

ANALISIS DE LA VIOLENCIA LABORAL A TRAVÉS DE ESTUDIO DE CASOS JUDICIALES

Luis Dellamea
Carolina Gómez
Teresita Odriozola

***SEGUNDAS JORNADAS INTERNACIONALES SOBRE CONFLICTOS
Y PROBLEMÁTICAS SOCIALES / CUARTAS
JORNADAS INTERDISCIPLINARIAS SOBRE CONFLICTOS Y
PROBLEMÁTICAS SOCIALES EN LA REGIÓN DEL GRAN CHACO***



LEGISLACION ARGENTINA Y VIOLENCIA LABORAL



**NO EXISTE
UNA LEY
NACIONAL
SOBRE
VIOLENCIA
LABORAL**

www.shutterstock.com · 126023291



**PERO EXISTEN
PROYECTOS DE LEY EN
EL CONGRESO DE LA
NACION SOBRE ESTA
PROBLEMÁTICA**

**Igual hay que decir que
hay normas que –sin ser
específicas- se oponen a
la violencia laboral**

**Y además que hay
leyes provinciales y
convenios colectivos
que incluyen el tema**



NORMAS QUE SE OPONEN A LA VIOLENCIA LABORAL SIN SER ESPECÍFICAS

✓ Constitución Nacional

Art. 14 bis: condiciones dignas y equitativas de labor.

✓ Tratados Internacionales de Derechos Humanos

Dignidad de la persona.

✓ Leyes

Ley de Contrato de Trabajo: Art. 66;

Ley de Riesgos de Trabajo: prevención y reparación de
siniestros de trabajo N° 24.557

Ley Antidiscriminación N° 23.592

Ley 26. 485 de Protección integral a las mujeres

✓ **Leyes provinciales**

Buenos Aires

Entre Ríos

Santa Fe

Tucumán

C.A.B.A

Chaco

✓ **Normas convencionales**

(CCT General para la Adm. Púb. Nacional
214/06).

ANALISIS DE CASOS JUDICIALES

OBJETIVOS

- **IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS A TRAVÉS DE LAS CUALES SE EXPRESA LA VIOLENCIA LABORAL.**
 - ✓ Ambiente de trabajo nocivo – hostil – maltrato general.
 - ✓ Mobbing.
 - ✓ Acoso sexual
- **IDENTIFICACIÓN DE NORMAS A LAS RECURREN LOS JUECES PARA FUNDAR SUS FALLOS.**
 - ✓ Normas constitucionales
 - ✓ LCT Ius variandi abusivo
 - ✓ Ley 26. 485 de protección integral a las mujeres

CASO 1: “REINHOLD FABIANA C/ CABLEVISIÓN S.A. S/ DESPIDO”

- ✓ Trabajadora que ingresó el 23/08/00.
- ✓ Operadora Telefónica de Call Center.
- ✓ Ambiente de trabajo agresivo.
- ✓ En enero y agosto de 2001 sufrió una gastroenteritis y el 23/10/01 sufrió un ataque de pánico por el que comenzó un tratamiento psiquiátrico
- ✓ El 10/02/02 se produjo la fusión de las empresas Cablevisión S.A. y Fibertel S.A., con lo cual hubo cambios en los sistemas informáticos a raíz de los cuales tuvieron que brindarle asesoramiento técnico conjuntamente a los abonados respecto de ambos servicios. A raíz de ello sufrió una crisis de angustia con suba de la tensión arterial por las presiones de los clientes y la deficiente capacitación que la empresa brindó frente al nuevo producto y los nuevos clientes ingresados en forma masiva, siendo asistida en dicha oportunidad por un servicio de emergencia de la demandada que le recomendó 48 hs. de reposo.
- ✓ En 2004 la despiden sin justa causa, iniciando reclamo por diferencias salariales y daño moral por mobbing.

CASO 1: “REINHOLD FABIANA C/ CABLEVISIÓN S.A. S/ DESPIDO”

Conductas violentas	Consideraciones normativas
✓ En el CEAtención al Cliente el grito era un medio de comunicación habitual de jefes. ✓ Se fomentaba mucho la competencia, lo que llevaba a que los supervisores, coordinadores o la jefa del sector los trataran mal, levantando el tono de voz. ✓ La acusaron de mentirosa delante de otros operadores. ✓ A partir del ataque de pánico la catalogaron como conflictiva, peligrosa y “loca”. ✓ Los compañeros (incluidos los testigos) y los jefes le decían “la 22”, “la chapi”, “la multiuso”. ✓ La jefa pidió que la actora no estuviera en contacto con los otros operadores;	✓ Que Cablevisión SA no cumplió su deber constitucional de garantizar condiciones de trabajo dignas ni la obligación legal de seguridad e higiene en el empleo, conforme lo exigen los arts. 14 bis de la Constitución Nacional, 75 LCT y 4 apartado 1 de la ley 24.557. ✓ Que, al permitir condiciones y un ambiente de labor nocivos, actuó culposamente por el que debe responder (arts. 1113 Código Civil y 64/65 LCT). ✓ Que el ambiente de trabajo hostil y el maltrato de compañeros y superiores generaron dolor moral, condenando al pago de \$20.000.

CASO 2: “SOCA, CLAUDIO ANTONIO - TITULAR DE LA FISCALÍA DE INSTRUCCIÓN N° 46 S/ CONVOCATORIA DEL TRIBUNAL DE ENJUICIAMIENTO

- ✓ Fue identificado como el primer fallo por acoso laboral en la Justicia.
- ✓ Claudio Soca, ex titular de la fiscalía 46, fue destituido por un Tribunal de Enjuiciamiento de la Procuración General.
- ✓ La investigación se inició porque distintos agentes de la Procuración General de la Nación recibieron mensajes de correo electrónico remitidos en forma anónima, en los que se hacía referencia a la intención del Dr. Soca de designar como prosecretaria administrativa una empleada relegando a empleadas que registraban mayor antigüedad, título profesional y superior jerarquía, a quienes él habría presionado para que prestaran conformidad con tal propuesta a cambio de altos puntajes en sus próximas calificaciones y bajo distintos tipos de amenazas.

CASO 2: “SOCA, CLAUDIO ANTONIO - TITULAR DE LA FISCALÍA DE INST N° 46 S/ CONVOCATORIA DEL TRIBUNAL DE ENJ.

Conductas violentas

- ✓ Soldano sufrió desacreditación y maltrato psíquico; reducción sensible de calificaciones; el pedido de exoneración por la forma en que manifestó su oposición a la propuesta de Vázquez; el traslado de escritorios; la recriminación por salir de la oficina para hacer un llamado telefónico personal; la prohibición de efectuar y recibir llamados en el teléfono de la fiscalía y el celular de su propiedad; el diferimiento de licencia por matrimonio; la sanción por la reacción frente al diferimiento de la licencia por matrimonio; la quita de expedientes, y asignación de tareas y lugar propios de los empleados de menor jerarquía; la quita de llaves de la dependencia; el aislamiento - inducción a los dependientes a no asistir al casamiento- y la alteración de tareas como consecuencia del embarazo.

Consideraciones normativas

- ✓ Que la modalidad de conducción del Dr. Soca, demuestra el ejercicio de una violencia moral en aquellos que deben compartir la actividad laboral con el Magistrado cuestionado. Modalidad que se ejemplifica con la violación de pautas reglamentarias referida a los ascensos conforme escalafón, actitudes amenazantes y discriminatorias, solicitud de sanciones, sumarios, calificaciones arbitrarias, etc. En suma, definen, un comportamiento abusivo que conforma una violencia silenciosa conocida en el ámbito laboral como mobbing o acoso laboral.

CASO 2: “SOCA, CLAUDIO ANTONIO - TITULAR DE LA FISCALÍA DE INST N° 46 S/ CONVOCATORIA DEL TRIBUNAL DE ENJ.

Conductas violentas	Consideraciones normativas
✓ A Rebagliati el fiscal le dijo que pida su pase a otra dependencia, estando embarazada la hostigaba solicitando al instituto medico que la atendía copia de su historia clínica, sin su consentimiento, que eran privados y se encontraban protegidos por el secreto médico. ✓ A Ponte la amenazó con desprestigiarla a nivel laboral si no prestaba conformidad con la designación de Vázquez. Luego le redujo las calificaciones; la amenzó con sanciones tratando de infundir temor; y también dijo que habría sido objeto de un acoso laboral de contenido sexual, pidiendo el traslado a otra dependencia	✓ Que, la solicitud y posterior difusión de datos de la historia clínica de Rebagliati podría encuadrarse en el tipo del artículo 248 del Código Penal. ✓ Dichos actos resultan por su propia naturaleza incompatibles con el cargo que ostenta y configuran conforme la más autorizada doctrina la causal de mal desempeño por lo que corresponde apartarlo de la magistratura.

CONCLUSION:
***“EL GRAN AVANCE EN EL
CONCEPTO DE VIOLENCIA
LABORAL
ES REIVINDICAR
EL DERECHO DEL
TRABAJADOR A SER
RESPETADO COMO PERSONA”.***

MUCHAS GRACIAS!!