

ENTREVISTA. SILVIA SORIA D'ERRICO, VICEPRESIDENTE DE LA FEDERACIÓN ARGENTINA DE COLEGIOS DE ABOGADOS

Hora de concretar protocolos y acciones ante la violencia laboral en empresas



Carolina Klepp

cklepp@comercioyjusticia.info

El reciente y resonante caso de la cordobesa Sofía Vier, primera mujer piloto de caza del país, quien denunció por acoso laboral a superiores y pares de la V Brigada Aérea emplazada en Villa Reynolds (San Luis), volvió una vez más a poner el tema en agenda. Al punto que la semana pasada, el ministro de Defensa Jorge Taiana dio "indicaciones firmes de apoyar a la piloto" y destacó "la importancia de condenar con firmeza cualquier acto de discriminación o de acoso en el marco de las Fuerzas Armadas".

La problemática del acoso laboral, tanto en ámbitos públicos como privados, es un tema que tiene normativas a cumplir en el país, aunque sean pocos los ámbitos laborales que cumplan con ello. El año pasado, Argentina, previa aprobación parlamentaria, ratificó la vigencia del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Eliminación de la Violencia y el Acoso en el mundo laboral.

¿Qué camino se está recorriendo y qué se requiere en las empresas para concretar protocolos para prevenir y actuar en casos de violencia en el ámbito laboral? En diálogo con **Comercio y Justicia**, la vicepresidente de la Federación Argentina de Colegios de Abogados (FACA) y titular de la Comisión de Derecho Laboral en esa entidad, la cordobesa Silvia Soria D'Errico, trazó un panorama.

Recordó que, en 2019, el Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina (IDEA), realizó un coloquio internacional dónde participaron empresas como HSBC, Farmacity, Telefónica, YPF, La Caja y Avon,

A pesar de que el país suscribió el acuerdo internacional contra el acoso en el ámbito del trabajo (Convenio 190 de la OIT) aún falta mucho camino para quebrar resistencias y brechas de género en la cultura empresarial. Un dato desalentador: en la pandemia se acrecentó el número de denuncias



SILVIA SORIA D'ERRICO. La vicepresidente de FACA trazó un panorama sobre el acoso laboral en Argentina.

en el que se planteó la necesidad de realizar una red de apoyo para redactar un protocolo de actuación contra la violencia de género sobre dos ejes principales: la igualdad y la diversidad.

Tanto en ese espacio como en diferentes análisis multisectoriales, la conclusión coincide: la brecha entre hombres y mujeres sigue siendo muy grande tanto en el ámbito público como en el privado y lo que hay que tomar son decisiones. "Vemos que los gobiernos tienen leyes pero en la ejecutividad no logran la permanencia o no allanan el camino a las futuras trabajadoras", afirma la abogada.

"La violencia o acoso laboral que contempla el convenio de la OIT refiere tanto a hombres como a mujeres que padecen violencia laboral dentro del ámbito de trabajo. Lo que hace este convenio es abrir la puerta para que todos los organismos nacionales, provinciales, municipales, públicos y privados abran la cabeza y dicten capacitaciones y armen protocolos a los fines de resguardar a los trabajadores y tengan equidad e igualdad. Y que esto se pueda dar en un contexto de eliminar esta persecución", explicó Soria D'Errico y agregó: "La violencia no es un hecho aislado; el que es violento en su casa también lo es en el ámbito laboral, porque es un tipo de personalidad egocéntrica, narcisista, que quiere tener el poder, entonces cuando ve a una persona que se encuentra capacitada profesionalmente lo que intenta es discriminarla a través de continuos microtraumatismos, que es el acoso laboral, es la persecución y el hostigamiento para que la persona renuncie".

¿Qué está haciendo la federación que nuclea a la abogacía organizada del país?

El tema del convenio de la OIT es muy trascendente y lo estamos trabajando desde FACA, capacitando. La OIT dice que hay que capacitar, dar charlas, crear la idea en las empresas de que se tiene que redactar un protocolo de actuación de buenas prácticas a los fines de que los mandos medios puedan denunciar y que tengan una amnistía. Tanto los testigos como la trabajadora que denuncia a una empresa no puede ser echada por la denuncia de acoso.

Estos manuales de buenas prácticas lo redactan abogados porque conocen las leyes y las empresas tienen que saber que es obligatorio. Argentina suscribió el convenio de la OIT el año pasado y empieza a ser ejecutado a partir del 25 de junio del 2021. Están todas las leyes pero efectivamente empezará a regir a partir de los 90 días del cese de la cuarentena. A partir de allí, el Ministerio de Trabajo tendrá amplias facultades para obligar a las empresas que redacten un protocolo de actuación, un código de ética, un código de conducta de las empresas.

des para obligar a las empresas que redacten un protocolo de actuación, un código de ética, un código de conducta de las empresas.

¿Qué ejemplos hay en Córdoba?

En Córdoba, Farmacity, La Caja, YPF, algunos sindicatos como el de Comercio, así como la Secretaría de Deportes tienen estos protocolos. El Ministerio de Trabajo está haciendo ver a los sindicatos la urgencia de redactar todos estos protocolos de actuación. Yo, por ejemplo, hago protocolos en el ámbito privado. Lo hice para la empresa Intercordoba, he capacitado a 320 hombres sobre violencia laboral y redacté un protocolo de actuación. Esto se dio con motivo de una denuncia de violencia laboral en la que los jueces obligan a realizar una capacitación y un protocolo de actuación.

En el Poder Judicial, desde la Oficina de la Mujer, están realizando capacitaciones sobre violencia laboral. Yo soy directora de la Sala de Violencia de Género del Colegio de Abogados de Córdoba y a partir de este cargo que tengo capacitado a los abogados en estos temas. Hubo denuncias de abogadas que han sido acosadas por abogados y respuestas de jueces ordenando que los abogados se capaciten en género a través de la Ley Micaela, que a mí me parece insuficiente porque solamente habla sobre género y no sobre la violencia laboral como modalidad de género.

¿Por qué cree que aún no son concretados estos protocolos en las empresas?

Urge en las empresas, sobre todo en los cargos jerárquicos. Las empresas tienen que ver el protocolo de buenas prácticas como un beneficio, porque así puede visibilizarse que se puede sancionar a aquellos empleados que han acosado a empleadas y se elimina la indemnización por daño moral por acoso. Cuando el acoso es permanente, se

Violencia laboral como modalidad de género

■ Normativas a tener en cuenta:

- Declaración universal de derechos sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Convención de Belém do Pará.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Cedaw, por sus siglas en inglés) art 11 al 13 inc a).
- Ley 26485 de Protección integral a las mujeres, art 6 inc c.
- Convención OIT 190.

afecta la psiquis de la persona y esto hace que muchas empleadas tengan muchísimas licencias por enfermedad psicológica o psiquiátrica con motivo del acoso.

En pandemia, ¿se empeoró el escenario?

Estar en teletrabajo hace que estos acosadores llamen en distintos horarios que no son laborales a los fines de recabar información de ellas y tener un control absoluto sobre las empleadas; pueden acceder a sus correos electrónicos. Se acrecentó en la pandemia el acoso laboral.

Los empleadores deben respetar la intimidad de la trabajadora en el marco de un trabajo flexible. El acosador se cree impune y utiliza estas mujeres; el goce de ellos es eso ¿por qué lo van a limitar por el teletrabajo?, por el contrario hoy tienen el teléfono de ellas, tienen el correo electrónico, pueden hablarles las 24 horas sin respetar el horario de trabajo. Han logrado que muchas personas entren en carpeta psiquiátrica en este teletrabajo y aislamiento porque se sienten revisadas todo el tiempo.

¿Qué se requiere hoy en Argentina para la efectiva ejecución de estos convenios y manuales de buenas prácticas?

Para que sea un hecho primero tiene que traspasar la línea de creer que no va a ser en contra de la empresa. Muchas empresas piensan que se van a visibilizar muchos juicios si hay acoso pero, al contrario, porque los protocolos de actuación actúan como prevención y asistencia. Por ejemplo, si una mujer se siente acosada puede denunciarlo y a la persona que acosa se la puede sancionar; puede haber una justificación del despido con motivo de un acoso.

Es un camino muy largo porque las empresas están dirigidas por hombres, sólo hay 31% de mujeres que aún teniendo los cargos máximos la orden viene de arriba y realmente es una lucha permanente.

La empresa lo tiene que tomar como algo protectorio y preventivo, lo tienen que ver desde ese lugar porque se van a eliminar muchísimas indemnizaciones y costos laborales.

EL TSJ APROBÓ UN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN VIOLENCIA LABORAL

El Tribunal Superior de Justicia (TSJ) aprobó el Protocolo de Prevención y Actuación en Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral en el Poder Judicial de Córdoba. Este documento fue elaborado por la Comisión Asesora sobre Violencia Laboral de la Administración General, integrada por expertos ligados con la temática. Su objetivo es garantizar la prevención, la detección precoz y el abordaje multidisciplinario de estas situaciones. El protocolo prevé un equipo interdisciplinario para la recepción, el seguimiento y la intervención en casos vinculados con la problemática. Plantea la creación de un Observatorio de Violencia Laboral y de Género, en la modalidad laboral, para un monitoreo constante de la problemática en tribunales.

Estimados suscriptores,
por modificaciones en el servicio de Semanario Jurídico Online informamos que la nueva dirección de email para contactarse con redacción y edición de Semanario Jurídico es semanariojuridico@comercioyjusticia.info

SEMANARIO JURIDICO
www.semanariojuridico.info