

Acoso laboral e institucional en contexto de género

Autora:
Favier, Daniela

Cita: RC D 2945/2020

Subtítulo:

'A golpe de cincel'

Encabezado:

La autora analiza el acoso laboral e institucional en contexto de género en el ámbito de la administración pública y allí identifica al agresor o "cincelador" que a golpe de cincel mella la dignidad humana con un alto costo dignitario e identitario para la víctima, abordando la temática no sólo desde la doctrina especializada, sino también desde la jurisprudencia y la normativa aplicable para finalmente poner énfasis en lo deshumanizante que es un ambiente de trabajo en estas condiciones.

Sumario:

1. Introducción. 2. A golpe de cincel - El cincelador. 3. El acoso en el ámbito laboral e institucional en contexto de género. 4. Contexto normativo - Principales coberturas. 5. Reflexiones finales.

Acoso laboral e institucional en contexto de género

1. Introducción

La violencia o el actuar violento se presenta en múltiples facetas y situaciones del que tampoco escapa el ambiente laboral, el que se transforma en un campo de batalla desigual, forzado para la víctima y hace peligrar no sólo la fuente de trabajo sino que es un ataque directo a la dignidad de la persona humana que desprovista de todo abrigo enfrenta un calvario no querido ni buscado, al ser despersonalizada por su agresor y rival de sus pretensiones, motivaciones o intereses.

La violencia transita con sus particularidades en el sector público y puede llevarnos a una violencia que escapa lo individual para trepar lo institucional con la gravedad que ello implica cuando el Estado es el empleador y la violencia se da en contexto de género.

2. A golpe de cincel - El cincelador

Lamentablemente la violencia[1] no es exclusiva de ningún ámbito laboral determinado y puede verse tanto en el sector privado como en el público y dirigirse tanto en forma horizontal como vertical[2]; también puede tratarse de un solo agresor o de varios[3].

La violencia es en definitiva el común denominador de todo tipo de acoso y la misma se puede exhibir de diferentes formas[4] más o menos evidentes o palpables; por lo general se presenta como algo velado o sutil lo que hace difícil su demostración o como se ha dicho se suele carecer de prueba flagrante[5] y por ello será necesario tener en consideración los indicios.

La violencia esta direccionada a obtener como resultado claro la neutralización de la víctima. Una víctima que resulta ser un blanco perfecto es justamente aquella que por su fortaleza, sus altas capacidades, capaz de resistir presiones, no se doblga a los intereses que mueven al agresor al que voy a llamar "**el cincelador**"[6].

De hecho, la sutileza muchas veces desplegada hace dudar a la propia víctima si realmente la situación de incomodidad que percibe es real o solo producto de sus propias inseguridades que van acrecentándose con el devenir de los pequeños *golpes de cincel* que va recibiendo de su agresor, provocando caídas que ayudan a perforar su seguridad con altísimo costo dignitario e identitario y que inclusive llega a impactar en su salud psicofísica[7].

Ello hace que la víctima demore en percatar la situación de peligro en la que se encuentra y así, activar las alertas para eludir o interrumpir la violencia que se despliega en su contra y la envuelve. Los que la rodean también pueden demorar en reaccionar o entender que el ambiente laboral se va enrareciendo respecto de la persona objeto de ataque y que ello es como consecuencia de un supuesto de acoso o violencia. Por lo que se demora no sólo la ayuda sino el apoyo o comprensión de la situación, quedando la víctima sin abrigo lo que es justamente vital para completar el escenario de violencia.

Estos "*golpes de cincel*" terminarán con la obra maestra del acosador "*el cincelador*", la eliminación de la persona objeto de su maltrato sistemático sea por la renuncia, el cambio de funciones o de área, el rotundo fracaso de su proyecto o tarea, la pérdida de confianza, descrédito, quebranto de la salud física o psíquica que lleva a la víctima a tomar licencias y ausentarse; hostigar con denuncias de todo tipo, en definitiva "sacarla del medio".

La estrategia de sitiar con denuncias, no necesariamente las hace el cincelador, este muchas veces se vale de otras personas para que encaren estos golpes; puede tratarse de gente de su entorno o al alcance de su poderío y lo hacen conscientemente o pueden ser terceros que no se percatan que están siendo utilizados como herramientas idóneas para violentar a la víctima.

No es raro que esto último suceda, ya que *el cincelador* sutilmente también puede lograr la simpatía de algunos compañeros de trabajo[8] y ponerlos en contra de la víctima y creer que están haciendo un pedido o una denuncia legítima. Es más, se suele rodear de obsecuentes o de personas fáciles de manipular creando una sociedad comandada bajo sus reglas y quien no las cumple queda fuera de la peor manera. Allí el rumor y el chisme están a la orden del día[9].

Por eso a mayor grado de sofisticación del cincelador y de posición de poder de hecho o implícito que posea, porque no siempre se relaciona con una jerarquía superior a la de la víctima, (no debe extrañar que puede tratarse de un subalterno, o un par), lo cierto es que esa posición de dominancia hace mayor la dificultad de toma de conciencia, de defenderse o repeler a tiempo, de conseguir ayuda; ya que el escenario que se crea es una pseudo realidad en la que la víctima parece estar o ser sospechosa de alguna inconducta o falta que amerita ser investigada y en donde *el principio de inocencia*[10] es suplantado por el *seudo principio de sospecha*.

Hirigoyen dice que "un individuo perverso podrá acusar de actos que no ha cometido a una persona a la que quiere descalificar. Aunque la persona salga del juicio rehabilitada, podrá perder la reputación e incluso el trabajo. Será esencial respetar la presunción de inocencia"[11].

Las razones o motivaciones que llevan *al cincelador* son de las más variadas van desde celos profesionales o síndrome de procasto[12], vaciar el puesto de trabajo para lograr acomodar a otra persona del entorno de confianza del acosador, no lograr su obsecuencia o admiración tóxica, negativa a acceder a favores, asumir o mantenerse en el poder, ocultar incompetencia o corrupción, etc., son muy variados los motivos que llevan a considerar a la víctima como su enemigo o rival, como alguien que no puede quedarse o compartir el mismo ámbito en un clima de camaradería, solidaridad y profesionalismo sano.

Hay una verdadera afrenta a los derechos personalísimos que quedan atacados, dice Ferreirós, con estas conductas de capacidad y talentos, y se encuentran protegidos en la Constitución Nacional en el art. 19, que prohíbe dañar a otro, en el art. 16 que establece la igualdad, en el art. 14 bis[13] entre otros.

El golpe de cincel se da sobre lo más humano que tiene una persona que es su dignidad, inherente a su esencia[14], lo que impacta en su honra, buen nombre, honor y libertad.

3. El acoso en el ámbito laboral e institucional en contexto de género

Como refería al principio, la violencia no sólo se despliega en el ámbito privado, sino también en el sector público y es multifacética[15].

Allí las cosas se complican, porque nos encontramos con la estabilidad del empleado público[16] por un lado y por el otro las exigencias organizacionales las que pueden ser altamente demandantes o inclusive estresantes dependiendo del cargo, área, función de que se trate, lo que muchas veces está acompañada con liderazgos deficitarios, mal manejo del capital humano, cuestiones de política partidaria que se mezclan, etc. y desorden organizacional, todos aditamentos que le ponen color a la situación de violencia[17] y sirven de abono para el cincelador.

La estabilidad resulta ser un obstáculo para el cincelador, ya que no puede desligarse de la víctima tan fácilmente, tan es así que la doctrina especializada considera que el ámbito de la administración pública (en cualquiera de los tres poderes del Estado) es un escenario propicio para que se den este tipo de violencia como medio para lograr la neutralización de la víctima haciéndole la vida imposible y de esa forma lograr su objetivo[18].

Donde es fácil observar situaciones que van desde el "vaciamiento del puesto de trabajo[19]" (lo acorralan no dándole tareas e ignorándolo), o lo que se suele llamar: "cocinar sin ingredientes" (no se facilitan los medios para la realización de la tarea) o la "subtitulación" (se le encomiendan tareas muy inferiores a aquellas que son contenido de su contrato de trabajo)[20]; etc.

Inclusive se habla de "*gansterización*" modalidad que tiene como protagonistas a estamentos con ansias de poder y boicoteadores de la verdadera carrera administrativa imponiendo el miedo, el silencio, aislamiento, induciendo a error, las novatadas (encargar tareas inútiles o degradantes)[21] el desamparo de quienes se presenten como un obstáculo a sus objetivos. Lo que es peor aún el Estado se presta y deja en desamparo a los idóneos o los más calificados o experimentados víctimas de estas persecuciones y que terminan abandonan sus cargos o son relegados a otros sectores de escasa o nula importancia truncándose así si su proyecto de ascenso o jerarquización[22].

Obviamente la burocratización de la administración pública colabora a estas situaciones altamente reprochables.

Doctrina especializada afirma que "existe una íntima relación entre la violencia político-burocrática, sufrimiento personal (impacto en la salud física y psíquica de los agentes públicos), el resultado de la gestión pública, la corrupción y el resquebrajamiento del sistema democrático y el Estado de derecho"[23].

Pero no solo se daña a la víctima, sino también puede implicar que se vea afectada la institución por el descrédito o desconfianza según si la repercusión ha alcanzado niveles de exposición que no es de extrañar dado los medios de comunicación actuales, donde todo se viraliza en segundos y algo que era minúsculo se sobredimensiona como si estuviera bajo un lente de aumento por las TICS y luego la poca publicidad que se da cuando, se obtiene o se disipa el conflicto y se pone a la luz la verdad.

La cuestión tiene ribetes particulares porque en los supuestos de violencia en la administración pública el Estado es el empleador responsable de la seguridad y de garantizar un ambiente libre de violencia y discriminación por lo que el daño que puede sufrir la administración pública puede ser un daño que impacte en la sociedad misma que puede ver en estos casos una clara defraudación y sensación de inseguridad al ver que tales inconductas parten del mismo Estado que debe velar, sancionar, erradicar y castigar este tipo de situaciones.

El **contexto de género**, una problemática estructural y endémica. Ello implica que tenemos como víctima a una mujer y que es tratada de manera diferenciada negativamente por su calidad de mujer, con una serie de críticas seudos constructivas, destrato, comportamientos sexistas, poniendo a prueba una y otra vez sus capacidades e idoneidad para luego descalificar, desacreditar, aislar, novatadas, haciendo que la víctima incurra en error, reaccione desproporcionadamente o dude de sus capacidades o derechos e inclusive la confusión y descreimiento de lo propio lleva a la víctima a darle la razón a su agresor con expresiones de podría haberlo hecho mejor, no sirvo, no entiendo, no sirvo para esto, etc.

Estudiosas del tema como Hirigoyen, afirman que cuando se llega a un grupo estos intentan igualar a sus miembros (homogeneidad) y por ello soportan mal la diferencia (una mujer en un grupo de hombres, un hombre en un grupo de mujeres, la homosexualidad, las diferencias raciales, religiosas o sociales, etc.). Sobre todo, cuando una mujer accede a determinados niveles de poder o jerarquía que han estado tradicionalmente ocupado por hombres, por lo que se le dificulta hacerse respetar, debe soportar desde bromas groseras, gestos obscenos, descrédito o no se le toma seriamente lo que propone, es decir es víctima de las novatadas, e inclusive las mismas mujeres presentes no se solidarizan[24].

El cincelador mira desde unas gafas cuyo lente es discriminador y su armazón son los estereotipos, para justificar con ello su proceder restrictivo, anulatorio de la capacidad de la mujer e impedirle tomar conocimiento de sus derechos o gozar de los mismos, actitud o proceder que impacta en el principio de igualdad y libertad, dañando gravemente la dignidad humana[25].

En esto colabora el texto normativo de la Ley 26485[26] cuando dice que se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón[27].

Como puede observarse la misma es aplicable tanto en el ámbito público como en el privado.

Ahora bien, ¿esta violencia puede escalar a una violencia institucional? Es dable aclarar que la violencia institucional tiene su origen en los hechos de abuso y comisión de delitos en contexto de encierro o limitación de la autonomía en el ámbito penal, por parte de autoridades o fuerzas de seguridad que van desde tratos degradantes, a crímenes fruto del llamado "gatillo fácil". Así es como por ejemplo se hace referencia a este tipo de violencia en el informe presentado por ONGs argentinas al Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas a propósito de la presentación del Gobierno argentino por el art. 40 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en el que se hizo referencia a la preocupación unánime sobre la violencia institucional entendida como todo uso arbitrario o ilegítimo de la fuerza ejercido o permitido por las reparticiones del Estado"[28].

Como puede observarse ligado a los abusos cometidos por las fuerzas de seguridad o militar[29].

Sin embargo la propia Ley 26485 no restringe la violencia institucional al ámbito de las fuerzas de seguridad, claramente señala enunciativamente las modalidades en que se manifiesta la violencia en los diferentes ámbitos en los que la mujer se desempeña o transita e incluye la violencia institucional como aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil (art. 6, inc. b).

Agrega en su reglamentación que las definiciones de violencia comprendidas en el artículo que se reglamenta, en ningún caso pueden interpretarse en sentido restrictivo ni taxativo, como excluyentes de hechos considerados como violencia contra las mujeres por otras normas. Para ello deberá interpretarse la norma de forma armónica y sistemática con lo establecido en el artículo 4, segundo párrafo de la Ley 26485, y con lo dispuesto en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Recomendación General 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer; los demás tratados internacionales de derechos humanos y las observaciones y recomendaciones que efectúen sus respectivos órganos de aplicación[30].

Se podría decir que la violencia institucional parte del actuar de un empleado o funcionario público que en virtud de su cargo o jerarquía, utiliza de manera abusiva, desviada[31] la función encomendada en pos de conseguir el

aniquilamiento o neutralización de su rival; es decir el modo de actuación se excede de sus prerrogativas y facultades intrínsecas otorgadas por la Constitución Nacional a uno de los poderes del Estado.

4. Contexto normativo - Principales coberturas

Estas situaciones de acoso se enmarcan en un contenido constitucional y convencional principalmente, ya que la violencia implica la afrenta de garantías constitucionales como la "igualdad", "no discriminación" "condiciones dignas y equitativas de labor", derecho a la "intimidad", "salud", a la "vida", consagrada en la Constitución Nacional (arts. 14 bis, 16, 20, 37, 43, 75, incisos 12, 22, 23, 24) por un lado y por otro el contexto convencional de los artículos II, V, XII, XIV, primer párrafo de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. El Preámbulo y los artículos 1, 2.1, 4, 7, 10, 12, 16, 23.1 y 2, 28 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Los Convenios de la OIT 100, artículos 1.B, 2.1; 111; 183, artículos 1, 3, 8, 9, y 158, artículos 5 y 10. Los artículos 2.2, 3, 6, 7, 12 y 14 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Los artículos 1, 8, 11.1 y 2, 13, 17, 23, 24, 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Los artículos 2.1, 3, 10.1, 14, 17, 18, 25, 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Los artículos 1, 2, 3, 4, 18 de la Declaración Sociolaboral del Mercosur. Los artículos 1, 2, 5, 11.1, inciso B, 12, 15, 23 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer[32].

Se hace también necesario sumar los instrumentos de la OIT sobre igualdad y no discriminación (Convenio 100), la Recomendación sobre igualdad de remuneración (90), el Convenio 111 y la Recomendación 111 sobre la discriminación en el empleo mencionados expresamente en la recomendación 206 relativa al Convenio 190, en la que además señala en la evaluación de riesgos en los lugares de trabajo se debería tener especialmente las conductas discriminatorias como fuente de violencia y acoso laboral[33]. Otro aporte vital es el convenio 190 de la OIT[34], que cuenta con media sanción de senadores[35], contra la violencia y el acoso en el mundo laboral, que aplica a todos los sectores, público y privado[36], refiere el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género; la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.

El convenio también es claro cuando afirma que la expresión "violencia y acoso" en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que **se manifiesten una sola vez o de manera repetida**, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (art. 1 a).

Y en cuanto a su ámbito de aplicación refiere enfáticamente que se protege a todo los trabajadores y trabajadoras sea cual sea el tipo de contratación, como las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. 2. Este Convenio se aplica a todos los **sectores, público o privado**, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales (art. 2). Señala que el presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo (art. 3). Es importante, asimismo tener en cuenta el sistema Interamericano de Derechos Humanos, la Convención Interamericana Contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia de 2013 (arts. 1 y 4), Convención Interamericana Contra el Racismo, la Discriminación Racial y formas Conexas de Intolerancia de 2013 (arts. 1 y 4) y la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores de 2015[37].

La propia Ley 26485[38] Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, de orden público cuya aplicación no se reduce al ámbito privado sino también el público[39].

En su art. 3 señala como derechos Protegidos y garantizados por esta norma legal todos los derechos reconocidos por la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer^[40], la Convención sobre los Derechos de los Niños y la Ley 26061 de Protección Integral de los derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes y, en especial, los referidos a: una vida sin violencia y sin discriminaciones; La salud, la educación y la seguridad personal; La integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial; Que se respete su dignidad; La intimidad, la libertad de creencias y de pensamiento; Recibir información y asesoramiento adecuado; La igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres; Un trato respetuoso de las mujeres que padecen violencia, evitando toda conducta, acto u omisión que produzca revictimización; entre otros.

En los considerandos de su Decreto reglamentario 1011/2010 hace expresa mención que tanto la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará, 1994), aprobadas por el Estado Argentino por las Leyes 23179 y 24632, respectivamente, obligan a los Estados a impulsar normas y políticas a fin de prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.

Asimismo, acompaña este plexo la Ley 23592 por la cual se adoptan medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional; allí en su art. 1 dice Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.

5. Reflexiones finales

Habrá que seguir trabajando en la temática no sólo desde lo normativo sino también y principalmente desde la educación, formación y capacitación que permita abrir horizontes rompiendo esquemas mentales e institucionales que se presentan como disparadores o propicios para crear un ambiente hostil y despersonalizado altamente deshumanizante.

[1]

"violencia (Del lat. violentia): comportamiento deliberado, que provoca, o puede provocar, daños físicos o psíquicos a otros seres". Concluimos entonces que puede ser física (agresión) o psíquica o emocional (amenazas u ofensas). Algunas formas de violencia son sancionadas por la ley o por la propia sociedad; por ello, resulta necesario diferenciar las distintas tipologías para luego profundizar en los institutos que comparten como elemento en común la provocación de un daño". Díaz, Viviana Laura, Violencia Laboral: de lo conceptual a lo específico. Tomo: 2008 2 Discriminación y violencia laboral - I, www.rubinzalonline.com.ar, RC D 2453/2012. La organización de la Salud en Ginebra, en el año 2.002, al elaborar el "Informe mundial sobre la violencia y la salud", definió a la violencia como "el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones; Informe Mundial sobre la violencia y la salud. Publicado en español por la Organización Panamericana de la Salud para la OMS Washington D.C. 2.002, cit. Por Karpiuk, Héctor Horacio, El maltratador en la Administración Pública y los Derechos Humanos de los trabajadores públicos, www.rubinzalonline.com.ar, RC D 273/2014; para Scialpi Diana, socióloga dice que "... La palabra violencia evoca, de inmediato, imágenes que tienen que ver con el empleo de la fuerza material: golpes, hechos de sangre, estallidos, combate. Pero la violencia, en términos generales, es una forma de ejercicio del poder mediante el empleo de la fuerza (no sólo) física, (sino también) psicológica, emocional, económica, política. En sus múltiples manifestaciones implica la existencia de un arriba y un abajo, reales o simbólicos, que adoptan habitualmente la forma de roles complementarios: padre-hijo, hombre-mujer, maestroalumno, patrón-empleado, joven-viejo. El empleo de la fuerza se constituye en un método posible

para resolver conflictos, con un intento de doblegar la voluntad del otro, de anularlo precisamente en su calidad de "otro". Según Corsi (1995). la violencia implica una búsqueda de eliminar los obstáculos (las normativas) que se oponen al propio ejercicio del poder, mediante el control de la relación, obtenido a través del uso de la fuerza (abuso de poder). Violencias en la administración pública: casos y miradas para pensar la administración pública nacional como ámbito laboral. 2001. <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/viewFile/6419/5004> (Consultado el 03/08/2020).

[2]

Entre jefes y subalternos y viceversa como entre pares.

[3]

la complejidad de establecer el alcance de las prácticas consideradas como "violencia", en tanto se trata de un término polisémico y ambiguo que da cuenta de "acciones tanto individuales como colectivas, organizadas como espontáneas, ritualizadas o rutinizadas, legales o ilegales, intencionales o no intencionales". María Jimena Armida, Miranda Cassino y Lucas Ciarniello Ibáñez Los derechos humanos frente a la violencia institucional 28.8.2015. Id SAIJ: NV12822.

[4]

Física o moral, con todo el impacto que ello tiene en la salud psicofísica de la persona que los sufre.

[5]

Hirigoyen, Marie France, El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana, Barcelona, Paidós, 1999 citado por Scialpi Diana, Violencias en la administración pública: casos y miradas para pensar la administración pública nacional como ámbito laboral. 2001. <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/viewFile/6419/5004> (Consultado el 03/08/2020).

[6]

Sustantivo masculino y femenino. Este término se define a una persona que por trabajo, desempeño, afición o por devoción se dedica a cincelar, esculpir, labrar o grabar empleando con el instrumento del cincel y del martillo. <https://definiciona.com/cincelador/>. Scialpi Diana, Violencias en la administración pública: casos y miradas para pensar la administración pública nacional como ámbito laboral. 2001. <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/viewFile/6419/5004> (Consultado el 03/08/2020). Scialpi Diana, Violencias en la administración pública: casos y miradas para pensar la administración pública nacional como ámbito laboral. 2001. <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/viewFile/6419/5004> (Consultado el 03/08/2020).

[7]

Llega a decir Diaz, Viviana L. que las auténticas víctimas del acoso laboral viven en la duda, se cuestionan sus propias actuaciones y buscan soluciones que pongan fin a su tormento. La presión permanente, la violencia a la que se ve sometida la víctima hacen que ésta desarrolle una serie de problemas físicos o psicosomáticos o que agrave sintomatologías o patologías ya existentes. , Violencia Laboral: de lo conceptual a lo específico. Tomo: 2008 2 Discriminación y violencia laboral - I, www.rubinzaonline.com.ar, RC D 2453/2012.

[8]

Inclusive puede tratarse de terceras personas.

[9]

Ver Hirigoyen M. F., El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana, Paidós, Barcelona, 2001. https://diariofemenino.com.ar/documentos/el_acoso_moral._el_maltrato_psicologico_en_la_vida_cotidiana.pdf (Consultado el 03/08/2020).

[10]

Art. 18 de la CN.

[11]

Hirigoyen, M. F., El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana, Paidós, Barcelona, 2001, p. 290, citado en Díaz, Viviana Laura, Violencia Laboral: de lo conceptual a lo específico. Tomo: 2008 2 Discriminación y violencia laboral - I, www.rubinzalonline.com.ar, RC D 2453/2012.

[12]

El síndrome de procusto o "cortar la cabeza al que sobresale".

[13]

Ferreirós, Estela M., La Discriminación como forma de Violencia y de Agravio a la Inherente Dignidad Humana, Revista "Laboral" - Sociedad Argentina de Derecho Laboral, 15-12-2006 Cita: IJ-XXXI-169.

[14]

Ferreirós, Estela M., La Discriminación como forma de Violencia y de Agravio a la Inherente Dignidad Humana, Revista "Laboral" - Sociedad Argentina de Derecho Laboral, 15-12-2006 Cita: IJ-XXXI-169.

[15]

Díaz, Viviana Laura, Violencia Laboral: de lo conceptual a lo específico. Tomo: 2008 2 Discriminación y violencia laboral - I, www.rubinzalonline.com.ar, RC D 2453/2012.

[16]

14 bis, CN.

[17]

Díaz, Viviana Laura, Violencia Laboral: de lo conceptual a lo específico. Tomo: 2008 2 Discriminación y violencia laboral - I, www.rubinzalonline.com.ar, RC D 2453/2012.

[18]

Karpiuk, Héctor Horacio, El maltratador en la Administración Pública y los Derechos Humanos de los trabajadores públicos, www.rubinzalonline.com.ar, RC D 273/2014.

[19]

Ver la causa Rybar, Héctor Hugo c/ Banco de la Nación Argentina s/ Despido, CNAT, Sala VII, 8-6-2007. citado por Díaz, Viviana Laura, Violencia Laboral: de lo conceptual a lo específico. Tomo: 2008 2 Discriminación y violencia laboral - I, www.rubinzalonline.com.ar, RC D 2453/2012.

[20]

Ferreirós, Estela Milagros, Contribución al análisis del daño producido por el despido y su reparación. Tesis. Biblioteca y Centro de Documentación UNTREF Hemeroteca Digital.

[21]

Hirigoyen, M. F., dice que "a la víctima se le asignan objetivos imposibles de alcanzar, que la obligan a quedarse en la empresa hasta tarde y a volver el fin de semana; luego ve que aquel informe tan urgente ha terminado en la papelería. Se dan casos de agresiones físicas que no se producen directamente. Se trata de negligencias que provocan accidentes: objetos pesados que caen, como por casualidad, encima de los pies de la víctima". El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana, Paidós, Barcelona, 2001, p. 290, citado en Díaz, Viviana Laura, Violencia Laboral: de lo conceptual a lo específico. Tomo: 2008 2 Discriminación y violencia laboral - I, www.rubinzaonline.com.ar, RC D 2453/2012.

[22]

Ferreirós, Estela Milagros, Los Trabajadores del Estado, el fraude y el maltrato, Errepar, DLE, N° 237, mayo/2.005, TXIX, págs. 395 y ss. citada por Karpiuk, Héctor Horacio, El maltratador en la Administración Pública y los Derechos Humanos de los trabajadores públicos, www.rubinzaonline.com.ar, RC D 273/2014.

[23]

Karpiuk, Héctor Horacio, El maltratador en la Administración Pública y los Derechos Humanos de los trabajadores públicos, www.rubinzaonline.com.ar, RC D 273/2014.

[24]

Ver Hirigoyen M. F. El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana, Paidós, Barcelona, 2001. https://diariofemenino.com.ar/documentos/el_acoso_moral._el_maltrato_psicologico_en_la_vida_cotidiana.pdf (Consultado el 03/08/2020).

[25]

Los derechos humanos frente a la violencia institucional. Ministerio de Educación Presidencia de la Nación. <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL005061.pdf> (Consultado el 03/08/2020).

[26]

Disposición legal que es de orden público (art.1) y se aplica tanto en el ámbito público y privado.

[27]

Artículo sustituido por art. 2 de la Ley 27533 B.O. 20/12/2019.

[28]

Presentación del año 1995 Ver <http://www.derechos.org/nizkor/arg/onga/index.html>. Citado por Armida, María Jimena- Cassino, Miranda -Ciarniello Ibañez, Lucas. Los derechos humanos frente a la violencia institucional. 28.8.2015. Id SAIJ: NV12822 (Consultado el 03/08/2020).

[29]

El "Centro de Estudios Legales y Sociales, en el año 1998, hizo uso de la noción de violencia institucional en relación a las personas privadas de libertad ... Para el año 2000, la misma organización asocia violencia institucional con violencia policial: "las torturas en sede policial, las ejecuciones y las muertes causadas por el uso abusivo de la fuerza siguen siendo parte de la operatoria de las fuerzas de seguridad, como puede

observarse en los casos de violencia institucional documentados". Armida, María Jimena- Cassino, Miranda -Ciarniello Ibañez, Lucas. Los derechos humanos frente a la violencia institucional. 28.8.2015. Id SAIJ: NV12822

[30]

Decreto reglamentario 1011/2010.

[31]

Desviación de poder. La doctrina del precedente "Ramos" (Fallos: 333:311) encuentra sustento en dos circunstancias fundamentales: por un lado, la relativa a que la naturaleza jurídica de una institución debe ser definida, fundamentalmente, por los elementos que la constituyen, con independencia del nombre que el legislador o los contratantes le atribuyan, y por otro, la atinente a que resulta una evidente desviación de poder la contratación de servicios por tiempo determinado con el objeto de encubrir vinculaciones laborales de carácter permanente, y alcanza además a todos los trabajadores que se encuentran ligados por un vínculo con la Administración nacional, provincial o municipal o la específica de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. "Cerigliano". C. 1733. XLII. REX19/04/2011. Fallos: 334:398.

[32]

Duarte, David, La necesidad de una legislación nacional para la prevención de la violencia laboral del empleador, www.rubinzalonline.com.ar, RC D 2493/2012. Tomo: 2009 1 Discriminación y violencia laboral - II; ver Verónica Itatí González, La violencia laboral en la administración pública desde la perspectiva de los derechos humanos. Diciembre de 2017.

[33]

Arese, César, El Convenio 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso Laboral, Tomo: 2019 2 Año 2019 - 2, Revista de Derecho Laboral Actualidad, www.rubinzalonline.com.ar, RC D 1194/2019.

[34]

"La Conferencia Internacional del Trabajo -CIT- el 21 de junio en Ginebra, adopta el Convenio 190 y una Recomendación Complementaria que proporciona directrices para enfrentar la violencia y el acoso en el lugar del trabajo, como su aplicación, encontrándose abierto a su ratificación. La violencia y el acoso en el mundo del trabajo son una grave inobservancia a los derechos humanos, y ponen en riesgo la igualdad de oportunidades, afectando a hombres y mujeres, agravándose en el caso de estas últimas, como forma adicional de la violencia de género. Son la cara opuesta al "trabajo decente" con negativas consecuencias para las personas e impeditivas de la realización de la justicia social. Según la Declaración de Filadelfia, relativa a los fines y objetivos de la OIT, los seres humanos tienen derecho a "perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades". A pesar de considerarse la violencia en el mundo del trabajo una preocupación, no existía hasta ahora y en este ámbito, una norma internacional que definiera la expresión "violencia y acoso", como estándar jurídico global, que brindara una orientación acerca de cómo prevenir y combatir el problema" de los fundamentos del proyecto de adhesión. Expediente 3561-D-2019. <https://www.diputados.gov.ar/proyectos/proyecto.jsp?exp=3561-D-2019> (Consultado el 03/08/2020).

[35]

De fecha 25 de junio de 2020.

[36]

<https://www.argentina.gob.ar/noticias/el-senado-dio-media-sancion-la-ratificacion-del-convenio-190-de-la-oit> (Consultado el 03/08/2020).

[37]

Arese, César, El Convenio 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso Laboral, Tomo: 2019 2 Año 2019 - 2. Revista de Derecho Laboral Actualidad, www.rubinzalonline.com.ar, RC D 1194/2019.

[38]

11.03.2009.

[39]

Acompaña en este aspecto la Ley 27210 por la que se crea el cuerpo de abogadas y abogados para víctimas de violencia de género, en el ámbito de la secretaria de justicia del ministerio de justicia y derechos humanos de la nación, el que tendrá como misión garantizar el acceso a la justicia de las personas víctimas de violencia de género en consonancia con las prescripciones de la ley 26.485. ver también la Ley 27234 la presente ley establece las bases para que, en todos los establecimientos educativos del país, públicos o privados, de nivel primario, secundario y terciario se realice la jornada "educar en igualdad: prevención y erradicación de la violencia de género" con el objetivo de que los alumnos, las alumnas y docentes desarrollen y afiancen actitudes, saberes, valores y prácticas que contribuyan a prevenir y erradicar la violencia de genero. Ley 27499, Ley Micaela.

[40]

Conocida como "Convención de Belem Do Para". "... llevan a aplicar los nuevos paradigmas en materia de Derechos Humanos, tales como la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW) que en sus arts. 2 y 3 obligan a los Estados parte a reformar las leyes vigentes, establecer tribunales y las instituciones públicas para garantizar a las mujeres una protección eficaz contra la discriminación y eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer practicada por personas, organizaciones y empresas. Causa n° 326815- Quiero, M. M. C/ Municipalidad de Villa Maria, y otro. sentencia confirmada por el TSJ Córdoba. 19.06.2020.