



TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO FEMENINO EN EL ÁMBITO LABORAL.

DRA. VANESSA ILIANA MUYAL

· Secretaria Juzgado Laboral Nro. 4 de la Provincia de Misiones. Bachiller Universitaria Egresada, UBA. Abogada, Egresada de la UBA. Posgrado en Derecho Constitucional, UBA. Diplomatura en Derechos Individuales del Trabajo, UNTF. Diplomatura en Derechos Colectivos del Trabajo, UNTF. Maestranda en Magistratura Judicial, UBA. Profesora de Práctica Profesional 1 de la Carrera de Abogacía Facultad de Cs. Sociales UCP Asistente Comisión a Cargo, Sede Posadas.

· *E-mail:* muyalvanessa_pos@ucp.edu.ar

El fenómeno de la violencia de género fue creciendo en los últimos veinte años, y en la actualidad pueden describirse distintos tipos de violencia de género femenino en el derecho laboral entre los que podemos reconocer, el acoso psicológico, acoso sexual, acoso moral como así también la discriminación por embarazo y matrimonio.

Ambos casos la violencia o la discriminación, son las dos caras de una misma moneda que es la falta de tolerancia hacia el sexo que se considera socialmente más débil. La ley no los diferencia y al momento de puntualizar que es la violencia de género, la define utilizando el término discriminación.

Estamos frente a una problemática no solamente laboral sino sociológica, en cual han intervenido distintos actores del plano nacional como internacional a los fines de evitar que continúe expan-

diéndose sin limitaciones este flagelo.

El derecho internacional a través de Organismos como la OIT, han aportado su grano de arena para combatir contra esta problemática lo que los distintos países conscientes que algo había que hacer al respecto, adecuaron y continúan adecuando sus políticas sociales como así también dictando leyes para adaptar a nuestro país a los pisos mínimos de tolerancia.

Frente a esta problemática de estamentalización, que no es más que el proceso mediante el cual las categorías sociales y los sistemas de orientación social adquieren esta rigidez en la división y orientación, en la cual surgen situaciones descriptivas y configurativas de actos de segregación que implican prácticas discriminatorias. Las causales pueden ser varias pero dentro del ámbito laboral de la mujer, las más frecuentes son la de embarazo e incluso matrimonio, porque precisamente el empleador entiende que una mujer de edad promedio que contrae matrimonio, probablemente deseara tener un hijo en los próximos años.

Lo antedicho en estos tiempos resulta hasta pintoresco, por cuanto no necesita la mujer precisamente casarse para decidir tener hijos, con ese criterio debería discriminarse a cualquier mujer de entre 25 y 35 años.

En cuanto a la discriminación, es importante destacar que no todo trato diferente o el reconocimiento de ciertas diferencias queda comprendido dentro del vocablo discriminación. Un acto discriminatorio podría consistir en dar un trato diferente a personas en igualdad de condiciones o situaciones.

En este sentido la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, en su artículo 7º establece "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación".

En el ámbito laboral esta discriminación se refleja, en el trato distinto o preferente de un trabajador en relación a otro, en base a criterios de color, sexo, religión, preferencia política, etc. De manera



tal que se considere dicha distinción irracional o injustificada, pretendiendo con esta conducta otorgar a un trabajador un trato preferencial en relación al otro.

La discriminación puede observarse en la etapa de precontractual como durante la relación laboral siendo muchas veces la causa por la cual se extingue la relación laboral.

2. La etapa precontractual. Proceso de selección de personal. Alcances de la libertad de elección.

La discriminación no es una figura exclusiva de las relaciones laborales en la etapa de ejecución, sino que muchas veces se traduce al momento de iniciar las tratativas para conseguir un empleo, o en el proceso de selección de la empresa.

Ahora bien, el empleador, como propietario de la empresa puede seleccionar las personas que considere idóneas para determinados puestos de trabajo, sin embargo ello no significa que tenga derecho a discriminar a las personas que se presentan para conseguir un puesto determinado conforme ciertas características que nada tienen que ver con la capacidad.

En este sentido es común escuchar que en determinadas empresas luego de realizar una entrevista psicológica y psicofías, se le requiera a las mujeres que se realice un test de embarazo, lo cual resulta a todas luces denigrante para una mujer, como así también atenta contra el derecho a la intimidad.

En este sentido el la ley 26485 establece puntualmente en el art. 6 inc) c que se considera violencia laboral contra las mujeres la exigencia de un test de embarazo.

3. Despido por embarazo:

Siguiendo con la misma línea de pensamiento, la ley de contrato de Trabajo, protege a las trabajadoras que pudieran quedar embarazadas en el período de la relación laboral. En este sentido, el art. 1º de la Ley 177 LCT establece que "queda prohibido el trabajo de las mujeres que durante 45 días anteriores al parto y hasta 45 días

después del mismo."

La misma norma permite que la interesada opte por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que no podrá ser inferior a 30 días, a los fines que se acumulen al período de descanso posterior al parto.

Por otro lado hace referencia al nacimiento pretérmino, y dispone que en ese caso "se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los 90 días."

Por su parte la ley 26.176 establece una licencia y una asignación especial a la madre trabajadora en relación de dependencia que diera a luz un hijo con síndrome de Down. La licencia comienza al finalizar la de maternidad y se extiende por un período de seis meses.

Es importante destacar que durante este lapso la trabajadora no percibe remuneraciones, sino una asignación familiar cuyo monto equivale a la remuneración que hubiera percibido en caso de prestar servicios.

Ahora bien que sucede si durante el transcurso de la relación laboral y encontrándose embarazada la trabajadora es despedida por el empleador.

La LCT en el art. 178 una presunción iuris tantum que, "el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio meses anteriores o posteriores a la fecha de parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así como, en su caso el del nacimiento" en ese caso establece una indemnización igual a la prevista en el art. 182 LCT.

De la simple lectura se traduce que la trabajadora debe cumplir con requisitos sine qua non para que la presunción se haga operativa. El requisito fundamental es notificar y acreditar en forma fehaciente el hecho del embarazo, es decir a través de un certificado médico que así lo acredite. Solo excepcionalmente la jurisprudencia ha entendido que dicho recaudo no era necesario cuando el embarazo de la trabajadora se suficientemente avanzado de manera



tal que resultaba imposible que el empleador no lo haya notado.

En este sentido la jurisprudencia tiene dicho que *"Si bien el artículo 178 L.C.T. requiere, para su procedencia, la comunicación fehaciente del estado de embarazo, cabe exceptuar de ese principio el caso en que, al producirse el despido, la trabajadora se hallaba en avanzado estado de gravidez, reconocible a simple vista"*. **Choque, Sara Noemí c/ Pérez, Pedro Manuel s/ Despido Sentencia - CAMARA CIVIL, COMERCIAL, LABORAL Y MINERIA. 30/10/2001.**

La realidad demuestra que muchas de las mujeres que trabajan y quedan embarazadas desconocen dicha normativa, e intentando evitar que las despidan por dicha causa, sin asesoramiento jurídico, deciden no notificar a sus empleadores de su embarazo, por lo que una vez que las despiden les resulta dificultoso demostrar que el despido se debió al embarazo, desvirtuándose el espíritu del legislador al redactar la norma.

4. Acoso psicológico y moral: MOBBING

En el transcurso de los años la problemática del acoso en el lugar de trabajo ha ido en ascenso, ya sea en el plano psicológico, moral o sexual. Ello no resulta ninguna novedad si tenemos en cuenta la cantidad de mujeres que trabajan hoy en día, sumado a que los puestos de mayor jerarquía en general sigue siendo tierra de los hombres.

La mujer en su afán de seguir creciendo profesionalmente ha intentado capacitarse al punto que muchos hombres ven este crecimiento como una amenaza a su puesto de trabajo, lo que trajo aparejado que se multipliquen los casos de acoso en el plano laboral.

Ya en el año 1904 **Juan Bialet Masse**, en su obra base del Derecho Social *"No tiene el trabajador el deber de tolerar el daño y cuando se lucra con una actividad, aunque haya sido imposible evitar el daño, se debe responder, es el colmo de la inmoralidad, que el patrón se enriquezca, creando situaciones que pueden ser de peligro para el obrero y no responda por el daño que éste sufra"*.

En el XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social- Chile 2012 las Dras. María Estela Piña y Nevy Bonetto

de Rizzi, explican que "específicamente sobre la problemática del mobbing se advierte que es más necesario "parar" el maltrato, que "repararlo". Realzan que las personas sometidas a acoso tienen por lo general un nivel cultural, de información y de asesoramiento técnico y jurídico totalmente desigual, en general menor al que puede ostentar el jefe,...y a su vez con el maltrato se atacan derechos esenciales del individuo; a la vida a la buena calidad de vida, a la libertad, a la igualdad y quienes se ven afectados en estos intereses, deben contar con una tutela más enérgica y efectiva, que impida la continuidad del daño.

Si bien el tema igualdad ha sido recepcionado incluso en nuestra Carta Magna estableciendo en el art. 16 de la CN, lo que fue acogido por la Ley de Contrato de Trabajo en sus artículos 17 que establece "se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores.." y el art. 81 que reza "exige al empleador dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones". En el mismo sentido ya he analizado el Convenio 111 de la OIT, sin embargo dicho instrumento internacional hace referencia a la discriminación.

En cuanto al acoso moral y psicológico, hoy denominado "mobbing", implica la voluntad de una persona que puede encontrarse en una situación jerárquicamente superior, igual o inferior, que premeditadamente genera violencia dirigida al desequilibrio o destrucción de la psiquis de otras personas, y este puede ser moral o psicológico.

Estamos frente a una clara o a veces no tan clara situación de hostigamiento reiterado y frecuente a los fines de lograr que el trabajador sea afectado en su espíritu de modo tal que finaliza repercutiendo en su salud física. Los acosadores normalmente actúan en forma sigilosa, oculta, no evidente de manera tal de lograr en la víctima la decisión de abandonar la organización, o de destruirlo psicológicamente, lo que necesariamente repercutirá en su salud.

La terminología se desprende de la lengua inglesa "to mob" que significa: atacar, asaltar en grupo o en masa, acosar".

Mucho aportó a la problemática la francesa Marie F Irigoyen que en su libro *Acoso moral – el maltrato psicológico en la vida cotidiana-*



Ed. Paidós- publicado en francés en el año 1998, por Editions La Découverte y Syras, Paris, realizó un análisis pormenorizado de la violencia, analizando en III Capítulos los distintos espectros de la cuestión.

En la introducción de su libro dice acertadamente que "mediante un proceso moral, o de maltrato psicológico, un individuo puede conseguir hacer pedazos a otro. El ensañamiento puede conducir incluso a un verdadero asesinato psíquico.

En las empresas el acoso puede vislumbrarse en distintas formas, por un lado el jefe que hostiga al trabajador de menor rango, el trabajador que hostiga a otro trabajador de igual categoría, el trabajador que hostiga al trabajador de menor categoría y si bien resulta menos frecuente pero puede darse en algunos ámbitos, el trabajador que hostiga a su jefe.

Marie France- Hirigoyen sostiene en su libro que "en el ámbito empresarial, la violencia y el acoso nacen del encuentro entre el ansia de poder y la perversidad".

Si bien es cierto que a diferencia del ámbito privado donde la víctima generalmente le resulta muy difícil salir de dicha situación, en el ámbito empresarial es más común que la persona víctima de acoso decida dar un paso atrás y retirarse de la situación que lo perjudica.

La autora recalca que "por acoso en el lugar del trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos palabras, actos gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo."

Por su parte uno de los primeros psicólogos que estudio el fenómeno fue el psicólogo del trabajo [Heinz Leymann](#), psicólogo del trabajo en Suecia, investigó este proceso, que él denomina psicoterror, durante cerca de una década y en varios grupos profesionales.

Si ha sido estudiado con mayor detenimiento el acoso sexual que no es más que una especie dentro del género acoso.

5. Tipos de mobbing

5 a) Horizontal:

El fenómeno del acoso horizontal se observa cuando un trabajador agrede a otro trabajador, por lo general y lo que genera que la situación se agrave es que la empresa decide no tomar partido, y por lo tanto no pone freno a ciertas pequeñas agresiones que se convierten en múltiples vejaciones. Pueden surgir de múltiples situaciones, ya sea de envidia generada por ciertas cualidades de la trabajadora como ser, juventud, riqueza o tener un grado de estudio superior, o por otro lado por enemistades personales o incluso por competitividad dentro del ámbito laboral.

5. b) Vertical descendente: Bossing

Es conocido como bossing, que deriva de la expresión inglesa "boss", que significa jefe.

Es el típico y más frecuente caso de acoso, el superior que agrede al subordinado. Ello es producto en primer lugar, de la necesidad del trabajador de conservar su empleo lo que trae aparejado que el actor deba a cualquier precio conservar su empleo. Las situaciones pueden ser varias, ya sea por abuso de poder de empleador o simplemente porque necesita destacarse en relación a sus subordinados lo que produce que deba aplastarlo a cualquier precio.

5. c) Vertical ascendente:

Es un caso menos frecuente y puede darse cuando el superior no es bien recibido como jefe dentro de un grupo, se puede tratar también cuando un compañero antiguo es ascendido sin consultar al grupo y alguno de los del grupo considera injusta dicho ascenso. En definitiva surge por no haber sido aceptado como superior y por la misma razón que en el anterior caso, el empleador no se entromete y no deja en claro los objetivos, dando pie a que el superior se entrometa sin querer en algún trabajo que era propio de alguno de los subordinados. En estos casos generalmente los acosadores funcionan en equipo y se manifiestan con una actitud de abierta rebeldía frente a las órdenes que emana del acosador.



Marie France Hirigoyen sostiene en su libro que "los patrones y los directivos intermedios que agreden pretenden alcanzar una cierta omnipotencia y utilizan, conscientemente o no, unos procederes perversos que atan psicológicamente a la víctima y que les impide reaccionar. Estos mismos procesos son similares a una trampa, se utilizaron, por lo demás, en los campos de concentración y siguen siendo de rigor en los regímenes totalitarios", continúa diciendo "para mantener el poder y controlar al otro, se utilizan maniobras anodinas que cada vez se vuelven más violentas, siempre y cuando el empleado las resista".

Algunos autores identifican ciertas patologías que si bien podrían confundirse con el mobbing no lo son, por lo que marcan la diferencia entre unos y otros.

Las Dras. María Estela Piña y Nevy Bonetto de Rizzi, se refieren al Síndrome de Burn Out y al estrés laboral. En cuanto al primero, sostienen que se lo identifica como "cabeza quemada" o "desgaste profesional", es este un fenómeno que cada vez se observa más en el ámbito laboral, sin embargo resulta más frecuentes en profesiones donde el aspecto emocional se encuentra involucrado y se trabaja con personas en este sentido demandantes, especialmente entre enfermeros o profesionales de la salud. Es decir el desgaste no es producto de la actitud intencional de una persona sino del ambiente laboral en que se encuentra inmerso el trabajador.

En cuanto al segundo fenómeno, se trata de un problema de adaptación del trabajador al medio ambiente laboral, las autoras nombradas refieren que si bien no se considera una verdadera enfermedad, según estudios estadísticos el estrés es el origen del 50% de las disoluciones de los contratos de trabajo en la Unión Europea, demostrando la magnitud del problema. Los trabajadores que atraviesan dicha situación, generalmente son personas hiperactivas o trabajadores muy dedicados, pero pasan del exceso de tareas a la escasa o casi nula actividad debido a las consecuencias del estrés. En conclusión, existen diferentes formas de violencia de género o discriminación cuyo único objetivo es persuadir a los

trabajadores a que abandonen sus fuentes de trabajo y ganar espacio con el poder.

