

## *Leyes para erradicar la violencia: ¿remedios efectivos o simples placebos?\**

Por Deolinda Sabina Almada

### **Violencia de género laboral. Introducción**

En momentos en que las redes sociales han pasado a formar parte de nuestras vidas apreciar cuántos cursos, seminarios, congresos, encuentros, conferencias, libros, disertaciones, charlas, etc., existen para abordar la problemática de la violencia podría llevarnos todo el día. Ahora bien, ¿qué separa la teoría de la práctica? ¿una delgada línea o un ancho y profundo abismo?

#### **1. Definición**

Para comprender de qué hablamos cuando nos referimos a este modo de violencia en principio se conceptualizarán las palabras que lo integran:

“Violencia”: La Real Academia Española, en adelante RAE, en su descripción sostiene que la palabra proviene del latín *violentia*, con distintas acepciones:

- 1) Cualidad de violento.
- 2) Acción y efecto de violentar o violentarse.
- 3) Acción violenta o contra el natural modo de proceder.
- 4) Acción de violar a una persona.

Como se puede observar solamente refiere a conductas, acciones ejercidas contra una persona.

Desde el punto de vista jurídico empleamos dicho vocablo para indicar “toda acción u omisión dirigida a dominar, someter, controlar o agredir la integridad física, psíquica, psico-emocional, económica, sexual y/o la libertad de una persona”.

“Género”: para la RAE el término proviene del latín *genus-eris* e indica el conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes.

Es importante destacar que al mencionar género no lo hacemos desde el punto de la sinonimia de sexualidad. Al vocablo no lo define el tener cuerpos, órganos sexuales diferentes entre varón o mujer; sino que el género está elaborado social, cultural e históricamente, lo incorporamos de nuestra comunidad. De allí que su significado varía conforme la cultura, el tiempo y la sociedad en la que nos desarrollamos.

El género es quién nos hace decir quiénes son varones y quiénes mujeres<sup>1</sup>.

---

\* [Bibliografía recomendada.](#)

<sup>1</sup> Maffía, Diana, *Sexo, género, diversidades y disidencias sexuales*, [www.narrativas.com.ar/424-2](http://www.narrativas.com.ar/424-2).

“Laboral”: Claramente nos referimos al trabajo, y todo lo que esté en relación con ello.

Hasta aquí se ha expuesto el significado de cada una de las palabras que integran este modo de violencia.

Ahora bien, ¿qué se entiende por violencia de género laboral?

La ley 26.485 en su art. 4° reza: “Definición. Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, 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, 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”.

Al referirse dicha ley a los modos de violencia en el art. 6°, inc. c, describe la “violencia laboral contra las mujeres diciendo que es aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”<sup>2</sup>.

Supranacionalmente es definida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el esperado convenio 190:

a) 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.

b) La expresión “violencia y acoso por razón de género” designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a y b del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

En la práctica, la violencia o acoso en el ámbito laboral se traduce en toda humillación, maltrato, hostigamiento hacia una mujer, trascendiendo sus consecuencias del plano individual, ya que se trata de una franca violación a los derechos humanos.

Puede ser ejercida en sentido vertical u horizontal, esto es: por un superior jerárquico o por un compañero de trabajo, respectivamente.

---

<sup>2</sup> <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>.

La forma más frecuente de ejercer violencia de género laboral es abusando de poder, siendo ejemplo de ello:

- Sobrecarga o disminución del trabajo.
- Formas de ascenso no transparentes.
- Informes negativos respecto al desempeño laboral a fin de que la mujer sea desplazada de la actividad.
- Burlas por su condición de mujer.
- Invitaciones y/o comentarios sexistas, objetivándola en su rol.
- Vigilando las veces que concurre a los sanitarios.
- Controlando obsesivamente el uso de medios de comunicación: celular, computadora, etcétera.
- Corrigiendo toda su actividad por más bien hecha que esté.
- Amenazando que informará a sus superiores.
- Injuriándola.

## 2. Dolencias

Las víctimas de violencia de género laboral sufren consecuencias muy dañosas en su cuerpo, psiquis, economía y hasta sociales, por efecto del stress postraumático causado por las injustificadas vivencias.

Así el *cuerpo* se manifiesta con cefaleas, vómitos, diarreas, mareos, taquicardias, contracturas, sudoración, insomnio, cansancio, entre otras.

El *sistema nervioso* se altera por el episodio traumático y aparecen las tristezas, falta de concentración, irritabilidad, angustia, llanto; llegando a lo que se conoce como “ataques de pánico y/o crisis de angustia”.

*Económicamente* la afectación puede llegar a la pérdida del trabajo, ya que la víctima si no es socorrida a tiempo, lo más probable es que renuncie a su labor, y si decide no hacerlo, su dinero deberá invertirlo en terapias psicológicas, psiquiátricas y otras especialidades médicas para paliar la situación en la que se encuentra.

Lo que a esta altura del relato lleva a preguntarnos: ¿por qué este desenlace dañoso en la salud psíquica, física y emocional, no se considera enfermedad laboral?

*Consecuencias sociales:* en las víctimas reina el miedo, motivo por el cual escapan a relacionarse, interactuar con sus pares, se van aislando, encerrándose en su dolor.

Muchas mujeres describen estas nefastas experiencias como una “tortura” y pienso ¿qué diferencia hay con las torturas políticas infringidas en los centros de detención? Donde el torturador es un desconocido y la tortura sucede en un espacio estatal<sup>3</sup>.

El escenario y agresor cambian, pero tristemente el resultado es el mismo. Así el centro de detención sería el lugar de trabajo y el torturador el superior jerárquico y/o compañero/a de trabajo que ejerce violencia intencionalmente sea porque ostentan

---

<sup>3</sup> [www.claudiahassanbegovic.com/publicaciones/Infancias%20Robadas.pdf](http://www.claudiahassanbegovic.com/publicaciones/Infancias%20Robadas.pdf), p. 6.

una personalidad enferma gozando del sufrimiento ajeno, y/o porque desean que la mujer deje de trabajar, por ejemplo.

A la luz de la Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura que establece en su art. 2: “Para los efectos de la presente Convención se entenderá por tortura todo acto realizado intencionalmente por el cual se inflijan a una persona penas o sufrimientos físicos o mentales, con fines de investigación criminal, como medio intimidatorio, como castigo personal, como medida preventiva, como pena o con cualquier otro fin. Se entenderá también como tortura la aplicación sobre una persona de métodos tendientes a anular la personalidad de la víctima o a disminuir su capacidad física o mental, aunque no causen dolor físico o angustia psíquica”<sup>4</sup>, y siguiendo las enseñanzas de Peters Edward a esta modalidad de violencia la calificaría como “Tortura de género laboral”<sup>5</sup>.

### **3. Prevenir a veces es curar**

La etapa más importante es la prevención a través de la educación, mediante cursos de capacitación para los que ocupan lugares de jerarquía y por supuesto empleados y empleadas.

No menos importante es contar con protocolos de actuación. Es decir, producido el hecho, las víctimas deben tener una hoja de ruta, saber dónde acudir en busca de ayuda, con quién dialogar, tener contención, asesoramiento jurídico y atención psicológica.

Las mujeres en este estadio no pueden seguir conviviendo con su agresor, necesitan ser reubicadas en su trabajo, no castigadas, sino protegidas.

A pesar que cientos de mujeres sufren esta modalidad de violencia, ellas no denuncian, conforme estadísticas obrantes en el Superior Tribunal de Justicia de Entre Ríos<sup>6</sup>. Son múltiples las razones: miedo, amenazas, prejuicio de no ser escuchadas y creídas, temor a quedarse sin el empleo o no ascender, desconocimiento, haber naturalizado la situación, temor a ser estereotipadas, etcétera.

Pero además de lo mencionado, el peor enemigo de las víctimas es la ausencia de legislación acorde a lo dispuesto por los tratados y convenciones internacionales para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra la mujer. Aquí cobra especial relevancia lo dispuesto por las leyes 26.485 y 24.632, esta última más conocida como “Convención de Belém do Pará”.

### **4. Leyes**

Tal como adelanté en el título anterior, la ausencia de legislación es palmaria. Sólo siete provincias se encargaron de ello a saber: Buenos Aires ley 13.168/2004, ley 14.040/2009, decreto 2032/2009; Entre Ríos ley 9.671/2006; Ciudad Autónoma de Buenos Aires ley 1225/2004; Santa Fe ley 12.434, decreto 1.040/07 (reglamentación);

<sup>4</sup> Convención Interamericana contra la Tortura, [www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-51.html](http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-51.html).

<sup>5</sup> Peters, Edward, *Torture*, New York, Oxford, Basil Blackwell Ltda, 1985.

<sup>6</sup> [www.jusentrerios.gov.ar:81/tablero/tipo.php](http://www.jusentrerios.gov.ar:81/tablero/tipo.php).

Tucumán ley 7.232; San Juan ley 7.939/2008, ley 7.961, decreto 408/10, y San Luis ley I-0678, decreto 3.890/09.

Tanto en Entre Ríos, CABA, como en Tucumán no se encuentran reglamentadas dichas leyes. La provincia de Corrientes contiene sobre el tema un escueto art. 28 a nivel constitucional<sup>7</sup>.

Es imprescindible contar con normas adecuadas para evitar “revictimizar” a la mujer, es decir, que no deambule de un lado para el otro buscando protección. Su atención debe ser inmediata y eficaz.

## 5. Un largo camino

Lamentablemente a las víctimas de violencia les toca recorrer un largo camino, al contrario de lo impuesto por los tratados y convenciones internacionales con rango constitucional por imperio del art. 75, inc. 22.

En Entre Ríos la autoridad de aplicación en materia de violencia laboral es la Dirección Provincial del Trabajo, ante la cual se interpone la denuncia para que fije una audiencia. A ella asisten por separado víctima y agresor para ser evaluados por un equipo interdisciplinario (psicólogo y psiquiatra), el plazo para resolver es de 48 horas, que depende la jurisdicción. Ello no se cumple, por la sencilla razón que no disponen de tales profesionales.

Realizadas las entrevistas los profesionales emiten un informe y la autoridad de aplicación dictamina.

Ahora bien, si encuentra responsable al agresor no puede aplicar sanción alguna ya que no existe decreto reglamentario alguno.

Entonces podemos seguir por la vía judicial que, al no contar con un juzgado único encargado de *todos los tipos y modalidades* de violencia, conforme dónde se desarrolle, será el fuero encargado de impartir justicia. Y es allí donde se da lugar a declaraciones de incompetencias, al paso del tiempo, y la consiguiente *injusticia y padecimientos de la víctima*.

## 6. Conclusión

a) En primer término, se debe educar. Todas las personas deben conocer su derecho humano de trabajar en un ambiente digno y sano.

b) Capacitar a jerárquicos y empleados/as. Destacando la importancia de la ley 27.499, más conocida como “ley Micaela”, que impone la capacitación obligatoria a las personas integrantes de los tres poderes del Estado.

c) Implementar protocolos de actuación. Para ello se debe formar a uno o más referentes ante quienes puedan recurrir las víctimas.

d) Brindar asesoramiento jurídico-legal y atención médica gratuita. Ello así, porque cuando normalmente el agresor suele hallarse en una posición de poder que

---

<sup>7</sup> [www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl/normativa#2](http://www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl/normativa#2).

implica en ocasiones una desigualdad económica con su víctima, Así, por ejemplo, si el violento forma parte de la estructura del Estado, suele refugiar su accionar y consultas en profesionales pagos por la misma administración, en tanto que la víctima debe costear toda consulta con su patrimonio.

e) Legislar sobre la temática conforme tratados y convenciones internacionales, y las provincias que ya poseen normas, actualizarlas y reglamentarlas de modo tal de permitir trámites con la mayor economía y celeridad procesal, evitando revictimizar a la mujer.

f) Por último, no por ser menos importante, sino al contrario, la *justicia* debe actuar efectiva y eficazmente sancionando duramente al violento-torturador, reparando los daños causados a las mujeres, para empoderarlas y valer de ejemplo social. Tal como aconteció en la causa SJ 406/17, “García, Claudio D.” Titular del Juzgado de Familia de Olavarría del Departamento Azul -Asociación Judicial Bonaerense-Denuncia y su acumulado SJ 428/17 “García, Claudio D.” Titular del Juzgado de Familia de Olavarría del Departamento Azul -Conte Grand, Julio Marcelo-Denuncia, la que tramitó ante el Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados y Funcionario de la Provincia de Buenos Aires, donde el magistrado, en principio, fue suspendido en el cargo y el día 5 de marzo del 2020 destituido, en virtud de haber ejercido *violencia laboral y acoso sexual*, conforme el art. 21, incs. *d, e, h, i, q y r* de la ley 13.661 –texto según ley 14.441– y las previsiones contempladas en las leyes 13.168 y 26.485, arts. 18, inc. *c*, y 48 de la ley 13.661<sup>8</sup>.

A la luz del descreimiento social con el que cuenta la justicia argentina, el fallo comentado es ejemplificador. El Jurado de Enjuiciamiento demostró que se puede impartir justicia sin importar el cargo que ocupa el agresor, empoderando a la mujer víctima de violencia laboral.

© Editorial Astrea, 2020. Todos los derechos reservados.

---

<sup>8</sup> [www.scba.gov.ar/institucional/nota.asp?expre=Jurado%20de%20Enjuiciamiento%20de%20Magistrados%20y%20Funcionarios%20Destituci%F3n%20del%20juez%20de%20Familia&verad juntos=no#](http://www.scba.gov.ar/institucional/nota.asp?expre=Jurado%20de%20Enjuiciamiento%20de%20Magistrados%20y%20Funcionarios%20Destituci%F3n%20del%20juez%20de%20Familia&verad juntos=no#).