

PODER LEGISLATIVO



PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO,
ANTÁRTIDA E ISLAS DEL ATLÁNTICO
SUR

LEGISLADORES

Nº 084 PERÍODO LEGISLATIVO 2007

EXTRACTO BLOQUE A.R.I. PROY. DE LEY ERRADICANDO LA VIO-
LENCIA LABORAL EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLI-
CA PROVINCIAL.

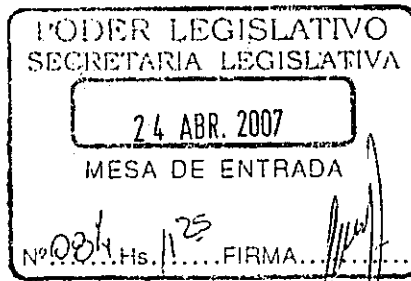
Entró en la Sesión 10/05/07

Girado a la Comisión 5
Nº:

Orden del día Nº:



Poder Legislativo
Provincia de Tierra del Fuego
Antártida e Islas del Atlántico Sur
BLOQUE A.R.I.



Fundamentos

Señora Presidenta:

La agenda de la OIT sobre **“trabajo decente”** refleja las aspiraciones de hombres y mujeres de vivir y trabajar con dignidad.-

El trabajo es un aspecto fundamental de la vida de las personas y constituye un pilar para la estabilidad de las familias y las sociedades.-

Toda persona aspira a tener un trabajo que le proporcione un nivel de vida aceptable tanto para ella como para su familia; un trabajo en el que se tengan en cuenta sus opiniones y se respeten sus derechos fundamentales.-

Un trabajo decente es un trabajo sin riesgo (del prólogo al Informe de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad en el trabajo, julio de 2003; www.ilo.org/public/english/protection/safework/worldday/report_esp.pdf).-

En otro documento de la OIT, sobre directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001; Ginebra, 2002) se destaca que la finalidad primordial del Organismo es promover oportunidades para que los hombres y mujeres puedan conseguir un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, finalidad que se resume en el concepto de **“trabajo decente”** lo cual, en tanto **“trabajo seguro”**, es también factor positivo para la productividad y el desarrollo económico.-

Contra ese ideal de ‘trabajo decente’ se levanta el fenómeno de la violencia laboral, también denominada acoso moral, acoso psicológico o *mobbing*.-

En la Revista de la OIT, nro. 43, junio de 2002, se lee: “¿son las amenazas, los insultos y los actos de sabotaje parte del menú diario de una jornada laboral?. Eso parece deducirse de una reciente colección de ‘historias de terror’ sacadas a la luz en una reunión de representantes sindicales celebrada en Montreal. El periodista canadiense Jean-Sébastien Marsan describe el modo en que el acoso moral (*mobbing*) está convirtiéndose en la nueva pesadilla de los trabajadores, así como lo que los representantes de éstos y de los empleadores pueden hacer al respecto”.-

Gloria Marina PASTEN informa que “la Organización Internacional del Trabajo en el Repertorio de recomendaciones prácticas para combatir la violencia en el trabajo ha definido a la violencia como *‘toda acción, incidente, comportamiento que se aparta de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el*

Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur y, los Hielos Continentales, Son y Serán Argentinos



Poder Legislativo
Provincia de Tierra del Fuego
Antártida e Islas del Atlántico Sur

BLOQUE A.R.I.



ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma' mientras que la Comisión Europea propuso la de *'incidentes en los que las personas son maltratadas, amenazadas o asaltadas en circunstancias relacionadas con su trabajo, implicando un explícito o implícito riesgo para su seguridad, bienestar o salud'* ("Actualidad Legislativa de Normas sobre Violencia Laboral", publicado en EIDial.com, Edición Especial del 26/04/06).-

En otro trabajo publicado en la misma edición especial de EIDial.com se informa que "Bajo la expresión *'violencia laboral'* se están agrupando las diversas formas de *'acoso'* u *'hostigamiento'* al trabajador.-

"En términos generales, el *'acoso'* es una forma de usurpación, o al menos una turbación, de la autonomía personal. Las definiciones de *'acoso'* o acción de *'acosar'* que encontramos en el Diccionario de la Real Academia Española, son propias del trato hacia los animales, que aplicados a la persona humana importan un menoscabo a su condición" (Hugo Roberto MANSUETI, "El *mobbing* y el derecho").-

Estamos hablando de lo que se ha dado en denominar "mobbing" (del verbo inglés "to mob", acosar u hostigar), "acoso psicológico en el trabajo", "acoso moral" (según el relevamiento que hace Francisco Javier ABAJO OLIVARES en su libro "Mobbing – Acoso Psicológico en el Ámbito Laboral", 2ª Edición Ampliada, Lexis Nexis, Buenos Aires, 2006, pg. 3, párrafo 3º).-

Se ha dicho que "Cuando se aborda el tema de la violencia, automáticamente se vincula violencia con sexo femenino y éste con el acoso u hostigamiento sexual como si realmente fuesen las únicas *'prácticas violentas'* en las relaciones laborales.-

"Sin embargo al hacer un balance de la situación que actualmente exhiben las entidades respecto al ambiente de trabajo y los factores estresantes que pueden conducir a enfermedades y accidentes, nos percatamos que es mucho más que acoso sexual, que es mucho más que una simple acción de violencia, para analizar un entramado complejo que ha devenido en la pandemia del siglo XXI por los altos índices de incidencia en las relaciones de trabajo, tanto de los países subdesarrollados como de los países desarrollados, pues **en general se trata del irrespeto y desconocimiento de la dignidad humana como atributo fundamental inherente a toda persona humana, del cual no puede ser privada por una acción personal, ya que es un derecho natural que acompaña a la persona y es la fuente de todos los principios**" (Lydia GUEVARA RAMÍREZ -Vicepresidenta General de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas. Secretaria de la Sociedad Cubana de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Unión Nacional de Juristas de Cuba y Miembro de su

Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur y, los Hielos Continentales, Son y Serán Argentinos



Poder Legislativo
Provincia de Tierra del Fuego
Antártida e Islas del Atlántico Sur

BLOQUE A.R.I.



Consejo Nacional, Profesora Titular Adjunta de la Universidad de la Habana-, "Violencia, Género y Discriminación", con referencia a la ponencia del Panel sobre Género, derecho y participación en el VI Foro Social Mundial y II Foro Social de América en Caracas, Venezuela, el 25 de enero de 2006).-

Este fenómeno, que según A. Olivares en su obra pre citada suele encuadrarse como "la nueva plaga laboral del Siglo XXI" (pg. 3) podemos empezar a definirlo como lo que ocurre cuando las relaciones que se dan en el ámbito del mercado laboral "resultan especialmente dañinas" (pg. 1, párrafo 3º in fine); como "violencia oculta, silenciosa y a menudo invisible incluso para aquel que la sufre, hasta que es demasiado tarde" (pg. 1, párrafo 4º); como "una tortura lenta y silenciosa, pero inexorable. Ataca lo más profundo de la persona y, poco a poco, va destruyéndola emocional y psicológicamente, hasta terminar, en algunos casos extremos, con su desaparición física –o con la desaparición física de otro" (Pág. 1, último párrafo).-

También el fenómeno suele abordarse como estrategia empresarial u organizacional, constituyendo en casos tales "una lenta alternativa al despido" (Pág. 3, párrafo 5º in fine).-

El autor que venimos siguiendo expone que José L. GONZÁLEZ DE RIVERA, en homenaje a Konrad LORENZ, definió al mobbing como "el ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra un individuo más fuerte; o el de la mayoría de ellos contra un individuo distinto por alguna diferencia, defecto o rasgo significativo" (Pág. 7, párrafo primero). Agrega más adelante A. Olivares que el mismo G. de Rivera, abordando el concepto desde uno de sus elementos (la acción), sostiene que acosar psicológicamente consiste en "amenazar, criticar, ridiculizar, acechar, perseguir a una persona, inducir en ella sentimientos negativos como miedo, desánimo, preocupación, crearle inseguridad, interferir en sus dinámicas mentales, dificultar la realización de sus actividades y tareas, sobrecargarle con exigencias y expectativas que no puede cumplir" (pg. 9, párrafo 4º).-

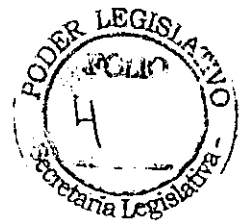
Otras de las definiciones que cita A. Olivares son las de Heinz LEYMANN (a quien atribuye la introducción del término *mobbing* en el ámbito de la psicología laboral en el marco del Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo de Hamburgo, en 1.990), quien dice que "el *mobbing* o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una

Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur y, los Hielos Continentales, Son y Serán Argentinos



Poder Legislativo
Provincia de Tierra del Fuego
Antártida e Islas del Atlántico Sur

BLOQUE A.R.I.



vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social" (Pág. 7 in fine / 8); y la de la destacada especialista **Marie-France IRIGOYEN**, quien concibe el " 'acoso moral' como un proceso, en sí mismo, de 'desmoralización', deliberado y continuado. Es decir, se busca un efecto de soledad, incompreensión, desilusión y desesperanza" (Pág. 9, párrafo 5º).-

Tras explayarse sobre que el ya aludido Leymann se refiere "a un tipo de situación comunicativa que amenaza con infligir al individuo graves perjuicios psíquicos y físicos" y que aborda el mobbing como "un proceso de destrucción" que "se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de manera aislada, podrían parecer anodinas o sin importancia, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos" (Pág. 8, párrafo 3º), pasa a elaborar un **resumen** desde el cual entiende que se puede definir el mobbing como "el fenómeno en el que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente –al menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado –más de seis meses- sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo" (Pág. 8, párrafo 7º).-

Luego de desarrollar cada uno de los elementos que componen esa definición Abajo Olivares, a renglón seguido de la finalidad (que la víctima abandone el trabajo) afirma que no obstante ello "sufre de consecuencias mucho más graves, que se extienden, como veremos, al ámbito de sus relaciones personales y familiares. En algunos casos el resultado final escapa al objetivo de abandono de la empresa y, lamentablemente, llega a situaciones en que la destrucción psicológica de la víctima es de tal magnitud que ésta acaba optando por el suicidio" (Pág. 11 in fine). También en tren de alertarnos sobre las proyecciones que en materia de consecuencias puede trazar el acoso psicológico el autor razona: "probablemente cuando lleguemos a casa y contemos lo que nos pasa –si nos atrevemos a ello- nos respondan que somos unos delirantes o unos paranoicos, que vemos fantasmas por todas partes y que hacemos una montaña de un grano de arena. Si continuamos en nuestro discurso, terminen por 'hartarse' de nuestra histeria existencial y se pregunten –y nos pregunten- si 'no habremos hecho algo para merecerlo'" (página 10 in fine / 11), lo que no sería sino una suerte de

Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur y, los Hielos Continentales, Son y Serán Argentinos



*Poder Legislativo
Provincia de Tierra del Fuego
Antártida e Islas del Atlántico Sur*

BLOQUE A.R.I.



inversión de posiciones de víctima y victimario que tal vez nos lleve a guardar silencio, a tratar de aguantar o de acostumbrarnos.-

Ubicando el fenómeno en el lugar de trabajo, del que dice tal vez sea "el ámbito en el que el adulto de nuestra sociedad pase la mayor parte de su vida útil y en el que vierte buena parte de sus ilusiones y esperanzas, sus frustraciones y, desde luego, en el que desarrolla buena parte de su capacidad de socialización", ámbito al cual por añadidura califica como "un mercado laboral escaso y cruel" en el cual "la competitividad es salvaje" (Pág. 10, párrafos 5º, 6º y 7º), siguiendo a M. F. Irigoyen incorpora, para abordar al acosador, el concepto de "individuo perverso", enlistando en tal categoría a quienes "sólo pueden existir si 'desmontan' a alguien: necesitan rebajar a los otros para adquirir una buena autoestima y, mediante ésta, adquirir el poder, pues están ávidos de admiración y aprobación. No tienen ni compasión ni respeto por los demás, puesto que su relación con ellos no les afecta. Respetar al otro supondría considerarlo en tanto que ser humano y reconocer el sufrimiento que se le inflige" (Pág. 13, párrafo 2º).-

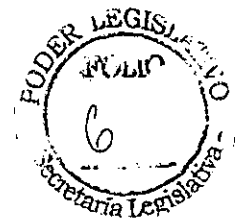
El agresor puede actuar por sí, pudiendo también ser sus ataques "instigados hábilmente por un individuo -el verdadero hostigador- que encuentra un grupo dispuesto a seguirle y que, en el fragor del 'ataque en masa', realiza acciones que, individualmente, nunca hubiera imaginado" (Pág. 9, primer párrafo), lo que puede trasladarnos a la consideración de aspectos colectivos, grupales u organizacionales, perspectiva desde la cual el autor nos ilustra de que muchas veces "es la propia organización o empresa la que mantiene un esquema de tipo 'perverso' (...). 'En un sistema económico competitivo, numerosos dirigentes se mantienen en su posición únicamente gracias a un sistema de defensa destructivo, se niegan a considerar el factor humano, huyen de sus responsabilidades y utilizan la mentira y el miedo para dirigir" (Pág. 13, párrafos 4º y 7º).-

Contextualizando el mobbing en "el conflicto" (del cual dice: "resulta inherente al ser humano y no es, en sí mismo, ni bueno ni malo. Dependerá del camino que elijamos para enfrentarlo y, en su caso, encontrarle una solución", que sea "una oportunidad de crecimiento y aprendizaje en un marco de constructividad de nuestras relaciones" o "el camino hacia la agresión, la violencia y la destructividad") detecta "una interdependencia de las partes en conflicto" dentro del ámbito laboral, como así también la "existencia de recursos limitados" y de "objetivos que, a menudo, se presentan efectivamente como incompatibles ('si él consigue el



Poder Legislativo
Provincia de Tierra del Fuego
Antártida e Islas del Atlántico Sur

BLOQUE A.R.I.



ascenso, yo no ascenderé', por ejemplo)", creencia de la cual afirma "no siempre es real" (Pág. 15, párrafos 2º, 4º, 5º y 6º).-

En el ámbito del empleo público tal vez sea donde más fácilmente puede advertirse lo que Abajo Olivares describe ya desde la temprana página 2 de su introducción, cuando habla de "organizaciones con esquemas rígidos, a menudo tiránicos, en los que el 'jefe', usualmente el propietario único de la empresa, se comporta como un reyezuelo en sus indiscutibles dominios, convirtiéndose en una especie de señor feudal con derecho 'sobre vida y hacienda' de sus empleados (a quienes considera poco menos que 'siervos de la gleba')" (párrafo 5º), lo cual agudiza la ilegitimidad y la perversión del cuadro pues es precisamente en ese ámbito del empleo público donde "el empleador no es el dueño de la empresa", al frente de la cual está sólo de paso, pues "la empresa pública" pertenece a todos los habitantes de la comunidad y en ella, aún, los empleados suelen trascender a los jefes de turno, siendo anteriores y posteriores a ellos.-

Este tipo de ataques que, según el autor y el libro que venimos glosando tiene, entre otros de sus resultados frecuentes "que la víctima -abrumada por la presión y por el maltrato psicológico- comienza, efectivamente, a cometer errores o faltas hasta ese momento inexistentes", en algunos casos puede perfilarse como de aquellos "de acoso y persecución contra el empleado que, por algún motivo -por lo general, suficientemente justificado-, denuncia públicamente la existencia de prácticas, irregularidades, fraudes, o conductas ilícitas o éticamente reprobables por parte de la organización" (Pág. 14, párrafos 5º y 6º).-

Aborda en el capítulo tercero de su libro A. Olivares la **tipología del mobbing**, estableciendo tres niveles en la estructura piramidal que, dice, es frecuente en las organizaciones laborales: * **mobbing horizontal** (tiene lugar "entre pares", cuando uno o varios trabajadores se ve/n acosado/s por uno o varios compañeros de similar nivel jerárquico); * **mobbing descendente** (quien ostenta el poder acosa a uno o varios trabajadores situados en un nivel inferior dentro de la escala jerárquica de la pirámide organizacional); y * **mobbing ascendente** (el menos frecuente, donde una persona que ocupa un cierto grado jerárquico de tipo superior es acosada por uno o varios subordinados).-

Las situaciones de **acoso horizontal o entre pares**, abarcan:

* 'El síndrome del cuerpo extraño': en una organización con pautas de conducta, costumbres y hábitos determinados se presenta un elemento nuevo, extraño, que no se acomoda al statu quo preexistente. El organismo reacciona aislando al cuerpo extraño del



Poder Legislativo
Provincia de Tierra del Fuego
Antártida e Islas del Atlántico Sur

BLOQUE A.R.I.



resto, con una especie de barrera protectora, para posteriormente conseguir su destrucción y eliminación total. Las diferencias de la víctima respecto del grupo pueden ser de sexo, raza, capacitación, edad, apariencia física, ideología, etc. "Los grupos tienden a igualar a los individuos, intentando eliminar las eventuales diferencias que pudieran aparecer".-

* La existencia de problemas o conflictos personales no resueltos: la gravedad de la situación dependerá de la capacidad de la organización para enfrentar los conflictos interpersonales en su seno. "Generalmente, las organizaciones no cuentan con esquemas adecuados para la resolución de conflictos y en la mayor parte de los casos deciden mirar 'hacia otro lado', o bien cambiar de departamento –o despedir- a uno de los trabajadores 'conflictivos'". "Lamentablemente, si el agresor es lo suficientemente 'perverso' y hábil, conseguirá desplazar la culpabilidad hacia el agredido, que resulta así doblemente revictimizado".-

* Las competencias internas dentro de la organización: como puede ser el caso de agresores que se oponen a la implementación de concursos por los cuales lucha algún trabajador, porque saben que no poseen antecedentes ni la preparación mínima para acreditar la idoneidad que les permita estabilizarse en los cargos.-

* El sentimiento de envidia: puede afectar cualquier característica de la víctima.-

* La personalidad sicopática: hay ciertos individuos que necesitan hacer daño a otros para sentirse mejor ellos mismos.-

* Mitigar el aburrimiento o 'pasar el rato': se utiliza un pretendido sentido del humor para agredir –de manera aparentemente inofensiva- a quien se ha convertido en su objetivo.-

Estas son seis causas posibles de la violencia horizontal. En algunos casos la violencia descendente (la que padece un trabajador de parte de sus superiores) busca generar violencia horizontal, para aislar a la víctima del resto de la comunidad laboral que integra, y así destruirla.-

En el capítulo cuarto del libro de Abajo Olivares se abordan las **fases del mobbing**, pues como "proceso progresivo y con una permanencia en el tiempo" que es, puede dividírsele en etapas, las cuales podemos diagnosticarlas del punto de vista de la organización y del de la víctima.-

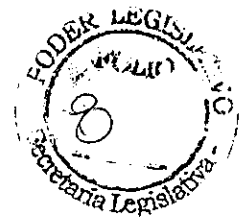
De la **perspectiva de la organización** las etapas son cinco:

* La fase del conflicto o de incidentes críticos: conflictos interpersonales por la existencia de personas o grupos con intereses, objetivos o necesidades diferentes, e incluso, a



Poder Legislativo
Provincia de Tierra del Fuego
Antártida e Islas del Atlántico Sur

BLOQUE A.R.I.



veces, contrapuestos. El conflicto es inherente al ser humano. Sin conflicto la humanidad no habría avanzado (Pág. 32).-

Un conflicto no resuelto tiende a perpetuarse, se retroalimenta, comienza la escala de enfrentamientos y se abre la puerta al acoso psicológico, convirtiéndose en la excusa que necesita el acosador para iniciar su ataque (Pág. 33).-

* La fase del mobbing, acoso o estigmatización: el acosador pone en práctica toda la estrategia de hostigamiento en su víctima, utiliza sistemáticamente y durante un período de tiempo prolongado una serie de comportamientos repetidos con el objetivo claro y puntual de destruirla (Pág. 33 in fine).-

La repetición de esos comportamientos tiende a la estigmatización de la víctima, ridiculizándola o apartándola socialmente con el objeto de minarla psicológicamente.-

El acosador lleva adelante el proceso ante la pasividad, negación, evitación y, a menudo, complicidad o colaboración del grupo o del entorno. En este proceso de estigmatización se producen además daños en las relaciones sociales que hasta ese momento eran normales, con los propios compañeros de trabajo.-

El entorno suele pensar de la víctima "algo habrá hecho", convirtiéndola en una especie de "apestado", temiendo represalias del acosador si la apoyan. Y suele buscar silenciar a la víctima, entendiendo que resistir es peligroso y que la resistencia de la víctima puede implicar peligros para ellos. Insisten en el acosado para que "se arregle", partiendo de la base de que debe existir algún motivo real para que el acoso exista. O suelen apostar a la resignación ("no te enfrentes, es más poderoso que vos", "es peor si te resistís"). O minimizan el problema y sus consecuencias ("pronto se le pasará, ya sabés cómo es, no le des importancia"), con lo cual suelen llevar a la víctima a un estado de **orfandad social** que es, precisamente, uno de los objetivos del acosador (Pág. 35).-

* Fase de intervención de los responsables jerárquicos: el acosador comienza a percibir los frutos del hostigamiento, y la víctima da muestras de cansancio, de depresión y de que la situación la está afectando psicológicamente; su desempeño laboral se ve afectado o la situación se hace incómoda para el entorno. El problema trasciende hasta la cúpula organizacional.-

La víctima ya ha comenzado a dar muestras de deterioro psicológico (tensión, depresión, crisis de nervios, ataques de llanto) y laboral (Pág. 35 in fine).-



Poder Legislativo
Provincia de Tierra del Fuego
Antártida e Islas del Atlántico Sur

BLOQUE A.R.I.



Cuando llega a oídos de la cúpula organizacional se trata de "el problema de Fulano", donde el problema es la víctima, y no el acosador. El objetivo de la cúpula (eliminar el problema) comporta eliminar a la víctima. La estigmatización ha dado sus frutos. Profecía autocumplida: la víctima va encajando con los parámetros que el hostigador ha ido delineando en el tiempo.-

La organización pone en funcionamiento un mecanismo de defensa basado en el "error de atribución", echando mano a explicaciones basadas en características individuales y psicológicas de la víctima –siguiendo el juego del acosador- en lugar de analizar los factores del entorno, lo que la pondría en la obligación de asumir sus deficiencias y responsabilidades, lo que pocas organizaciones están dispuestas a hacer.-

Casi ninguno de los Departamentos de Recursos Humanos cumple el rol que debiera, limitándose a ser meras oficinas de personal que no quieren tener problemas. Optan por la solución más económica, sacándose de encima a la víctima.-

Cuando **la empresa decide actuar** dispone de **dos vías**: la positiva, procediendo a la investigación de las causas del conflicto tras tomar conocimiento de su existencia, detectando la existencia de acoso u hostigamiento y decidiendo ponerle fin articulando los mecanismos necesarios para que no vuelva a ocurrir, inclusive sancionando al hostigador. Es raro que se llegue allí: lo más común es que se cambie de puesto de trabajo a la víctima, al acosador, o a ambos, lo que es simplemente trasladar el escenario del conflicto (Pág. 36). Y la negativa: no investiga la situación, ve a la víctima como el problema a combatir, centrándose en sus características personales ya tergiversadas o manipuladas (Pág. 37).-

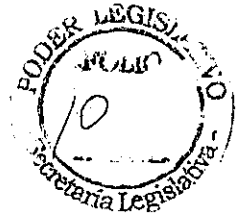
* Fase de solicitud de ayuda externa: si la víctima busca ayuda de psicólogos y psiquiatras tiene muchas posibilidades de obtener un diagnóstico incorrecto. Casi no existen especialistas. Generalmente dirigen su atención a los factores constitucionales de la víctima antes que a la organización y a la personalidad de los acosadores, con lo cual se incrementa el sufrimiento al hacerle sentirse responsable de su situación (suele diagnosticarse estrés, depresión, personalidad paranoide, ciclotimia, desajuste de personalidad, neurosis, trastornos por ansiedad generalizada, ataques de pánico, etc.).-

Estos diagnósticos son incorrectos porque olvidan aspectos situacionales que causan el cuadro, que tiene origen en una agresión externa, continuada y mantenida, no en la fragilidad constitucional de la víctima.-



Poder Legislativo
Provincia de Tierra del Fuego
Antártida e Islas del Atlántico Sur

BLOQUE A.R.I.



Como los tratamientos no inciden en las verdaderas causas del problema no podrán resolverlo, y cuando la organización toma conocimiento de la existencia del tratamiento puede reforzarse la estigmatización previa de la víctima, que es tachada de 'loca', 'desajustada' y, por ende, acusada de causarlo todo debido a sus 'problemas psicológicos' (Págs. 37/8).-

* La fase de marginación, salida de la organización y exclusión de la vida laboral: cuando llegamos a este punto la situación ya se ha hecho insostenible para la víctima y el acosador perverso está a punto de lograr su objetivo.-

A esta altura la víctima pasó por licencias por enfermedad, por abandono por parte del empleador, por error de diagnóstico del psicólogo o del psiquiatra, aislada en sus entornos social, profesional y hasta familiar.-

En la Administración Pública suelen plantearse solicitudes de cambio de puesto, de traslados, lo que no hace sino postergar lo inevitable: la víctima terminará saliendo de la organización (por despido o renuncia), en algunos casos inmersa en una situación de angustia y desesperanza insoportables, pudiendo llegar a atentar contra su propia vida (según la Revista de la OIT, nro. 26, setiembre/octubre de 1998, estudios realizados en Suecia señalan que al menos entre un 10% y un 15% de los suicidios tienen su origen directo en problemáticas de acoso laboral).-

La hipótesis del suicidio implica una última revictimización, pues suele buscarse la explicación más simple: "pobre X... ya se veía que estaba mal... tenía problemas psicológicos y estaba en tratamiento" (Págs. 39/40).-

De la **perspectiva de la víctima** las etapas del proceso de acoso son tres:

* La fase inicial de acoso: lo más común es *el desconcierto* de la víctima, que puede atribuir el conflicto a un malentendido o equívoco, no sin cierta dosis de ingenuidad, creyendo que la situación volverá a la normalidad por sí sola, y que en caso de proseguir contará con la ayuda de la organización.-

El tiempo pasa, el acoso no cede, de repente nota que en su entorno le niegan el saludo o no responden a sus llamados, no lo puede creer, comienza a escuchar murmullos o a ver sonrisas cómplices a su alrededor, entra a una habitación y cesa la conversación, y entonces *comienza a preocuparse*.-

La situación se prolonga, comienza a sufrir una paulatina y progresiva pérdida de seguridad y de confianza en sí misma, a analizar -lo que supone- sus propios "errores", se



Poder Legislativo
Provincia de Tierra del Fuego
Antártida e Islas del Atlántico Sur

BLOQUE A.R.I.



pregunta "qué hizo para merecer esto" y no hallará respuesta porque no ha hecho nada (Pág. 41).-

De pronto se halla intentando disculparse, cree que se está volviendo paranoica. La situación persiste y siente que "algo" está mal, aunque no sabe qué es ni sabe qué hacer para detenerlo.-

Aunque no le resulta sencillo acude a su círculo inmediato. No es consciente de que se ha puesto en marcha el mecanismo de acoso.-

Cuando la víctima plantea que algo le pasa, pero que "no sabe muy bien qué es", probablemente le inviten un café y le digan que se tranquilice, que está pasando por una situación de estrés o de exceso de trabajo, que está muy susceptible. Cuando la conversación se torne constante quizá le digan que ya los tiene cansados con sus historias, que está obsesionada, que debería ir a un médico, reacciones que pueden explicarse porque los miembros del entorno de la víctima (familiares, amigos, compañeros de trabajo) quizá no presencien las situaciones de hostigamiento, que pueden ser sutiles o imperceptibles, ante lo cual su relato puede aparecer como increíble o exagerado, con lo que no van logrando sino que dude de sí misma y decida consultar un especialista que casi seguro incurrirá en error de diagnóstico continuando el proceso en cuanto refiriésemos como "error de atribución".-

Comienza a sentirse presa de una sensación de aislamiento y negación, dando paso a la segunda etapa del acoso. El hostigador ganó la primera batalla (Pág. 42).-

* La fase del conflicto abierto: la estigmatización avanza inexorablemente hacia la destrucción moral de la víctima. El acosador mantiene e incrementa sus ataques, sabiendo que el acosado se encuentra debilitado.-

La víctima comienza a sentir rechazo y marginación dentro de la organización, cuando busca apoyo en niveles jerárquicos 'miran para otro lado'.-

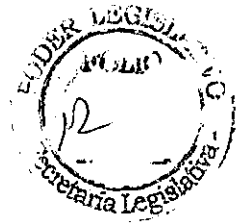
Se repliega hacia sí misma, pierde autoestima, se autoanaliza y se pregunta cuál fue "su" error en la convicción de que 'la culpa debe ser suya', intenta cambios de conducta, pasando sin querer y acaso sin ser consciente por "patrones básicos de cambios de personalidad" que van de la "obsesión" y la "depresión", llegando hasta la "resignación" (Pág. 44).-

Junto a esos cambios en la personalidad pueden presentarse "accesos o estallidos emocionales" como angustia, rabia y/o llanto, todo lo cual puede hacerle dudar de su salud mental.-



Poder Legislativo
Provincia de Tierra del Fuego
Antártida e Islas del Atlántico Sur

BLOQUE A.R.I.



El acoso interfiere su desempeño laboral: pierde la atención, disminuye su concentración, comete errores hasta entonces inexistentes. A su alrededor comienzan a ver que "algo le está pasando", lo que confirma sus temores, pudiendo caer de lleno en un pozo depresivo que agrava las características negativas de la situación. Aparecen síntomas psicosomáticos como ardor de estómago, taquicardias, problemas de presión, dolores de cabeza persistentes, malestar generalizado sin causa justificada, irritabilidad. Tales características son trasladadas a los demás órdenes de su vida cotidiana, a su hogar.-

En un intento de "huida hacia delante", comienza a trabajar más horas y más duro intentando compensar la disminución de su rendimiento, pero como sigue sin poder concentrarse adecuada ni eficazmente lo único que logra con ello es agotarse física y emocionalmente.-

La situación de ansiedad, angustia y estrés crónico que padece la víctima degenera en problemas de salud, lo que la lleva a "un círculo maligno que se retroalimenta en su infructuoso intento por controlarlo" (Pág. 45).-

* La fase de escape: en esta etapa ya la víctima está profundamente afectada, psicológica y físicamente. Aparecen las licencias médicas, se da la "intervención externa" con "diagnóstico incorrecto".-

Cuando el profesional considera superado el estado depresivo la devuelve al trabajo, vuelve a enfrentarse con el acosador, quien "tiene frente a frente el resultado viviente del éxito de su estrategia".-

El acosador no desiste, reinicia sus ataques y la víctima, que aún padece estrés postraumático, revive el infierno. Su estado de hipervigilancia unido a sus ansiedad e hipersensibilidad empeoran la situación.-

La estigmatización fue exitosa, la víctima ya está "marcada": la percepción social está imbuida de ese "error atribucional" que la remisión al especialista no hizo sino afianzar. Cualquier reacción ante un nuevo ataque será replicada con un "otra vez con sus historias", instalándose la sensación grupal de que "verdaderamente está mal, pobre... parecía que se había recuperado... pero se ve que no".-

La víctima empieza a buscar alternativas de "huida" que pueden ir desde un traslado, baja médica, prejubilación, despido o renuncia. "El acosador podrá anotarse un trofeo más".-



Poder Legislativo
Provincia de Tierra del Fuego
Antártida e Islas del Atlántico Sur

BLOQUE A.R.I.



En ese cuadro no son extrañas las ideas suicidas. "Leymann consideraba que uno de cada cinco suicidios tenía como causa prioritaria una situación de acoso en el trabajo" (Págs. 46/7).-

El capítulo noveno de su libro (Págs. 121 en adelante) Abajo Olivares lo destina al tratamiento de las "**consecuencias del mobbing**" la cuales pueden ser:

*** **Para el trabajador acosado**, las que clasifica en:

* Efectos físicos y psicosomáticos: *cognitivos e hiperreacción psíquica* (olvido y pérdidas de memoria, dificultades para concentrarse, decaimiento/depresión, apatía/falta de iniciativa, irritabilidad, inquietud/nerviosismo/agitación, agresividad/ataques de ira, sentimientos de inseguridad, hipersensibilidad); *síntomas psicosomáticos del estrés* (pesadillas/sueños vívidos, dolores de estómago y abdominales, diarreas/colon irritable, vómitos, náuseas, falta de apetito, sensación de tener 'un nudo' en la garganta, llanto, aislamiento); *síntomas de desajuste del Sistema Nervioso Autónomo* (dolores en el pecho, sudoración, sequedad en la boca, palpitaciones, sofocos, sensación de falta de aire, hipertensión/hipotensión arterial neuronalmente inducida); *síntomas de desgaste físico producido por un estrés mantenido durante mucho tiempo* (dolores de espalda dorsales y lumbares, dolores cervicales –de nuca-, dolores musculares –fibromialgia); *trastornos del sueño* (dificultad para conciliar el sueño, sueño interrumpido, despertar excesivamente temprano); *cansancio y debilidad* (fatiga crónica, flojedad en las piernas, debilidad, desmayos, temblores).-

Claro que la respuesta de cada individuo varía; ello en función de cuatro factores que son *el grado de control percibido* (cuando uno percibe que menos puede controlar la fuente del estrés, éste será mayor); *el grado de predecibilidad de los episodios* (cuanto más predecible sea el momento o la forma en que podrá producirse el episodio violento o estresante, más atemperado resultará su efecto); *la esperanza o mejora de cambio* (la mera existencia de indicios de que la situación pueda mejorar hace que el estrés disminuya); *el apoyo de su medio inmediato* (los efectos perniciosos del estrés que sufre la víctima de acoso psicológico se incrementarán si ésta siente que carece del apoyo de quienes la rodean).-

* Efectos familiares y conyugales: los cambios de personalidad y de carácter que sufre la víctima del acoso psicológico prolongado habrán de influir en sus ámbitos de relación personal más íntimos, pudiendo enumerarse entre alguna de las alteraciones susceptibilidad, irritabilidad, agresividad/arrebatos de ira, hipersensibilidad, apatía/falta de iniciativa, aislamiento, pérdida del deseo sexual, conductas adictivas –alcohol, drogas.-

Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur y, los Hielos Continentales, Son y Serán Argentinos



Poder Legislativo
Provincia de Tierra del Fuego
Antártida e Islas del Atlántico Sur

BLOQUE A.R.I.



Lo más normal es que estos efectos no sean expresados por la víctima, sino directamente somatizados, lo que genera un error en el entorno que ve *la causa* del problema en lo que en realidad es *un efecto* del mismo.-

* Efectos económicos, laborales y profesionales: como complemento maligno de los ya analizados aparecen efectos perniciosos a nivel *económico directo* (reducción de jornada y/o de retribución –lo que puede empeorar el estado emocional-, la pérdida del empleo habitual conlleva un componente económico que hunde más a la víctima en su proceso de desmoronamiento emocional); a *nivel económico indirecto* (gastos de tipo médico y/o sanitario); y a *nivel laboral o profesional* (riesgo de entrar en el fin de su empleabilidad: estado emocional inapropiado para intentar obtener un nuevo trabajo para quien se encuentra desmoralizado, angustiado, desvalorizado; el estrés postraumático, el aislamiento, el temor y la inseguridad no son buenos anexos del currículum; la situación es peor cuanto más calificado sea el trabajador, toda vez que esto reduce el círculo de eventuales empleadores, y en círculos reducidos 'todo se sabe' –aunque sólo se sepa la versión de la historia que el acosador hizo prevalecer-; los antecedentes de periódicas o permanentes bajas médicas y los tratamientos o diagnósticos de tipo psicológico están documentados en su legajo).-

El autor cita los resultados de una encuesta efectuada por Marie-France Irigoyen entre víctimas de acoso psicológico laboral, del cual surge que el 23% estuvo de baja laboral menos de un mes; el 23.5% de uno a tres meses; el 36% de tres meses a un año; el 10.5% de uno a dos años; el 7% estuvo de baja durante dos años o más. También se desprende del mismo estudio que en al menos el 37% de los casos el acosador consiguió su propósito directo: la marcha de la víctima de la organización o empresa (por motivos que van de despido con causa, pasando por despido negociado o por renuncia y llegando hasta jubilación anticipada).-

*** También detecta el autor que venimos siguiendo **consecuencias para la organización**: deterioro progresivo del ambiente o clima laboral, posibilidad de que el ámbito de trabajo se vuelva terriblemente hostil, y de que se enrarezca dado que nadie hace nada para evitarlo. Los testigos del proceso de acoso se ven afectados emocionalmente e incrementado su estrés. Disminuye la cantidad y la calidad del trabajo de víctima y victimario, así como de espectadores del hostigamiento, sea porque se sienten cómplices (voluntarios o involuntarios) o porque temen que les toque padecer lo mismo.-



Poder Legislativo
Provincia de Tierra del Fuego
Antártida e Islas del Atlántico Sur

BLOQUE A.R.I.



Las conductas de acoso, si bien van dirigidas contra una persona, utilizan como medio el trabajo, sus herramientas o su producto, pudiendo generar retención o manipulación de información especial o hasta sabotaje.-

Pueden haber pérdidas de motivación, disminución de la creatividad, pérdida de personal valioso, como también incremento, por las bajas laborales, de los costos y la distribución del trabajo en relación horas-hombre con el resto del personal, o necesidad de contratar personal adicional, todo lo cual puede redundar en aumento de la siniestralidad laboral, disminución de la eficacia y el nivel de atención a los clientes y, en suma, efectos negativos sobre la imagen y posicionamiento en el mercado.-

En el caso de violencia laboral en el ámbito del empleo público no debemos olvidar que **LA EMPRESA** (el Estado) **SOMOS TODOS**, y que el destinatario de los bienes o productos que "la empresa" produce es en definitiva **LA COMUNIDAD**, con lo cual los efectos perjudiciales del acoso de que venimos hablando son todavía más graves.-

*** Y finalmente **consecuencias para la sociedad**, perspectiva desde la cual el autor, con el trasfondo de estudios que "plantean que alrededor de un 15% de la población activa sufre de situaciones de *mobbing*" y que en algunos países se estima que ésta es la base "de entre el 10 y el 15% de los suicidios", alerta sobre la pérdida de fuerza de trabajo y de población activa; el incremento del gasto económico dedicado a bajas laborales, jubilaciones o incapacidades; las consecuencias económicas y humanas en los recursos sanitarios.-

Si agregamos la sensación de que el lugar de trabajo es *un campo de batalla sin reglas donde todo vale* estaremos hiriendo mortalmente las características positivas del trabajo e incrementando las negativas, lo que trastorna el posicionamiento del trabajo en la vida del hombre y de la sociedad.-

Repetimos: el aspecto crítico que se desprende de una somera consideración de las consecuencias de la violencia laboral para la sociedad es mucho más crítico cuando el ámbito de trabajo en que ocurre la violencia es la Administración Pública, donde se manejan recursos ajenos, recursos que no son de quienes los manejan sino de todos los habitantes de la comunidad, y donde el trabajo se presta en beneficio no de clientes particulares sino de ciudadanos que contribuyen a su sostenimiento.-

Gloria M. PASTEN, en su trabajo ya citado, resume: "Respecto a las consecuencias que provocan las conductas violentas sobre las partes que integran la relación laboral, se observa que una de ellas, generalmente la persona trabajadora en relación de dependencia,

Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur y, los Hielos Continentales, Son y Serán Argentinos



Poder Legislativo
Provincia de Tierra del Fuego
Antártida e Islas del Atlántico Sur

BLOQUE A.R.I.



padece un impacto pernicioso y muy negativo en su salud que se extiende a su relación familiar y laboral. La empleadora, tanto en el sector público como privado, suele incurrir en conductas violentas que se manifiestan en comportamientos abusivos e ilícitos que provocan daños en la integridad psicofísica de la persona trabajadora a la vez que viola el principio de intimidad e incumple - entre otros- con el deber de preservar la dignidad de ésta".-

El **acoso laboral en la Administración Pública** específicamente es tratado por Abajo Olivares en el capítulo 11 de su libro (Págs. 139 y ss.).-

Destaca que "la Administración Pública, en sus diferentes aspectos y ya sea de tipo nacional, provincial o local, se encuentra encuadrada directamente en uno de los principales 'grupos de riesgo'", y que encuestas y estudios señalan el ámbito público como uno de los que presentan una mayor incidencia del mobbing, destacando factores como asignación incorrecta de recursos humanos, estilos de dirección autoritarios, mecanismos inadecuados de promoción a posiciones de dirección y ausencia de mecanismos adecuados de resolución de conflictos.-

Al abordar algunas de las características detectadas el autor explica que los empleados públicos forman una especie de *clase social* aparte, siendo los funcionarios difícilmente removibles (no es posible pensar en un *despido común* y es difícil que un funcionario se retire por decisión propia), lo que nos impide apartar la idea de *poder* y evidencia que para posicionarse en él "muchas veces es necesario 'cortar cabezas'".-

La dificultad para acceder a ascensos dentro del organigrama o pirámide jerárquica en un escenario donde suelen ser pocas las vacantes para numerosos candidatos define un marco de competitividad fértil para que el acosador ostente una posición de privilegio o con poder de decisión respecto de la carrera del subordinado.-

El esquema hace que muchas veces ascienda en la pirámide no el que tiene mayores capacidades sino el más inepto (síndrome MIA: mediocridad inoperante activa).-

Mientras en el sector privado el proceso de acoso suele ser más corto, en la AP puede durar años, "en una especie de lenta pero inexorable tortura" por la negativa de la víctima a abandonar un puesto de trabajo seguro, que se une a la imposibilidad de despedir o separar de su cargo al acosador.-

También se computa el dato de que en la AP no se producen bienes que se lancen al mercado competitivo, mientras que la empresa privada tiene que autofinanciarse.-

Y el dato de que generalmente los niveles de responsabilidades están diluidos y las funciones individuales no están marcadas o delimitadas puntualmente.-

Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur y, los Hielos Continentales, Son y Serán Argentinos



Poder Legislativo
Provincia de Tierra del Fuego
Antártida e Islas del Atlántico Sur

BLOQUE A.R.I.



En síntesis el acoso psicológico, "desde un análisis interdisciplinario entre el derecho, la psicología y la sociología se tipificaría como un fenómeno de fuerzas agresivas y vejatorias en el lugar de trabajo, que se ejercen sobre la persona trabajadora, provoca cambios en su propia organización y conducta humana, que puede reaccionar frente a esas tensiones en su red de relaciones laborales y en su comportamiento individual, pero que **configuran modalidades que violan derechos humanos fundamentales como la libertad y dignidad de la persona humana trabajadora y su integridad física, psíquica y moral.**-

"Este comportamiento, que **excede ampliamente las facultades de dirección y de organización** de la empleadora, se traduce en una acción u omisión arbitraria, deliberada e ilícita".-

"En cualquier forma que se exprese la violencia en el ámbito de las relaciones laborales **se vincula intrínsecamente con el Derecho a la Salud** cuyo reconocimiento, consagración y rango constitucional surge de la interpretación armónica e integradora del sentido que le asigna el art.75 inc. 22 de la Constitución Nacional, en particular, del **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** y se presenta como indispensable para el ejercicio de los demás derechos humanos que, conforme sostiene **nuestro más alto Tribunal**, no debe cubrirse sólo en apariencia, no puede ser escindido de la totalidad de los derechos humanos que corresponde a la persona humana, porque son indivisibles, estrechamente vinculados y conforman un todo indisoluble cuyo fundamento es la dignidad de la persona humana. Su promoción exige una tutela permanente con el objeto de lograr su vigencia plena, sin que pueda justificarse la violación de unos en aras de otros sin distinción alguna" (Gloria M. PASTEN, trabajo citado; resaltado nuestro).-

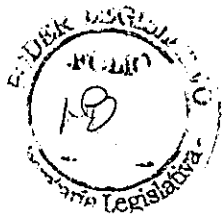
En nuestro país algunas provincias han legislado sobre la materia, como **Tucumán** (rige desde el año 2002 la ley 7232); **Jujuy** (sancionó en 2003 la ley 5349); **provincia de Buenos Aires** (sancionó en 2003 la ley 13.168, publicada el 24/02/04); **Santa Fe** (ley número 12.434); **Entre Ríos** (ley número 9.671). También la **Ciudad Autónoma de Buenos Aires** sancionó en 2004 la ley 1225.-

Las leyes locales citadas como ejemplos se aplican sólo en las respectivas administraciones públicas, siendo la reglamentación para el sector privado de la competencia del **Congreso Nacional**, ámbito en el cual se encuentran ya presentados y en debate diversos proyectos.-



Poder Legislativo
Provincia de Tierra del Fuego
Antártida e Islas del Atlántico Sur

BLOQUE A.R.I.



Otro antecedente normativo importante lo hallamos en la recientemente dictada **Resolución 05/07 del Ministerio de Trabajo de la Nación**, por la cual se crea "en el ámbito de la COMISION TRIPARTITA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE VARONES Y MUJERES EN EL MUNDO LABORAL (CTIO), dependiente de la Unidad Ministro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, **la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral**" (art. 1º).-

La decisión se toma considerando "Que la incidencia cada vez mayor, en el marco de las relaciones laborales, de conductas encuadradas en la calificación de 'violencia laboral', que atentan contra la dignidad e integridad psicofísica de los trabajadores, han llegado al punto de ser consideradas por numerosos autores internacionales como 'el flagelo del Siglo XXI'.-


"Que estas conductas adquieren la forma de acoso moral o psicológico que, en el mundo del trabajo, se manifiestan como abuso de poder para doblegar la voluntad del otro, mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica y política.-

"Que con ello no sólo se atenta contra la integridad del trabajador en su marco de desempeño, llegando al extremo de provocar su renuncia y/o enfermedad, sino que, obviamente, tales graves consecuencias repercuten en sus otros ámbitos de pertenencia y en su propio entorno familiar".-

Entendemos que el problema es lo suficientemente grave, por lo que hay que empezar a tenerlo en cuenta, con miras a su erradicación.-

Y no es ajeno a nuestra provincia. Sin ir más lejos esta misma Cámara ha tenido oportunidad, en la Sesión del 7 de diciembre de 2006, de emitir por unanimidad de sus miembros presentes la resolución 262/06, repudiando la violencia laboral en la provincia, especialmente en la Municipalidad de Río Grande, ámbito éste en que por esa época tomaba estado público la agresión física de un trabajador del Cementerio por parte de un superior jerárquico, que de un fierro le quebró un hueso del brazo izquierdo.-

Por todo lo cual pedimos a nuestros pares acompañen el presente proyecto de ley.-


JOSE CARLOS MARTINEZ
Legislador
A.R.I.


MANUEL RAIMBAULT
Legislador
A.R.I.



Poder Legislativo
Provincia de Tierra del Fuego
Antártida e Islas del Atlántico Sur

BLOQUE A.R.I.



LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO,
ANTÁRTIDA E ISLAS DEL ATLÁNTICO SUR
SANCIONA CON FUERZA DE LEY

Artículo 1º - Las disposiciones de la presente ley son de aplicación en el ámbito de toda la Administración Pública provincial central y descentralizada, sus entes autárquicos, empresas o sociedades del Estado, sociedades de economía mixta o con participación estatal mayoritaria. Son asimismo de aplicación en el ámbito de la Administración Pública municipal y comunal central y descentralizada, entes autárquicos, empresas o sociedades del Estado, comprendiendo también a los Poderes Legislativo y Judicial de la provincia, así como a toda otra entidad u organismo del Estado provincial, municipal y comunal independientemente de su naturaleza jurídica, denominación, norma especial que pudiera regularlo o lugar donde preste sus servicios.-

Artículo 2º - La presente ley tiene por finalidad prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral, así como brindar protección a los trabajadores víctimas de la misma, a los denunciantes y/o testigos de los actos que la configuren.-

El concepto "trabajador/es" contenido en esta ley incluye a todas las personas, de cualquier género, que se desempeñan diariamente en la Administración Pública, cualquiera sea la naturaleza del vínculo o del instituto que enmarca la relación, y sea que se trate de trabajador de planta permanente, de planta transitoria, locadores de servicio u obra autónomos o monotributistas, contratados a plazo fijo, becarios, pasantes, aprendices o beneficiarios de planes sociales con contraprestación.-

Artículo 3º - Se entiende por violencia laboral el proceso de hostilidad continua, definido por acciones u omisiones repetidas durante un lapso prolongado de tiempo, ejercidas en el ámbito laboral o con motivo de la relación de empleo, por funcionarios o empleados, o por un tercero vinculado directamente con el Estado, que atente contra la dignidad, integridad psicológica, integridad física, integridad social, integridad y/o libertad sexual del trabajador.-

A los fines de la presente ley se emplean indistintamente y con el mismo alcance los conceptos "violencia laboral", "acoso moral", "acoso psicológico" y "hostigamiento" laboral, moral o psicológico.-

Artículo 4º - Se consideran especialmente violentas y configurativas de acoso laboral las acciones dirigidas a, o que tengan por resultado, algún daño a los bienes del patrimonio

Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur y, los Hielos Continentales, Son y Serán Argentinos



Poder Legislativo
Provincia de Tierra del Fuego
Antártida e Islas del Atlántico Sur

BLOQUE A.R.I.



espiritual del trabajador como sus honra, honor, reputación, prestigio y crédito; intimidad; tranquilidad, humor, y clima laboral armónico; seguridad y confianza en sí mismo, capacidad de concentración en su trabajo; credibilidad, confianza y cariño del público y/o de sus compañeros de trabajo;

Artículo 5º - Se reputa especialmente censurable con los alcances que esta ley prevé el proceso de acoso moral acometido por quien, valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, incurra en acciones u omisiones que constituyan un manifiesto abuso de poder en desmedro del patrimonio espiritual del trabajador.-

Artículo 6º - Esta ley censura especialmente la violencia laboral que se ejerza por abuso de poder materializado mediante ofensa, insulto, desprecio, crítica pública y/o desproporcionada, amenaza, intimidación, amedrentamiento, maltrato físico, maltrato psicológico o moral, maltrato social, discriminación, persecución política o gremial y toda otra forma de coacción contra el trabajador que apunte a, o tenga por resultado, ponerlo en riesgo cierto de baja laboral temporaria o permanente.-

Artículo 7º - Esta ley reprime especialmente las conductas de acoso moral del trabajador que, de manera no taxativa, se enumeran a continuación:

- a) Incomodarlo con palabras, bromas o gestos en razón de su orientación sexual; opción de género; edad; nacionalidad, origen étnico o color; religión; estado civil; capacidades diferentes; desempeño laboral; conformación física; vestimenta; preferencias artísticas, culturales, políticas, sindicales, deportivas; o situación personal, familiar, económica o cualquier otra circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo;
- b) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción y/o integración generando aislamiento;
- c) Cambiarlo de oficina o lugar habitual de trabajo, con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos;
- d) Obligarlo a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal;
- e) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización;
- f) Asignarle misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillarlo;
- g) Encargarle trabajo imposible de realizar; obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultarle las herramientas necesarias para concretar una tarea inherente a su puesto;
- h) Amenazarlo repetidamente con despido, suspensión o traslado de sector;

Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur y, los Hielos Continentales, Son y Serán Argentinos



*Poder Legislativo
Provincia de Tierra del Fuego
Antártida e Islas del Atlántico Sur*

BLOQUE A.R.I.



- i) Privarlo de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos;
- j) Prohibir a los empleados que hablen con él o mantenerlos incomunicados o aislados;
- k) Promover en su entorno laboral y/o en el público el hostigamiento psicológico a manera de complot;
- l) Negarle arbitrariamente el usufructo de licencias, permisos u otros beneficios corrientes;
- ll) No asignarle ocupación efectiva, superponerle en la ejecución de sus tareas propias la actividad de otro trabajador, o asignarle tareas muy por debajo de sus preparación o capacidades;
- m) La conducta reiterada de acoso o requerimiento sexual no deseado por la víctima.-
- n) Formular, prevaliéndose de una situación de superioridad, anuncios expresos o tácitos de causar un daño a la víctima respecto de las expectativas que tuviera en el ámbito de la relación de empleo;
- ñ) Degradar sus condiciones de trabajo, destruir sus redes de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores y/o conseguir su desmotivación laboral causándole alarma, miedo, molestia o angustia;
- o) Inventar y/o hacer circular rumores sobre la vida privada y/o social del trabajador.-

Artículo 8º - El Estado empleador está obligado a poner fin a toda acción violenta y a reparar el daño laboral, moral y material causado.-

Artículo 9º - Es responsabilidad del Estado empleador arbitrar mecanismos internos preventivos de la violencia laboral. A tal fin, conjuntamente con la autoridad de aplicación, deberá:

- a) Sensibilizar, capacitar y difundir ampliamente la problemática de la violencia laboral y sus consecuencias en todos los sectores comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente ley;
- b) Realizar investigaciones, trabajos de campo, informes, encuestas, cursos, jornadas, talleres, seminarios, campañas dirigidos a una mayor y mejor comprensión del fenómeno de la violencia laboral y, especialmente, a su adecuada prevención, incluyendo la elaboración de documentos de trabajo, guías, folletos, manuales y todo tipo de publicaciones dirigidas a tales efectos, realizando además la compilación de datos estadísticos que permitan evaluar su impacto y evolución en el medio local;



*Poder Legislativo
Provincia de Tierra del Fuego
Antártida e Islas del Atlántico Sur*

BLOQUE A.R.I.



c) Establecer vínculos de colaboración con sindicatos, organismos y/o entidades públicas o privadas que tengan objetivos similares, compatibles o relacionados a los previstos por esta ley;

d) Crear un cuerpo consultivo integrado por personas, sindicatos u organizaciones de la sociedad civil comprometidas con la erradicación de la violencia laboral y/o con la vigencia de los derechos humanos.-

Artículo 10° - Ninguna persona que hubiera denunciado o testificado violencia laboral podrá, por ello y bajo pena de nulidad, ser perjudicada en su empleo.-

Se presume, salvo prueba en contrario, que cualquier alteración en las condiciones de empleo que resulte perjudicial para la persona afectada, obedece a su denuncia o participación en el procedimiento relacionado con la violencia laboral, cuando dicha alteración ocurriera dentro de los seis meses subsiguientes a su denuncia o participación.-

Artículo 11° - Establécese la responsabilidad solidaria del superior jerárquico del autor directo de las acciones referidas por esta ley como indicativas de acoso moral que, habiendo tomado conocimiento del hostigamiento, no tomara medidas tendientes a hacer cesar el mismo.-

Cuando la violencia fuera ejecutada por un superior jerárquico, esta circunstancia será considerada como una agravante a los efectos de la sanción que correspondiere. La agravante igualmente se computará en los casos de responsabilidad solidaria previstos en el párrafo que antecede.-

Artículo 12° - Cuando la víctima fuera un trabajador sin estabilidad en el empleo deberá prorrogarse su permanencia en el mismo hasta tanto haya resolución definitiva del procedimiento iniciado por denuncia de violencia laboral.-

La violación a la prórroga de permanencia prescrita dará derecho a la víctima a demandar su reinstalación laboral o una indemnización sustitutiva equivalente a la totalidad de los salarios que hubiera percibido en caso de respetarse la misma.-

Artículo 13° - Cuando el trabajador establezca indicios de que ha sido víctima de violencia laboral, la carga de la prueba recaerá principalmente sobre la persona acusada de cometerla.-

Artículo 14° - Será autoridad de aplicación de la presente ley la Subsecretaría de Derechos Humanos de la provincia la cual, sin perjuicio de lo establecido por el artículo 9, tendrá las siguientes funciones, atribuciones y deberes:

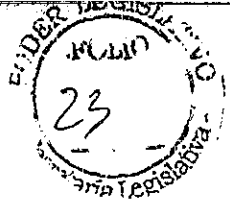
a) Recibir todo tipo de presentación que contenga consultas y/o denuncias sobre violencia laboral.-

Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur y, los Hielos Continentales, Son y Serán Argentinos



Poder Legislativo
Provincia de Tierra del Fuego
Antártida e Islas del Atlántico Sur

BLOQUE A.R.I.



- b) Si considera que lo expuesto en la presentación revela la existencia de hechos y conductas susceptibles de ser calificadas como violencia laboral, asesorará al denunciante sobre los derechos que pudieren asistirle y los ámbitos para su ejercicio.-
- c) Si el denunciante decidiera tramitar su presentación, le requerirá la presentación por escrito de la denuncia y el acompañamiento u ofrecimiento de las pruebas de que dispusiera.-
- d) Iniciará una investigación sumaria y con los elementos de convicción que produjere, en un plazo máximo de sesenta días a contar de la denuncia, emitirá un informe preliminar que admita o descarte la posibilidad de existencia de acoso psicológico, los fundamentos de la conclusión y las diligencias que estimare apropiadas.-
- En dicha investigación estará facultada para recabar todos los informes, documentos y/o declaraciones que fueren útiles a la obtención de la verdad.-
- e) Con el informe positivo dará intervención al área de Sumarios Administrativos de los organismos de la Administración Pública con competencia sobre el ámbito laboral del denunciante, pudiendo participar en el expediente patrocinando a la víctima, proponiendo diligencias y asistiendo a las mismas, alegando sobre la prueba y proponiendo sanción, así como formulando las peticiones que estimare apropiadas al mejor cumplimiento de los fines de esta ley.-
- f) Si el denunciado fuera funcionario sujeto a remoción por juicio político o similar, con el informe previsto precedentemente deberá promover la iniciación del enjuiciamiento que corresponda, debiendo actuar en el mismo coadyuvando a la parte acusadora.-
- g) Si alguna de las acciones imputadas al denunciado como parte del proceso de hostigamiento pudiere configurar delito penal, deberá hacer la denuncia correspondiente.-
- h) Si en el caso concreto de violencia laboral hubieran acciones que pudieran estar evidenciando trato discriminatorio de la víctima deberá ponerlo en conocimiento, con copia de todos los antecedentes, de la autoridad de aplicación de la legislación antidiscriminatoria.-
- i) Si de las interconsultas o de los abordajes interdisciplinarios que pudieran efectuarse dentro de la investigación resultare aconsejable la aplicación de alguna medida preventiva en resguardo de la integridad sicofísica de la víctima o para prevenir agravamiento de algún daño, de mutuo acuerdo con ésta propondrá la que resultare apropiada e impulsará su adopción por quien fuera competente.-



Poder Legislativo
Provincia de Tierra del Fuego
Antártida e Islas del Atlántico Sur

BLOQUE A.R.I.



j) En todo el procedimiento se respetará los derechos de participación y amplia información de la víctima, posibilitándose asimismo copia de los informes, dictámenes o conclusiones que se emitieran, en caso de necesitarlos para promover alguna otra acción.-

Artículo 15° - Por vía reglamentaria se podrá crear una Oficina Especial dentro del ámbito de la Subsecretaría de Derechos Humanos, a través de la cual lleve a cabo las funciones que esta ley le asigna.-

Artículo 16° - La Subsecretaría o la Oficina Especial en su caso, en toda intervención que asuma en aplicación de esta ley, observará las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad y celeridad, procurando resguardar al máximo la identidad de los involucrados. Asimismo deberá procurar siempre que la víctima de violencia laboral conserve o recupere su empleo.-

Artículo 17° - La Subsecretaría o la Oficina, en su caso, podrá acordar con sindicatos y demás organismos públicos y privados pautas operativas para optimizar los resultados de sus funciones. En el mismo sentido, podrá requerir la colaboración de otras áreas de la Administración.-

Artículo 18° - Cuando de la investigación sumaria llevada a cabo por la Subsecretaría de Derechos Humanos, y del sumario administrativo efectuado, en su caso, por el área administrativa competente en el ámbito de la relación de empleo en crisis, se concluyera que se ha detectado la existencia positiva de violencia laboral, se propondrá la aplicación de sanción, la cual consistirá en:

a) Suspensión de hasta treinta días sin goce de haberes.-

b) Cesantía.-

c) Exoneración.-

d) Cuando el responsable –directo o solidario- del acoso laboral fuera un funcionario sujeto a remoción por juicio político o proceso similar, se reputa que ha incurrido en inconducta grave en el ejercicio de las funciones o mal desempeño de las mismas.-

Artículo 19° - Si se aplicara sanción al denunciado la Administración Pública de que éste dependiera deberá hacer, en el plazo de treinta días posteriores a la notificación de la sanción, una estimación razonable de los daños sufridos por la víctima y ofrecer a ésta una reparación integral, sin perjuicio de la acción de repetición que pudiere corresponder. En caso de no conformar a la víctima el monto ofrecido tendrá habilitada la acción indemnizatoria por ante la Justicia competente.-

Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur y, los Hielos Continentales, Son y Serán Argentinos



Poder Legislativo
Provincia de Tierra del Fuego
Antártida e Islas del Atlántico Sur

BLOQUE A.R.I.




Artículo 20° - La autoridad de aplicación y cada Organismo de la Administración Pública alcanzados por la presente ley deberán dar amplia difusión a la misma, facilitando a todo el personal información acerca de los derechos que de la misma emergen, los procedimientos y/o acciones disponibles, los mecanismos de denuncia, medios de prevención y organismos o profesionales especializados que pudieren brindarle apoyo en caso de ser necesario.-

Artículo 21° - La presente ley es de orden público, y entrará en vigencia a partir de su reglamentación, la que deberá ser dictada en el plazo de noventa días a partir de su publicación.-

Artículo 22° - Comuníquese al Poder Ejecutivo Provincial.


JOSE CARLOS MARTINEZ
Legislador
A.R.I.


MANUEL RAIMBAULT
Legislador
A.R.I.