Jurisprudencia del fuero CATyRC sobre perspectiva de género

El caso de un sumario disciplinario por violencia laboral sin perspectiva de género (y no solo)

Plan de la exposición

Hechos

La denuncia por violencia laboral

La acción de medida cautelar autónoma en sede judicial

La acción de nulidad contra la resolución que rechazó la denuncia

El impacto del Convenio 190 OIT en el tema

Las estadísticas que de mínima hay que conocer sobre el tema

La normativa vigente antes del Convenio 190

Ideas básicas para el correcto abordaje de casos relacionados con violencia laboral

Hechos. La actora

Profesional de la salud de un hospital público con cargo de Jefatura de una unidad

La unidad constituye un "servicio estrella" del hospital

Profesional que se considera a sí misma exigente y comprometida con la función

No afiliada a ningún sindicato

Debido a que es albina, sufre una brusca disminución de capacidad visual por lo que necesita una pantalla de computadora más grande que las normales que solicita a las autoridades

Hechos. Los denunciados por violencia laboral

Director y subdirector del hospital

Ambos afiliados al sindicato médico más importante de la CABA, del cual uno es además alto dirigente

Con facultades de dirección y organización

Consideran a la actora como conflictiva y autovictimizante

Hechos. La relación violenta

El pedido de pantalla amplia no es atendido por las autoridades del hospital, por lo que la actora aprovecha un contacto informal con un funcionario del Ministerio de Salud, que se lo envía

A partir de ese hecho, la relación "poco cordial" se transforma en violenta

El hecho más destacable es el envío que el Director del hospital hace por whatsapp de una foto de una yegua con la leyenda "veo esta foto y me acuerdo de vos"

Luego de recibirla, el remitente manda un nuevo mensaje diciendo que fue un error en el destinatario

La denuncia por violencia laboral

La actora recurre al MPF, pero su denuncia es rechazada in límine con la indicación de que ocurra por la vía laboral

Realiza la denuncia administrativa de la ley 1225, la cual no tiene movimiento hasta que comienza a ser asesorada por el MPD

Como medida de resguardo se cambia la ubicación de la unidad para ponerla bajo el área de un jefe intermedio, que no tuvo ninguna efectividad real

La denuncia es rechazada, con base en testimonios de dependientes directos de los denunciados y de éstos mismos, quienes refieren el carácter conflictivo de la actora y en cuanto a la foto se avala que se trato de una "broma" entre compañeros de trabajo

Con el patrocinio del MPD se tramitó una medida cautelar autónoma para que la actora fuera trasladada de su lugar de trabajo mientras tramitara el sumario por violencia laboral

Se solicitó el traslado a lugares específicos, dada la especialidad de la actora que no está disponible en casi ningún otro establecimiento de salud de la CABA

La medida cautelar autónoma

Como precautelar se hizo lugar parcialmente a la solicitud, con indicación del traslado pero no del lugar que se consideró decisión exclusiva de la Administración

Se trasladó a la actora a un hospital donde no se le asignaron tareas propias de su especialidad y sin funciones de jefatura

La actora actualmente se encuentra con licencia por síndrome depresivo

Nunca se resolvió la cautelar autónoma

Actualmente tramita una acción de nulidad de la desestimación. Fundamentos principales

- La decisión se basa en testimonios sin objetividad
- La decisión ignora hechos que constituyen hechos violentos: fabricación de un sumario disciplinario sin causa, negativa de licencias para capacitación, falta de medidas de resguardo adecuadas de la víctima, negativa injustificada de elementos de trabajo, deteriorar la posición jerárquica intermedia, amenazas e insultos
- No se consideró la posible existencia de triple discriminación interseccional (mujer, con discapacidad y albinismo)
- La víctima no participó del sumario disciplinario ni pudo recurrir la decisión

El Convenio 190 OIT

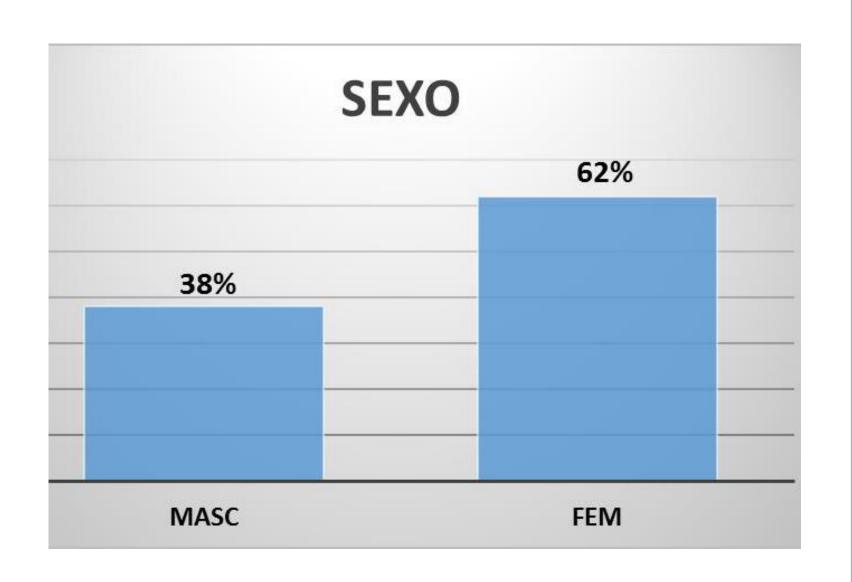
Instrumento supralegal contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Protege a dependientes hombres y mujeres (y más)

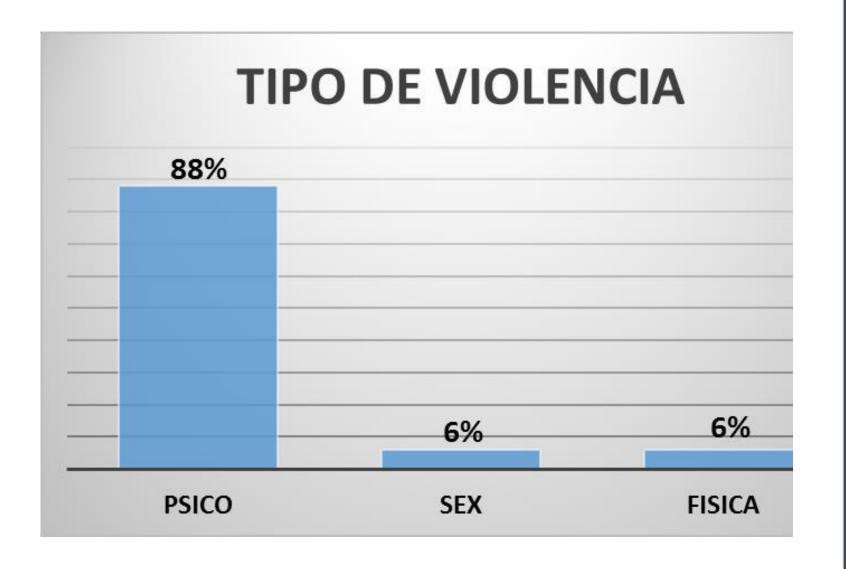
Impacta particularmente en mujeres y otros colectivos discriminados

Vincula violencia laboral, violencia de género y violencia doméstica (y define conceptos)

Requiere ajustes en legislaciones nacionales referidos a procedimientos administrativos, judiciales y de carácter privado



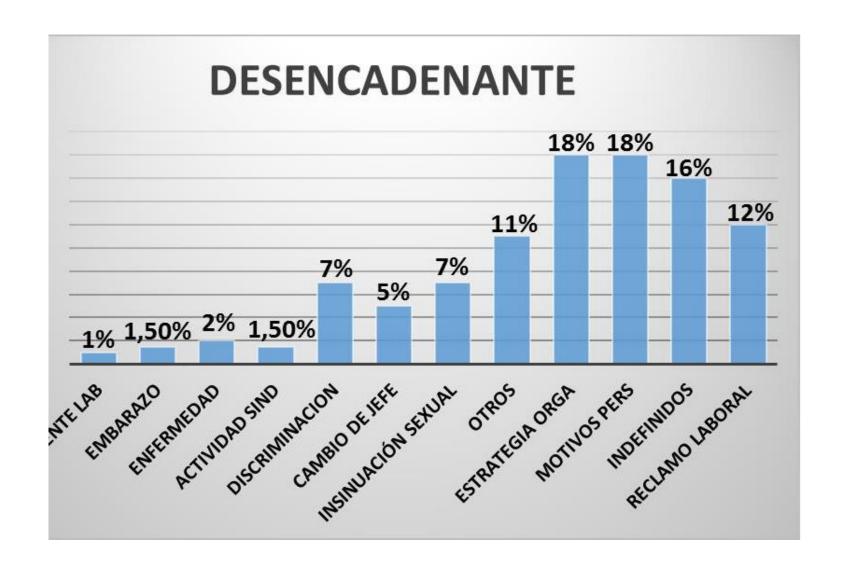
Violencia laboral por sexo de la víctima (Fuente OAVL 2019)



Violencia laboral por tipo de agresión (Fuente OAVL 2019)



Violencia laboral por sexo del que agrede (Fuente OAVL 2019)



Desencadenante de la relación violenta (Fuente OAVL 2019)

Convenio 190 OIT -Artículo 10

- b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:
 - i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;
 - ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;
 - iii) juzgados o tribunales;
 - iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y
 - v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los guerellantes y las víctimas;
- c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;
- d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;
- e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;
- f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;
- g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y

14-4-2021

Aspectos del sumario que entran en colisión con el Convenio 190 OIT

No se resguardó a la víctima

Se dilató la tramitación del sumario

No se analizó con perspectiva de género

Los funcionarios intervinientes carecían de especialización

No se proveyó a la víctima de asistencia (médica, jurídica, administrativa ni social)

La víctima no contó con posibilidades de recurrir ni de participar de ningún modo en el sumario disciplinario (salvo como testigo)

Instrumentos vigentes con anterioridad al Convenio 190 OIT (además del art. 75 inc. 23 CN y art. 38 CCABA)

Ley 26.485 de protección integral de las mujeres (art. 6 inc. c violencia laboral), arts. 16 y 26 (prevé medidas de resguardo, asistencia especializada, a que se tengan en cuenta las limitaciones probatorias y a que se apliquen sanciones)

Ley 27.444 "Ley Micaela" por el que los dependientes de los poderes públicos deben contar con capacitación en materia de género

CEDAW + Recomendación general 28

Convención de Belem do Parà

Convenio 111 OIT sobre discriminación (empleo y ocupación)

14-4-2021 Mariana Pucciarello 16

Para el correcto abordaje del problema

Enfoque inclusivo

Sensibilización sobre el tema

Poseer conocimiento del mundo del trabajo

Evitar banalización de funcionarios (siempre ocurrió, algo habrá hecho, por algo será, denunciar es fácil, etc.)

Evitar banalización de denunciantes (se utiliza denuncia con otros fines)

Evitar juzgar por estereotipos

Evitar punitivismo

Lograr un cambio cultural