsables el levantamiento de los datos. Todos los datos pedidos por el Nodo Central fueron levantados, lo que demuestra que la condición de exigibles se concretó.

Calidad Sindical: se entiende aquí a los factores vinculados a la actividad sindical en defensa y promoción de los intereses de los trabajadores, a través de sus representantes; para que los representados puedan ejercer todos sus derechos en libertad.

El acoso moral no es nuevo, pero si relativamente reciente son los estudios científicos. Debido a esto surgieron términos como los siguientes:

MOOBING: utilizado por Lenz Leymman (psicólogo alemán) en la década de los años '80. Parece que el primero que lo utilizó fue KONRAD LORENZ, (etnólogo), lo aplicó a las conductas agresivas de los animales. Actualmente se considera con este nombre a las actitudes "hostiles" frecuentes y repetidas en lugar de trabajo dirigidas siempre a la misma persona.

HARASSMENT: utilizado en Estados Unidos desde mediados de los años '70 (1976). Sería hostigamiento, significa "ataques repetidos e inesperados de una persona a otra para atormentarla, minarla, frustrarla y provocarla".

BULLYNG: Utilizado en Inglaterra desde mucho tiempo. Usado para describir "humillaciones, vejaciones, amenazar, maltratos".

WHISTLEBLOWERS: literalmente es el que hace sonar la campana de alarma o se va de lengua. Actualmente se utiliza para los que por denuncias disfunciones de un sistema, sufren represalias de de todo tipo, por el mismo sistema.

ANEXO II

CASOS DE VIOLENCIA LABORAL

“Nadie se salva solo”

Raúl Eduardo Toer

Buenos Aires, 20 de abril de 2006

...” Estas palabras introductorias apuntan a dar un marco a un concepto que considero central: **de la violencia laboral nadie se salva solo**. Porque si bien la acción del psicópata organizacional se ejerce en un medio social, ésta apunta a la víctima individual y se ensaña con ella, abusando del sentimiento de confusión, aislamiento y soledad en que ésta cae generalmente.

A mi criterio aquí se distinguen dos factores: Uno consiste en la crisis personal del agredido, con su secuela de afecciones psicológicas y somáticas múltiples, más su carácter público de “leproso moral”, en virtud de lo cual sus compañeros le huyen y, aún peor, de testigos se convierten en cómplices. Esto último es un intento ingenuo, ya que el terrorista organizacional se comporta con un mecanismo similar al del asesino serial, luego le tocará el turno a los que siguen y nada habrán ganado los que creyeron salvarse haciendo “olé”.

El otro factor se refiere a la impunidad del agresor. El hecho de que éste confía en que “esta vez será como siempre: sin consecuencias”, elimina de su percepción la existencia de posibles límites a su conducta criminal. Hay en esto una fuerte subestimación a la capacidad intelectual de los otros (“el ladrón siempre cree que los demás son de su condición”). Desde su soberbia pretenden una garantía de indemnidad, pero –y en esto quiero ser contundente– **sólo son invulnerables en la medida que nosotros creamos que lo son y**, por lo tanto, nos sobreadaptamos a ese engaño cayendo en el falso fatalismo del ‘síndrome de indefensión aprendida’.

Y retomo, hay una sola forma de frenar y eliminar la acción del depredador. Ello consiste en establecer vínculos solidarios, en los cuales los otros funcionen como una red de contención, de respaldo y de aliento al agredido. Para que éste no sea abatido por la parálisis, que siempre es consecuencia del miedo. Es decir, en una **adaptación pasiva** a lo que está aconteciendo.

Para que ese vínculo solidario sea eficaz, es preciso que quienes rodean a la víctima, actúen con capacidad de empatía con ésta, pudiendo ponerse *en el lugar del otro*, comprendiendo que ellos no son más que –también– próximas víctimas potenciales.

Pero tampoco me quiero quedar en esta posición, tal vez en un sentido egoísta, de solidarizarse sólo para que a mí no me toque después, en una suerte de transitoria asociación de socorros mutuos. Personalmente, creo que el motor que ha de poner en marcha el abrazo simbólico (y no sólo simbólico) al que sufre, es una cuestión de principios, de respeto a la dignidad humana. Recuerdo aquí una frase que le escuché al querido "negro" Dolina: *"Yo todavía guardo un puñado de valores que nos diferencian de las cucarachas"*.

En este sentido, muchos autores han caracterizado globalmente a la década del '90 como una fábrica de individualismo, de la mano de la posmodernidad, con su espúrea *"ética líquida"*, como la denomina tan acertadamente el sociólogo Zygmunt Bauman. Periodo en que se propone como paradigma filosófico el relativismo: relativismo moral, cognitivo, afectivo...

Creo que es en época de "apagón" sociocultural, con el cual se pretende que todos los gatos sean pardos, cuando debe ser **reivindicada la diferencia**: en esto no somos todos iguales, y debemos batallar para que caigan las caretas y desenmascarar los discursos vacíos. Es imprescindible des-cubrir, correr los velos que ocultan, para denunciar claramente a la hipocresía y al cinismo disfrazado de "políticamente correcto".

En un pasaje del relato de Lewis Carroll "Alicia a través del espejo", surge claramente la catadura moral -que es indispensable poner en foco- de quién establece la norma:

"Cuando yo empleo una palabra -dijo Humpty Dumpty con tono ligeramente desdeñoso- significa lo que yo quiero que signifique: ni más ni menos."

"El problema -respondió Alicia- consiste en saber si puedes hacer que una palabra tenga tantos significados distintos."

"El problema -dijo Humpty Dumpty- consiste en saber quién manda... Eso es todo".

El perfil psicológico del acosador es muy característico. Muchos investigadores coinciden en definir su cuadro como el de un psicópata (Marie-France Hirigoyen lo denomina: perverso narcisista), con su gran capacidad de seducción, su cautivante don de gentes y modales entradores, su aparente inteligencia (que en realidad sólo es la astucia para sobrevivir en un terreno que ellos mismos plantean como el reino del **darwinismo al revés**: la supervivencia del más perverso) y la generosidad de sus promesas para atraer a su víctima. Ello es simultáneo a su incapacidad para registrar emociones, su notoria orfandad afectiva y su convicción de que debe defenderse permanente de las malas intenciones encubiertas que "todos" tienen contra él (autoreferencia paranoica). Subyace a todo ello su acertada

autopercepción negativa vinculada al denominado 'síndrome de inoperancia activa'. Cuando elige y ataca a su víctima "de turno" se maneja con el chantaje y la amenaza, en una escalada cuyo objetivo es la destrucción psicofísica del acosado o, en su defecto, la renuncia o pedido de traslado a otra área laboral.

A esta clase de personajes no les interesa el buen desempeño en el trabajo de quienes selecciona como "blanco". Es más, la envidia hacia la inteligencia, al destacado desempeño profesional y a la vida afectiva sana del "objetivo", son motivos que disparan o acentúan su conducta delictiva. También busca rodearse de gente mediocre que disimule su propia mediocridad, quienes a su vez funcionan como "**cortesanos**" que, con la ilusión de trepar, colaboran en el hostigamiento a la víctima.

Estos psicópatas se cuidan mucho de ser visualizados como depredadores de la vida ajena, no obstante, y tal como lo describe Piñuel y Zabala, apuntan al "crimen perfecto", donde no haya sangre y – mucho menos– testigos ni elementos probatorios.

No es arriesgado pensar que las grandes catástrofes criminales sucedidas en la historia, contaron con la presencia imprescindible de sujetos que respondían a este perfil. Hitler no hubiera contado con su Gestapo ni Stalin con su KGB, sin responsables que, incluso desde cargos burocráticos, decidieran quiénes vivían, cuáles morían y cuántos desaparecían en la nada.

En este sentido es imprescindible enfatizar que el hecho de que se trate de personas con una patología grave, **no los hace inimputables** (como en el caso del psicótico). Ellos son conscientes del daño que realizan, aunque su incapacidad de empatía hace que no les importe el sufrimiento ni los sentimientos de los otros. Tampoco pueden reconocer en sí mismos la existencia de la enfermedad y, por lo tanto, la necesidad de pedir ayuda terapéutica. A no dudarlo: nadie espere que un acosador "cambie", que se vuelva buena persona.

La existencia de estos violentos sutiles (sobre todo en el caso de *mobbing*) en las organizaciones, y la magnitud del mal que causan a los integrantes, es de hecho una cuestión de interés público, de salud pública. Y como todo caso de terrorismo, es función del Estado ocuparse del problema y desarrollar políticas públicas sistemáticas y sustentables.

Lo que acabo de exponer brevemente está muy lejos de pretender abarcar el conjunto de la problemática de violencia laboral, para ello está el trabajo de Zunilda y tanta otra bibliografía disponible. Pero no quiero cerrar esta contribución sin dejar de hacer referencia a cómo, en este sentido, encaré mi propia situación de víctima. No por un afán ombiguista, sino tratando de aportar ideas para que [otr@s compañer@s](mailto:otr@scompañer@s) en similar situación tomen referencia de algunas líneas de acción posible.

Hace unos 20 años que trabajo en un Ministerio de los "grandes", con presencia en todo el territorio nacional. La relación con mis superiores siempre fue conflictiva, nunca toleraron que yo tuviera ideas e iniciativas propias y, a ellos, nunca les interesó desarrollar políticas tendientes a mejorar las condiciones de pertenencia organizacional del personal, porque nunca les importó la gente sino el "abulonamiento" en sus sillones. Traté de manejar la situación lo mejor que pude, logrando implementar actividades que generaron reconocimiento en los agentes, a pesar y no gracias a mis superiores. Debo confesar que durante años no sabía que estaba siendo sometido a violencia laboral, tan **naturalizado e invisibilizado está este tema**. Primero pensé que se trataba de gente confundida y hasta intenté prestarles ayuda de mil formas, incluyendo (ingenuo de mí) el préstamo (¡y hasta regalo!) de bibliografía. Tiempo después me convencí que se trataba "simplemente" de mala gente. Y aguanté, explotando mi imaginación para encontrar caminos alternativos que me permitieran cumplir con mi función (no hay nada más lindo que hacer bien aquello para lo que uno fue designado y para lo que se siente capaz).

Esta *peste del siglo XXI*, como la llama Piñuel y Zabala, está tan tapada, que al día de hoy es muy poco o inexistente el espacio que se le brinda a nivel de los programas académicos afines. Ha sido mi propia experiencia laboral y la iniciativa autónoma desde mi profesión, las que me han llevado a investigar bibliográficamente y a conectarme con gente que, a nivel independiente, comparte igual inquietud. Es así como paulatinamente fui descubriendo la naturaleza del mal que a me afectaba a mí (y a tantos otros) y su magnitud letal.

El año pasado (2005), conversando informalmente sobre estos temas, con una compañera que trabaja en otra área, se nos ocurrió la "loca" idea de organizar entre ambos una actividad abierta. Como dos "kamikases" nos pusimos en tarea, logramos el auspicio de la OIT y realizamos un Seminario al que respondieron entre 150 y 200 personas, centrado en el tema Violencia Laboral. Fuimos ambiciosos y buscamos 32 expositores del más alto nivel y experiencia en la materia. Las repercusiones fueron más allá de todo lo previsto. Especialistas que participaron nos comentaron que no había antecedente en la Argentina de una actividad como ésta, que el programa era un lujo y que dudaban que en el futuro pudiera reunirse un grupo de profesionales de tal calidad. Mis superiores también registraron el impacto, pero no precisamente de un modo propiciatorio.

Es entonces cuando éstos, entre otras formas más o menos clásicas de hostigamiento, me retiran todas las tareas inherentes a mi cargo y función, sin excepción, a la vez que me ocultan toda la información pertinente. Incrementan en forma abrupta la campaña comunicacional tendiente a descalificarme, generalmente mediante la

ironía, el sarcasmo y el doble sentido supuestamente "humorístico". A mis espaldas me difaman entre mis propios compañeros, quienes comienzan a sentirse intensamente presionados, generándose ausentismo como forma de evitar la confrontación en el grupo de trabajo.

Personal de nuestra Dirección que, interesados en el tema, no participaron del Seminario por miedo (según me expresaron), me pidieron información sobre violencia laboral con la condición de que habláramos afuera del edificio para no ser vistos (ahí entra a funcionar lo del "leproso intelectual").

A pesar de lo dibujado en el organigrama, mi "raviol" pasa a ser una entidad virtual, sin interlocutores válidos. Ante esa "insoportable levedad del ser" planteo mis inquietudes, pero obviamente nunca me respondieron. Cuando me notifican de la evaluación de desempeño 2005, me encuentro que la calificación ha descendido con respecto a los años anteriores, a pesar de que estas líneas podrían probar a cualquier observador que no he sufrido un repentino colapso neuronal. Una vez más surge la perversión instrumental: la evaluación de desempeño es un arma utilizada como hostigamiento y castigo que, en mi caso, reprimió las responsabilidades asumidas durante el año 2005.

Tiempo después soy informado que se ha elevado a las autoridades políticas una "propuesta" de reconfiguración de la Dirección por razones operativas, por la cual se disuelve el mencionado "raviol" en el que ejerzo mis funciones. Alguien cree necesario agregar que "en esto no hay nada personal" (sic).

Al día siguiente, cuando ocupo mi puesto de trabajo, intento ingresar a la casilla de correo electrónico que me corresponde y desde la cual realizo el grueso de mis tareas. La pantalla me muestra una leyenda que dice: "No tiene autorización para acceder al servidor". Cuando realizo la consulta con el soporte técnico de Sistemas, me informan que ello se debe a una orden superior que ha dispuesto ese bloqueo.

A continuación expreso a mis superiores que sólo me daré por notificado de las informaciones que ellos me presenten por escrito.

Paso algunos días de confusión y desarrollo síntomas psicofísicos característicos de estos estados vulgarmente denominados como estrés, palabra que pretende abarcar mucho y que dice muy poco. Realizo consultas médica y psicológica. Busco asesoramiento adecuado. Comprendo que debo reunir la mayor cantidad de información documental posible. Por momentos me tienta "patear el tablero", no soporto la situación, la tensión y el impacto emocional despliegan sus tentaciones de inventar una fórmula mágica e imposible para eludir la necesaria confrontación. Pero vienen a mi rescate mi propia dignidad y

el ejercicio de la capacidad de **consciencia crítica**. Para Enrique Pichon-Rivière, *la consciencia crítica es condición necesaria para la salud mental, en tanto adaptación activa (operativa) a la realidad*. Por cierto que también ha sido vital y poco menos que imprescindible el acompañamiento de alguna gente querida, entre quienes no quiero dejar de mencionar, por la fuerza de sus convicciones y la profundidad de su lealtad, a la Dra. Patricia Saenz.

También envíe desde mi correo personal un pequeño informe a todos los panelistas del Seminario ya mencionado. De inmediato recibo una catarata de respuestas solidarias, ofrecimientos (hasta de un programa de radio), sugerencias varias, etc., que me hacen sentir la sensación casi física del respaldo y acompañamiento de la gente noble.

La importancia del rol que juega la calidad de los vínculos entre las personas, la **trama vincular** en la que estamos inscriptos, ya sea para sucumbir a la enfermedad (adaptación pasiva) o para poder dar respuestas creativas (adaptación activa a la realidad), fue magistralmente definida por la escritora austríaca Ingeborg Bachmann, cuando señaló: *"El fascismo no empieza con las primeras bombas que se tiran. Empieza en las relaciones entre las personas"*.

A fines de marzo 2006 concurro a la Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas y radico la denuncia por violencia laboral contra los agresores directos. Acompaño un informe detallado y documentación probatoria (p.ej. copias de correos electrónicos y otros), que totalizan 210 páginas. De inmediato sentí que me sacaba de encima una mochila de 1.000 kilos y mi angustia comenzaba a disiparse.

Hace un par de días fui informado por la Fiscalía que habían emitido dictamen haciendo lugar a mi presentación. Hoy me siento satisfecho de haber tenido la capacidad de **decir ¡basta!** De contar con tan amplio apoyo y estímulo. Algunos me han comentado que mi acción conforma un "caso piloto". Me han felicitado por pelear, de algún modo, por tantos que aún no se animan a hacerlo. Estoy seguro que la cadena debe continuar, que en cualquier lugar en donde haya alguien que sufre, existe un motivo para luchar por la justicia.

Esta experiencia personal que me involucra directamente, demuestra que es posible vencer a cierta reacción corporativa, me refiero a quienes sostienen que "los trapitos sucios se lavan en casa", supuestamente para no dañar a la Organización. Esta actitud de "patear para adelante" el problema no comprende que no existe daño organizacional mayor que la masacre cotidiana provocada por la violencia laboral, la cual no puede ser ocultada alegando con ello evitar el escándalo, el que siempre nos precede en su disparo como reguero de pólvora. Poco hay más apropiado aquí que aquella reflexión de Simone de Beauvoir: *"No hay nada más escandaloso que no escandalizarse por las cosas que escandalizan"*.

Por cierto que la mejor imagen, hacia el interior y el exterior, que puede dar una organización, consiste en una fuerte iniciativa sistemática para reparar los daños a las personas que en ella han podido producirse, en quitar de su tejido las excrescencias tumorales que significan aquellos que han creado en su interior burdos espacios feudales, cotos de caza personales, a expensas de una estructura pública y parapetándose en la utilización perversa y distorsionada de reglamentos forzados "a medida".

Si el Estado pone énfasis en la eliminación de tales excrescencias, abrirá realmente sus puertas al espíritu de auditoría ciudadana y será un ejemplo de transparencia por el cual valen la pena todos los esfuerzos que apunten a la ética (a secas). Y para evitar la ambigüedad que para algunos podría tener el término, diré que considero que **la Ética está constituida por todo el conjunto de valores que sostienen la integridad de la condición humana, en cada aquí y ahora y en cada persona concreta.**

Finalmente, quisiera que Neruda nos transmita con sus certeras palabras la irrenunciable esperanza en la vida que nos merecemos. Esperanza que no es espera pasiva (como en la ilusión mágica), sino una acción "militante" por otro futuro posible.

*Complétate,
hombre o mujer, que nada
te intimide.
En algún sitio
ahora
están esperándote.
Levántate:
tiembla la luz en las campanas,
nacen
las amapolas,
tienes que vivir
y amasar
con barro y luz tu vida.*

*Pablo Neruda
Oda a la pareja (fragmento)*

Amenazados por matones a sueldo

Los gobiernos y los empleadores utilizan los "servicios" de matones a sueldo para intimidar y agredir a los militantes sindicales. Espera, de esta manera, deslindar toda responsabilidad frente a la denuncia de las violencias cometidas. Esta práctica parece suscitar el surgimiento de emuladores.

..." En general, los empleadores y los gobiernos que violan los derechos fundamentales de los trabajadores detestan que se los denuncie públicamente. No obstante, en los países donde el respeto de los derechos de los trabajadores no está todavía integrado realmente en las costumbres, sienten la gran tentación de desembarazarse de los sindicalistas –esas personas "que impiden la explotación lisa y llana"– sometiéndolos a todo tipo de represión, policial o de otro tipo, a despecho de las leyes nacionales. Sin embargo, las empresas y los Estados que maltratan gravemente a los trabajadores corren el riesgo de perder contratos con compradores poderoso que valoran mucho su imagen de marca (aún cuando a menudo imponen precios tan bajos que impulsan a esas empresas a explotar a su personal), ya que si se difunden las graves violaciones de los derechos laborales que cometen sus proveedores, esas empresas corren el riesgo de perder parte de su clientela.

Para intentar someter a los sindicatos, eludiendo al mismo tiempo las críticas, es cada vez más frecuente que en ciertas regiones del mundo los empleadores y las autoridades locales utilicen los "servicios" de matones, de delincuentes a los que pagan para amenazar, intimidar e incluso neutralizar a través de la violencia a los trabajadores contestatarios. Fingen no tener vínculo alguno con los agresores, salvaguardando así su imagen ante los medios informativos, pero en las filas sindicales están aumentando las voces que se elevan para denunciar esas prácticas. Donde más marcada está esta tendencia a pagar a individuos para que ataquen a los trabajadores en huelga es en Asia."

Extraído de: Amenazados por matones a sueldo, de **Samuel Grumiau** – Periodista - "La violencia en el trabajo – OIT N° 133

Un arma de represión antisindical

...” El estudio belga señala asimismo que uno de los cuatro hechos que desencadenan la violencia es la denuncia por parte de la víctima de un mal funcionamiento o de malversaciones, o incluso los conflictos relativos a la organización del trabajo, lo que evidentemente coloca a los militantes sindicales en primera línea. En su último informe anual la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) estimaba que en 2002 habían sido despedidos 30.000 trabajadores y trabajadoras y que otros 20.000 habían sido objeto de acoso únicamente debido a sus actividades sindicales. Tal es el caso, por ejemplo, de esa enfermera de un hospital de Shaka, Bangladesh, que tuvo la mala suerte de ser elegida presidenta de la asociación de enfermeras diplomadas del país. Fue despedida en 2002 junto con otros nueve militante del sindicato y reincorporada a sus tareas algunos meses más tarde. Esto último no fue nada fácil: la Internacional de Servicios Públicos presentó en esa oportunidad una queja oficial ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT. Este estimó que su despido era contrario al principio de libertad sindical que todo país miembro de la Organización Internacional del Trabajo tiene la obligación de respetar y hacer respetar.

Hizo asimismo falta una campaña internacional para que fueran reincorporados Nam Meuk y Choy Jantorn, sindicalistas perseguidos de una fábrica de Camboya.

En otros lugares, centenares de sindicalistas sufren agresiones o vejaciones simplemente por haberse afiliado a un sindicato, equiparándose sus reivindicaciones a sabotajes.”...

Extraído de: La acción sindical frente a la violencia en el trabajo, de Luc Demaret, Jefe de Redacción – Educación Obrera – OIT N° 133

Asesinatos impunes

...“Las agresiones a veces terminan en asesinatos. Eso fue lo que sucedió en 2001 en la fábrica indonesia PT Kadera, donde 400 trabajadores en huelga habían organizado una ocupación para reclamar mejores condiciones de empleo. Durante la noche, mientras los trabajadores dormían en el interior de la fábrica, fueron atacados por más de 400 personas armadas con cuchillos, hierros, piedras y armas de fuego. Kimun Efendi, uno de los trabajadores, murió durante el ataque y otro, Rachmat Hidayat, falleció en el hospital como consecuencia de sus heridas. Hubo otra decena más de trabajadores heridos de gravedad. Posteriormente, los trabajadores se enteraron de que el empleador había pagado más de 2.700 dólares para que se perpetrara ese ataque. En un informe sometido este año ante la Organización Mundial del Comercio (OMC), la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) subraya que los sindicalistas indonesios comunican cada vez más casos de ataques contra sus militantes cometidos por paramilitares respaldados por el ejército y la policía, y pagados por empleadores sin escrúpulos.

Sin embargo, Asia no es la única región del mundo donde tiende a propagarse este tipo de prácticas. También en América Latina los matones a sueldo prestan muchos servicios a empleadores y autoridades sin escrúpulos. Tal fue el caso principalmente en Ecuador, donde, el 16 de mayo, 300 mercenarios armados y enmascarados irrumpieron a las 2 de la mañana en la plantación de bananas Los Álamos y atacaron a los trabajadores en huelga en sus propias casas. Hubo 19 personas heridas y uno de los trabajadores, Mauro Romero, perdió una pierna. La brutal represión de la actividad sindical es también una característica de Haití, donde las bandas vinculadas al poder atacaron a sindicalistas en reiteradas oportunidades.

En 2002, tras una manifestación de trabajadores rurales, individuos pagados por la empresa arrastraron fuera de sus casas a dos miembros del sindical Batay Ouvriyé, los mutilaron con cuchillo, los decapitaron y los arrojaron a un pozo.

En las empresas, a veces las prácticas antisindicales están sólidamente arraigadas. En noviembre de 2003, Union Network Internacional (UNI), la federación internacional de sindicatos de empleados de servicios, presentó una queja ante la Oficina Internacional del Trabajo, denunciando a una multinacional danesa, denominada Group 4 Falck, especializada en seguridad.

En efecto, la queja concierne sobre todo a Wackenhut, la sucursal estadounidense de ese grupo, que se destacó por una hostilidad raramente igualada hacia los sindicatos y que no encontró nada mejor que exigir a sus trabajadores que abandonaran el sindicato si querían poder gozar de los beneficios del plan de salud de la empresa. Esta actitud es habitual en los Estados Unidos, donde, según un estudio reciente, el 75 por ciento de los empleadores contratan asesores para reprimir la formación de sindicatos. De todas maneras, no es la primera vez que Wackenhut hace una cosa así. En 1997, esa firma estadounidense tenía actividades en unos cincuenta países. En Guatemala obtuvo incluso el contrato de seguridad de la embajada estadounidense de la ciudad de Guatemala. Se ocupa además del transporte de caudales de varias empresas, los restaurantes McDonalds, entre ellas. Pero sus actividades van mucho más allá. Wackenhut también se especializó en el asesoramiento a empresas que no desean tener organizaciones sindicales. En 1997 los sindicatos descubrieron un documento confidencial que data de 1995. El mismo es elocuente y puede verse como un manual de las técnicas antisindicales: cómo reclutar soplones entre los trabajadores, cómo crear sindicatos amarillos, cómo dividir las actividades de la empresa para eludir las obligaciones de contar con una delegación sindical, cómo desacreditar a los agitadores... "Un guante de seda debe ocultar una mano de hierro", dice el documento.

En aquel entonces, el sindicalismo de Guatemala está bajo presión: se secuestraba a ciertos sindicalistas, otros recibían amenazas de muerte, muchos eran despedidos.

En 2002, cuando Wackenhut fue absorbida por el Grupo 4 Falck, se entablaron negociaciones entre la multinacional y UNI. Desde entonces Wackenhut continúa empañando el blasón de a casa central de Copenhague, pero ésta se niega a asumir responsabilidad alguna por el comportamiento de su sucursal. "Nada de piedad para los sindicalistas"; la consigna que figura en el documento confidencial que salió a la luz en Guatemala parece revestir total actualidad para la empresa Wackehut."...

Extraído de: Amenazados por matones a sueldo, de **Samuel Grumiau** – Periodista - "La violencia en el trabajo – OIT N° 133

BIBLIOGRAFÍA

- ALVIAR GARCIA Helena; ATRINA Fernando y otros. Seminario en Latinoamérica de Teoría Constitucional y Política; Violencia y Derecho- 2003.
- CIOSL, Reivindiquemos Nuestros Derechos! Mujeres y Sindicatos -1998.
- CONSEJO NACIONAL DE COORDINACION DE POLITICAS SOCIALES, Presidencia de la Nación; *Sistema de Información, Monitoreo y Evolución de Programas Sociales – 2001.*
- DEMARET Luc; Jefe de Redacción. . La Violencia en el Trabajo, Educación Obrera N° 133 – OIT - 2003/4.
- DIRECCION GENERAL DE LA MUJER, Gobierno de Buenos Aires; *Revistas de Derechos – 2001*
- GALLOPIN Gilberto; Enviromental and sustentability indicators and the concept of situational indicators. A systems approach. Centro Internaional de Agricultura Tropical (CIAT) – COLOMBIA -1996.
- GARZON MACEDA Lucio; La silenciosa violencia; Opinión – Córdoba – 2003.
- GUIA SINDICAL PARA ABORDAR EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO, Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. – 2003.
- GONZALEZ Elpidio; Acoso Sexual – 1996.
- GRAHAM Ian; Periodista. La Violencia en el Trabajo, Educación Obrera N° 133 – OIT - 2003/4.
- GRUMIAU, Samuel; Periodista. La Violencia en el Trabajo, Educación Obrera N° 133 – OIT – 2003/4.
- HIRIGOYEN Marie France; El Acoso Moral, El Maltrato en la Vida Cotidiana, PAIDOS – 1999.
- HIRIGOYEN Marie France; *El Acoso moral en el Trabajo*, PAIDOS – 2001.

- INDEC – UNICEF; *Situación de las Mujeres en Argentina, Indicadores Seleccionados* – 2003.
- INTERAMERICAN DEVELOPMENT BANK, BUSINESS & ECONOMICS; *Protección Social para la Equidad y el Crecimiento* – 2000.
- LEYMAN H., *Le Mobbing La Persecution Autravail*, París Editor Du Sevil – 1996.
- MARTINEZ VIVOT Julio; *Discriminación Laboral, Despido Discriminatorio*, USAL Universidad del Salvador, Buenos Aires-2000.
- MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO, MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACIÓN DE LA NACIÓN; *Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción, IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing (China) Sept.- 1995.*
- MINISTERIO DE SALUD Y AMBIENTE DE LA NACION, SECRETARIA DE AMBIENTE Y DESARROLLO SUSTENTABLE; *Sistema de Indicadores de Desarrollo Sostenible* – 2005.
- OIT; *Las Trabajadoras y la Sociedad* – 1976.
- OIT; *Un Pacto Entre Iguales, Igualdad de Género* – 2000.
- OIT; *La Violencia en el Trabajo, Educación Obrera N° 133 - 2003/4.*
- OIT; *Repertorio de Recomendaciones Prácticas Sobre la Violencia en el Lugar de Trabajo en el Sector de los Servicios y Medidas para Combatirla. Ginebra* – 2003.
- OLSEN Lene; *Oficina de Actividades para los Trabajadores. . La Violencia en el Trabajo, Educación Obrera N° 133 – OIT - 2003/4.*
- ORTEGON Edgar; *Informe del Seminario sobre Banco de Proyectos Exitosos* – 2004.
- SCIALPI Diana, *Violencias en la Administración Pública, Casos y Miradas para Pensar la Administración Pública Nacional como Ámbito Laboral* – 1999.

- SLONIMSQUI Pablo; Derecho Penal Antidiscriminatorio – 2002.
- SLONIMSQUI, Pablo; La Ley Antidiscriminatoria – 2001.
- UGT – Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, Violencia en el Trabajo – 2005.
- UPCN – Manual de Formación del Delegado, Buenos Aires – 2005.
- UPCN - Secretaría de la Mujer; Acoso Sexual – Violencia Laboral – 1997.
- UPCN, Secretaría de la Mujer; *Mujer y Trabajo – 1997.*
Porqué Mujeres en los Sindicatos?
1988.
Igualdad de Oportunidades – 1991.
- *Violencia Laboral ¿Qué es? – 2001 .*
- UPCN – Primer Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Público – 1999.
- UPCN – Convenio Colectivo de Trabajo General del Sector Público Nacional – 2006.
- UPCN –Convenio Colectivo para el Personal de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires – 2004.
- UPCN – Convenio Colectivo de Trabajo para los Trabajadores del INSSJP – 2005.
- UPCN – Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector Público Salteño- Decreto N° 2615 - 2006.
- ZOTHNER CAIVANO Elsa y otras, Dirección General de la Mujer, Secretaría de Promoción Social –Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires; Acoso Sexual, Una Discriminación que va más allá del Ámbito Laboral – 2001.
- NOTAS PERIODÍSTICAS DE LA PRENSA ESCRITA DE EDICIONES NACIONALES EN:
La Nación, Clarín, La Prensa, Crónica, Página 12, La Opinión, La Razón, Diario Popular, Ámbito Financiero, Infobae, La Ley, Crónica

Sindical, Meridiano Gremial.

▪ DE EDICIONES PROVINCIALES EN:

El Día, Tiempo, Pregón de la Plata. De la Provincia de Buenos Aires.

Opinión, La Voz del Interior. De la Provincia de Córdoba.

El Libertador, El Litoral, La República, Época. De la Provincia de Corrientes.

El Diario, La Voz del Chaco, Primera Línea, Norte. De la Provincia del Chaco.

El Diario, Uno, El Sol. De la Provincia de Entre Ríos.

El País, Diario de Todos, El Comercial, Opinión Ciudadana, La Ciudad. De la Provincia de Formosa.

El Pregón, El Tribuno. De la Provincia de Jujuy.

El Independiente, de la Provincia de La Rioja.

Uno, de la Provincia de Mendoza.

El Territorio, Primera Edición. De la Provincia de Misiones.

La Mañana del Sur, de la Provincia de Neuquén.

Nuevo Diario, Semanario El Este Rionegrino, La Mañana del Sur. De la Provincia de Río Negro.

Abril, La Columna, La Voz del Norte. De la Provincia de Santiago del Estero.

Diario de Cuyo, de la Provincia de San Juan.

La Opinión, El diario de la República. De la Provincia de San Luis.

El Periódico Austral, La Gaceta de Río Gallegos, Prensa Libre, Tiempo Sur, La Opinión Austral. De la Provincia de Santa Cruz.

El Litoral, La Capital, El Cívico. De la Provincia de Santa Fe.

El Sureño, El Diario del Fin del Mundo. De la Provincia de Tierra del Fuego.

La Gaceta, de la Provincia de Tucumán.

▪ NOTAS EN REVISTAS NACIONALES:

Viva, Luna, Veintitrés, Jurídica Tener Presente, Veintidós, Para Ti.

La **UNION del PERSONAL CIVIL de la NACION** es un sindicato de primer grado, fundado en 1948.

Representa a los trabajadores públicos, tanto nacionales, provinciales, como municipales de todo el país; ámbito donde son numerosas las organizaciones sindicales.

La afiliación es voluntaria. Tiene más de doscientos mil afiliados. La organización es Federal. Con un Consejo Directivo Nacional y 24 Seccionales, con sus Comisiones Directivas. Cada Seccional representa a cada una de las provincias y a Capital Federal y Empleados Públicos Nacionales. Todas las Autoridades desde el Secretario General, hasta los cuerpos de delegados, se eligen por voto directo y secreto de los afiliados, cada cuatro años.

INDICE

* Prólogo	Pág.
* Presentación	pág.
PARTE I - INICIOS	pág.
. 1er. Cuadernillo de Violencia Laboral	pág
. 1ra. Jornada contra la Violencia Laboral	pág.
. Avances en la Erradicación de la Violencia Laboral.....	pág.
PARTE II - ¿Legislación?... ¿Convenios Colectivos?... ¿Ambos?... ¿Código de Buenas Prácticas?...	Pág.
. Legislación	pág.
. Algunos antecedentes de legislación.....	pág.
. Fundamentos de la ley contra la Violencia Laboral.....	pág.
. Primer Proyecto de Ley presentado en el país.	pág.
. Gacetilla "Violencia Laboral – Acoso Sexual"....	pág.
. Algunas publicaciones en la prensa escrita sobre el Proyecto de Ley contra la Violencia Laboral..	pág.
. 1ra. Ley promulgada en el país sancionando la Violencia Laboral.....	pág.
. Otras publicaciones en la prensa escrita sobre el Proyecto de Ley contra la Violencia Laboral..	pág.
. Sistema de Información Sindical de la Unión (SINSU)	pág.
. Convenio Colectivo	pág.
. 1er. Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Público	pág.
. Convenio Colectivo de Trabajo General del Sector Público Nacional	pág.
. Convenio Colectivo para el Personal de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.	pág..
. Convenio Colectivo de Trabajo para los Trabajadores del INSSJP N° 697/05 "E".....	pág.
. Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector Público Salteño (Ley N° 7140-Decreto N° 2615/05).....	pág.
. Código de Buenas Prácticas	pág.

. Repertorio de recomendaciones prácticas sobre Violencia Laboral en el trabajo, en el sector de los servicios y medidas para combatir este fenómeno.....	pág.
PARTE III – ACCIONES REALIZADAS PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO	pág.
. Secretaría de Igualdad de Oportunidades	pág.
. Destacamos acciones realizadas en el Ámbito Nacional para luchar contra la Violencia Laboral Desde la presentación en el año 2001 del Proyecto de Ley sobre Violencia Laboral	pág.
. Material de propaganda de la Campaña.....	pág.
CONSIDERACIONES.....	Pág.
ANEXO I	pág.
ANEXO II	pág.
BIBLIOGRAFÍA	pág.

NO a la violencia laboral

**a la discriminación por
sexo, opción sexual
o condición física**

**al maltrato psicológico y
físico**

**a las malas condiciones
en el
medio laboral**

**a la desvalorización de
la tarea cotidiana**

**a cualquier acción
que menoscabe los
derechos humanos**

al autoritarismo

al acoso sexual

**al abuso de autoridad o
de poder**

**a la discriminación por
raza, religión, actividad
gremial o política**



UNION DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACION
www.upcndigital.org