

AREA DE VIOLENCIA LABORAL

INFO:

- General.
- Info Dora Grieger.
- Info formación delegados.
- CTIO
- Folletos.

A partir de mediados de 2007, nos convocan para participar en la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades (CTIO) dependiente de la Dirección de Trabajo de la provincia, donde invitamos a distintas compañeras para trabajar en el tema.

Las reuniones de la CTIO, se desarrollan mensualmente, con la participación de distintas compañeras: Inés Calderón (asesoría jurídica ATE), Silvia Martínez (Gerencia de Empleo) y Anabel Yacianci (DDHH CTA).

A raíz de esta convocatoria y los distintos casos que se venían recibiendo en el sindicato sobre esta problemática, es que se decide conformar un equipo de trabajo para encarar de lleno la violencia laboral y elaborar, por lo tanto, propuestas desde ATE y CTA. El equipo mencionado está integrado por las Cras. Inés Calderón y Fabiana Juárez (abogadas), Silvia Martínez (psicóloga), Analía Rivero y Mercedes Cruz.



Violencia laboral



La **violencia laboral** se desarrolla en espacios laborales de cualquier naturaleza. Existe en ellos un "arriba y un abajo", "uno que manda y otro que se supone debe obedecer". Hay relaciones múltiples de poder y condiciones favorables a la aparición de diversos modos de ejercer violencia.

Identificarla, sancionarla (legal o socialmente) y desnaturalizarla, al tiempo que convertirla en problema social y laboral, es el camino para su erradicación. Es la herramienta para mejorar las condiciones de trabajo y la salud de las trabajadoras/es.

Como actuar ante un caso

El/a afectado/a:

- Acercate a tu delegado/a. Informale con el mayor detalle posible la situación, fechas, personas que se encontraron presentes y todo dato que te parezca importante a los efectos de la denuncia.

- Hablá con aquellos/as compañeros/as en quienes confíes, acerca de la violencia a la que estás siendo sometido/a. De ese modo podrás saber si otras personas se encuentran atravesando por una situación similar.
- Comunícate con compañeros/as que hubieren sido trasladados/as, a fin de verificar qué razón se argumentó en tales casos.
- No tomes ninguna decisión apresurada sin informarte de tus derechos y obligaciones en tu sindicato.
- Si la situación de violencia no te permitiera seguir permaneciendo en tu lugar de trabajo, ponete en contacto inmediatamente con tu delegado/a o acercate al gremio.



El/a delegado/a:

- Sensibilizá a tus compañeros/as de trabajo acerca de esta problemática, difundiendo material, propiciando debates sobre la ley de violencia laboral.
- Si tomás conocimiento de un caso de violencia, aunque no sea a través del/a afectado/a cercate a el/la.
- Escuchá el relato, registrá todos los datos que creas pertinentes sobre el hecho en particular, y sobre el desempeño de las personas involucradas en el caso.
- No emitas juicios de valor ni rotules el hecho, hasta tanto no tener claro que efectivamente se trata de un caso de violencia laboral.

La Tripartita

Es en realidad la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato, y funciona en Jujuy, desde el 20 de abril de este año (2007), convocada por la Dirección de Trabajo de la Provincia.

La Tripartita es un ámbito paritario, es decir, es una reunión de pares donde las decisiones se toman entre todos. En este ámbito participa el Estado Empleador, nuestra organización y los empresarios, por eso tripartita. Allí concurrimos con los criterios y la historia de lucha que caracteriza a nuestro gremio y a nuestra Central (CTA).

El ámbito de acción de la Tripartita es bastante amplio, siendo algunos de los temas de su incumbencia:

- "...cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de

no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral”

- “...la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer...”
- “... promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.
- “la integración efectiva de los agentes con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades”
- “Erradicación de la violencia laboral. toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad, de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género.”
La ATE/CTA viene participando desde su creación en la Comisión, por esto es importante empezar a trabajar este tema en las distintas reparticiones, para crear un espacio donde aquellos compañeros que sufran cualquier acto vinculado a vulnerar la Igualdad de Trato y Oportunidades, tengan a quien dirigirse. Por esta razón, invitamos a todos los interesados a acercarse a ATE y hablar con las Cras. Inés Calderón, Silvia Martínez, Lorena Gómez y Fabiana Juárez.



Creemos necesario, cuestionar lo que nos rodea día a día, intentar que no se vuelvan naturales ciertas situaciones; dejar de creer que pelear contra las injusticias es inútil, no permitir que nos hagan creer que el maltrato, la inestabilidad en nuestros lugares de trabajo es lo habitual y normal.

VIOLENCIA LABORAL

La violencia (1)

El problema de la violencia en el trabajo, suele identificarse con dos modalidades de difícil interpretación, de cuyas características se habla, por lo general, desde dos conceptos muy nombrados en Europa y los estados Unidos, como son el *acoso moral* y el *mobbing* (abuso emocional).

En realidad, el uso indiscriminado de estos términos, sin hacer mención a las violencias laborales propias de nuestro contexto histórico-social y específicas de la problemática institucional argentina, viene generando una serie de reduccionismos debidos a la adopción de conceptos de otras latitudes.

Ninguno de los dos conceptos, nos remite a las gravísimas violencias laborales institucionales como son las violaciones sistemáticas del orden jurídico vigente en materia de empleo público y privado, las condiciones de trabajo y medio ambiente degradantes, el trabajo en negro, el trabajo esclavo, los salarios por debajo de la línea de la pobreza y por último, el desempleo y el subempleo que, sumados ofrecen un sombrío panorama actual.

En síntesis, se puede agregar que la violencia laboral es doblemente devastadora cuando es perpetrada por quienes tienen la responsabilidad social y legal de proteger las instituciones.

En nuestro país, la violencia laboral ha cobrado auge en los últimos tiempos. Por el momento, no existe una legislación específica y esta situación motiva que cada caso se dirima en los ámbitos judiciales, según la interpretación de los jueces, que consideran en algunos casos que deben indemnizar las ART y en otros, establecen indemnizaciones especiales por daños y perjuicios. Lo que si aparece claramente, es que los trabajadores y las trabajadoras, han comenzado a reconocer el tema como una clara agresión a sus derechos.



Mobbing

Se puede definir el mobbing, como una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas), ejerce violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la o las víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que, finalmente, esa persona abandone en trabajo. En algunas ocasiones, la finalidad es simplemente ya no el abandono del puesto laboral, sino el aniquilamiento emocional del trabajador, con el fin de dominarlo y mantenerlo bajo una determinada disciplina.

Pero existen diferencias entre el acoso moral y cualquier otro tipo de agresión interpersonal. En el primer caso la agresión debe ser sostenida, no es por lo tanto una situación coyuntural de conflicto, debe tener, por otra parte, lugar en el ámbito de trabajo.

En general, aparece como un cambio súbito en la relación con un o algunos superiores y se manifiesta con cuestionamientos constantes al trabajo, descalificaciones, el establecimiento verbal o tácito de aislamiento con los compañeros de trabajo y en ocasiones se recurre a mentiras o ridiculizaciones. La situación descrita, padecida en forma sistemática, provoca en la víctima trastornos psicofísicos que, además finalizan redundando tanto en su rendimiento laboral como en la asistencia a su lugar de trabajo, motivo por el cual se incrementan las agresiones hacia ese trabajador, como en un círculo sin final que se retroalimenta.

Quien ha padecido una situación de violencia laboral, sabe que la misma, radica en la intensidad de la agresión y en la ilegitimidad ética que se percibe de inmediato en un acto dirigido a la destrucción psicológica de una persona. El trato vejatorio es deliberado y tiene como propósito, acabar con la resistencia psíquica y emocional del otro, desgastándolo, en un escalonamiento creciente en la intensidad de esos ataques, que en algunos momentos se tornan imposibles de soportar. Es por ese motivo, justamente que la mayor parte de las situaciones de acoso moral, finalizan con el abandono de la víctima del lugar de trabajo.

Delegado laboral

La figura del delegado de salud laboral, impulsada por nuestra central de trabajadores, representa, en estos casos, un soporte esencial para nosotros. Es importante que se comience a considerar la violencia y el acoso laboral como parte de los problemas laborales existentes, cada vez con mayor índice de frecuencia, padecido por los trabajadores y como

ocurre en el resto de las enfermedades laborales, no solo considerarla como tal, sino también plantearnos como trabajadores, la acción en el campo de la prevención. Es en este sentido, la difusión y toma de conciencia de cuales son los signos principales del acoso moral y la violencia laboral, constituye una tarea que debemos emprender todos los trabajadores y para ello la capacitación de los delegados en salud laboral, es prioritaria.

Conocer cuándo una situación tiene las características de violencia o acoso laboral, nos permite como trabajadores prevenir y adoptar las medidas concretas, a la vez que conocer las herramientas jurídicas actuales o futuras con las que afrontar cada una de las situaciones.

El "Síndrome de Burn Out" ("quemarse" en el trabajo) (2)

El síndrome de burn out o síndrome de estar quemado es un tipo específico de stress laboral; se lo ha definido como "agotamiento físico o emocional intenso"; es un "tipo característico de stress que se da en aquellas profesiones de quienes realizan su trabajo en contacto con otras personas que, por sus características, son sujetos de ayuda como los educadores, asistentes sociales, personal de salud y otros".

Los trabajadores de la educación, junto a los profesionales de la salud, son los grupos más afectados por esta enfermedad de nuestra época.

En algún momento de nuestra carrera todos podemos experimentar burn out; sentiremos que ya no queremos seguir haciendo nuestro trabajo, sentiremos aversión hacia nuestros superiores, nuestros compañeros de trabajo, nuestros alumnos y hasta el espacio físico en el cual trabajamos día a día.

En el comienzo aparece ansiedad, fatiga, irritabilidad – signos por lo general no advertidos por el afectado sino por colegas, familiares o amigos – para finalmente sufrir *burn out*, que puede ser leve, moderado, grave y extremo en su potencialidad de llevar a la muerte.

Los síntomas

Las características principales descritas por los estudiosos del tema son: cansancio y desgaste emocional, desvitalización, pérdida de energía, tanto psíquica como física, despersonalización en relación con los otros (colegas, alumnos, familiares) con actitudes de irritabilidad, agresividad, impaciencia, cinismo, suspicacia e intolerancia y pérdida del sentimiento de competencia e idoneidad profesional, desmotivación, pérdida de la autoestima laboral, deserción y abandono de tareas.

A estos síntomas se le asocian somatizaciones que van desde trastornos funcionales a lesionales, según el grado de avance del problema: trastornos cardiocirculatorios y accidentes cerebrales, depresión, insomnio, falta de apetito, pesadillas, falta de concentración, hipertensión arterial, cefaleas, trastornos articulares y musculares, entre los más relevantes. La agudización del problema suele generar adicciones (alcoholismo, tabaquismo) y tendencia al suicidio.

Por lo señalado se evidencia que el *burn out* causa limitaciones a las potencialidades y riqueza personal, afecta nuestro desarrollo como personas; es un estado de no esperanza.

Se hace imprescindible proponer planes de tipo preventivo, de desarrollo y preservación de la salud, o en los casos en que el síndrome ya está presente, tratar de aminorar sus efectos.

Fuente: 1) La violencia (Violencia laboral), elaborado por las Cras. Viviana Saidon y Dora Egber, integrantes del Departamento de Salud Laboral y Medio Ambiente de CTA Nacional. 2) Extracto de la edición digital del Sindicato Argentino de Docentes Particulares.



Adaptado para Secretaría de Derechos Humanos de CTA Jujuy.

Comisión De Igualdad De Oportunidades Y Trato (Ciot)

Presentación

ESTIMADOS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS

Queremos llegar a ustedes desde un nuevo espacio de participación gremial: la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT), para la que el Consejo Directivo Nacional ha designado los correspondientes representantes.

La CIOT ha sido creada en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo de la Administración Pública Nacional Ley 24.185 - Decreto 214/06) y se encuentra reglada por los artículos 121 a 128 del mismo.

Este es un ámbito paritario, es decir, es una reunión de pares donde las decisiones se toman entre todos. En este ámbito participa el Estado Empleador, nuestra organización y la UPCN. Allí concurrimos con los criterios y la historia de lucha que caracteriza a nuestro gremio y a nuestra Central (CTA). En este orden de ideas, quienes hemos sido designados como representantes de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), pretendemos llevar adelante esa responsabilidad utilizando los mecanismos de participación horizontal y la dinámica de la lógica propia de la clase de la que somos parte.

El campo de acción de la CIOT esta especificado en el Convenio Colectivo de Trabajo:

"...cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral"

"...la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer..." "... promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.

"la integración efectiva de los agentes con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades"

"Erradicación de la violencia laboral. toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad, de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género."

En este momento ya hay nombrados muchos compañeros como integrantes de esta comisión por jurisdicción y es importante que se constituyan y se pongan en funcionamiento la CIOT en cada sector para crear un espacio donde aquellos compañeros que sufran cualquier acto vinculado a vulnerar la Igualdad de Trato y Oportunidades, tengan un espacio en su sector a donde dirigirse

Por otra parte se invita a todos los compañeros paritarios a participar activamente del espacio de

trabajo que ya esta funcionando en el Consejo Directivo Nacional de ATE. (Av. Belgrano 2527 – 1er. Piso”.

Los criterios del accionar de la ATE en estos ámbitos serán aquellos desarrollados desde hace tiempo por el Gremio y la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), con cuyo departamento de Salud Laboral tendremos que establecer canales de participación e intercambio de experiencias que tiendan a la efectiva modificación de las injustas condiciones laborales impuestas por el neoliberalismo.

Creemos necesario, y así lo hacemos, cuestionar lo que nos rodea día a día, intentar que no se vuelvan naturales ciertas situaciones; dejar de creer que pelear contra las injusticias es inútil, no permitir que nos hagan creer que el maltrato, la inestabilidad en nuestros lugares de trabajo es lo habitual y normal.

Poner en pregunta y posibilidad de cambio estas y otras cuestiones constituye un hábito sano y un desafío. Desafío que los trabajadores debemos traducir en lucha todas las veces que se necesite, para mejorar nuestras condiciones de trabajo y de vida.

La Posición De Ate En La Ciot Nacional

Nuestra organización participa de las sesiones ordinarias y extraordinarias convocadas para el último miércoles de cada mes, tal como se desprende del “REGLAMENTO INTERNO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO”. En el sitio del INAP pueden consultar las actas de dichas reuniones...

Nuestra organización participa de las sesiones ordinarias y extraordinarias convocadas para el último miércoles de cada mes, tal como se desprende del “REGLAMENTO INTERNO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO”. En el sitio del INAP pueden consultar las actas de dichas reuniones.

En ese ámbito, llevamos las convicciones propias de nuestra organización y de nuestra Central de Trabajadores Argentinos (CTA) en cada uno de los temas y problemáticas que se presentan. Nuestra presencia allí no es un acto burocrático. Mantenemos nuestra posición histórica, para evitar que quienes aplican políticas neoliberales en nuestro país sigan generando las condiciones de inequidad que hacen imprescindible la existencia de esta comisión.

La acción de la CIOT es para nosotros una tarea en la que pondremos todo nuestro esfuerzo, direccionado esencialmente, a la articulación con los paritarios para llevar al ámbito convencional las inquietudes que en materia de desigualdad expongan nuestros compañeros. Brindando así al Convenio la dinámica necesaria para democratizar las relaciones laborales en el Estado, un Estado que pretendemos cambiar desde los trabajadores para reconstruir la Nación. No puede hablarse de democracia sin un Estado que extienda su brazo para socorrer al desamparado y lleve salud, educación y empleo a quienes se cayeron del sistema y para eso necesitamos una CIOT funcionando a pleno, haciendo cumplir las disposiciones de la Constitución Nacional.

Nos proponemos sacar a la luz todas las graves situaciones de verdadera humillación que sufren diariamente los trabajadores en el ámbito estatal y terminar con todas ellas, por la construcción de un Estado que esté al servicio del pueblo y los trabajadores. Ese es nuestro compromiso como militantes de un modelo sindical claramente diferenciado.

Autor: ATE Argentina Convenios

Contactos CDP e Interior

Delegación	Dirección	Telefonos
Consejo Directivo Provincial	Alvear 1116	0388- 424 3243
Palpalá	Activos: Av. San Martín 167	405 1223
	Pasivos: Av. San Martín esq.	427 3693
El Carmen	Belgrano 55	0388- 156 539 098
San Pedro	Uruguay 68	03884- 420452
Lib. Gral. S. Martín	Av. Irigoyen 427	