

## **AUDITORIA GENERAL DE LAS FUERZAS ARMADAS**

### **CIRCULAR Nº 15 /2009**

**CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES, 17 de septiembre de 2009.-**

#### **I. INTRODUCCIÓN.-**

La violencia laboral ha sido definida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación como *“toda conducta activa u omisiva, ejercida en el ámbito laboral por funcionarios o empleados públicos y privados que, valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, constituya un manifiesto abuso de poder, materializado mediante amenaza, intimidación, inequidad salarial fundada en razones de género, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social u ofensa que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora”*.

Esa definición contiene aspectos centrales de la problemática, tales como la consideración específica del género y la adopción de un criterio inclusivo, comprendiendo también lo que académicamente se ha definido como *“acoso moral”*, que se expresa principalmente en prácticas sutiles y pequeñas pero persistentes que van produciendo efectos nocivos por acumulación y se caracteriza por las dificultades probatorias que plantea (cf. Por todos, Hirigoyen, Marie France, *El acoso moral*).

En términos generales, las situaciones de violencia laboral buscan intimidar, apocar, reducir, amedrentar y/o consumir física, emocional y/o intelectualmente a la víctima, con vistas a desplazarla o eliminarla de su puesto de trabajo en la organización (Ministerio de Trabajo y Seguridad

Social, *Violencia Laboral. Una Amenaza a los derechos humanos. Aportes para su comprensión*, 2007, pág. 26).

Una característica de la situación es la de ser un conflicto asimétrico entre las dos partes, donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior a la de la persona hostigada. En esta dinámica, el presunto agresor o agresores se valen, normalmente, de algún argumento o estatuto de poder como suelen ser la antigüedad, la fuerza del grupo o el nivel jerárquico para llevar a cabo estos comportamientos hostigadores.

La complejidad del mismo reside en el hecho de que *“no se plantea un conflicto abierto, confesable, sino que se da en el marco de una relación de dominante – dominado, ya sea por diferencias jerárquicas o por dominación psicológica entre pares, porque en todos los casos, existe la desestimación del otro como interlocutor válido, destruyendo su identidad. En el origen de esta conducta no hay una explicación sino ‘sentimientos inconfesables’: el rechazo al que es distinto en su aspecto y sus elecciones de vida, piensa diferente o no se suma a las reglas implícitas, la envidia, la rivalidad, el miedo y la desconfianza”* (Cartilla del Instituto Social y Político de la Mujer, disponible en [www.ispm.org.ar](http://www.ispm.org.ar)).

Las consecuencias de la violencia laboral pueden ser de distinta naturaleza y afectar a varios ámbitos de la vida de la persona hostigada, a saber:

- \* Lento deterioro de la confianza en sí mismo y en sus capacidades profesionales por parte de la víctima.
- \* Proceso de desvaloración personal.
- \* Desarrollo de la culpabilidad en la víctima (la propia familia suele cuestionarla sobre su comportamiento).
- \* Creencia de haber cometido verdaderamente errores, fallos o incumplimientos.
- \* Somatización del conflicto: enfermedades físicas.

- \* Insomnio, ansiedad, estrés, irritabilidad, hipervigilancia, fatiga, cambios de personalidad, problemas de relación con la pareja, depresión.
- \* Inseguridad, torpeza, indecisión, conflictos con otras personas e incluso familiares.
- \* Bajas laborales que el acosador suele aprovechar contra el trabajador.

En la República Argentina el marco legal está dado por los artículos 19 y 14 bis de la Constitución Nacional. Asimismo, el artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, luego de la reforma de 1994, incorporó tratados y declaraciones sobre derechos humanos a los que se les otorgó jerarquía constitucional, entre los que podemos destacar: Declaración Americana sobre Deberes y Derechos del Hombre (art. II); Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 2º parr. 1 y art. 7º); Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (art. 2º, punto 2 y 7º); Pacto de San José de Costa Rica (art. 1º); Convención para la eliminación de todas formas de Discriminación contra la mujer, y otras normas de menor jerarquía.

El acoso laboral puede afectar el derecho a la integridad física, psíquica y moral de la víctima, el respeto a su honra, el derecho al reconocimiento de su dignidad y a no ser discriminado. También se afecta el derecho a las condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo, cuya violación es considerada como discriminación (cf. *Barbado, P.: "El acoso psicológico en el ámbito laboral de los poderes públicos" y "La necesidad del tratamiento legal de la violencia laboral". J.A. 2005-II (274/2005).*

## II.- ASUNTO.-

Con motivo de la encuesta realizada en octubre de 2008 en el marco del programa **“Por un ambiente libre de discriminación y violencia laboral”** del Ministerio de Defensa, se relevaron distintos aspectos que se refieren a la finalidad del programa enunciado, tales como condiciones de

trabajo, condiciones del lugar del trabajo, clima laboral, satisfacción laboral y violencia laboral.

El esfuerzo encuestador abarcó distintas unidades de las tres Fuerzas Armadas, destacadas tanto en el interior del país como en la ciudad de Buenos Aires y, aún, el propio ámbito del Ministerio de Defensa. También contempló tanto al personal militar masculino y femenino, como asimismo, al personal civil de ambos sexos.

Con relación al rubro “*Violencia Laboral*”, y con la finalidad de medir el eventual acaecimiento de niveles de violencia y maltrato, fueron presentados a los encuestados los siguientes potenciales aspectos:

- a. Aislamiento del resto de los compañeros de trabajo;
- b. Prohibiciones arbitrarias de conversación con sus compañeros;
- c. Juzgar de manera explícitamente ofensiva sus tareas en forma reiterada y en público;
- d. Maltrato físico;
- e. Ofensas físicas o verbales de contenido sexual;
- f. Asignación de tareas sin sentido con la finalidad de humillar;
- g. Utilización manifiestamente arbitraria del sistema disciplinario, con fines de amedrentamiento consistente en sanciones injustificadas, acumulación repentina de sanciones, etc;
- h. Asignación de tareas muy por debajo de sus capacidades profesionales;
- i. No asignación de tareas durante toda la jornada de trabajo;
- j. Rehusar la comunicación fingiendo no escucharla o tratarla como si no existiera;
- k. Restricciones arbitrarias en el acceso a medios indispensables para el desarrollo de las tareas asignadas;
- l. Asignación de tareas de imposible cumplimiento en los plazos requeridos o por la carencia de materiales para el trabajo;

- m. Amenazas constantes de despido y/o afectación arbitraria de las condiciones de trabajo;
- n. Agresiones interpersonales dirigidas a infligir un daño o sufrimiento físico sobre el/la trabajador/a;
- o. Formulación de comentarios, bromas o gestos dirigidos a la exclusiva finalidad de ofenderlo y/o ridiculizarlo;
- p. Formulación de comentarios, bromas o gestos dirigidos a la exclusiva finalidad de ofenderlo y/o ridiculizarlo por motivos:
  - 1. de edad;
  - 2. de sus capacidades especiales;
  - 3. de su aspecto físico;
  - 4. de su nacionalidad;
  - 5. de sus creencias políticas;
  - 6. de sus creencias religiosas;
  - 7. de su orientación sexual.

El resultado de la encuesta y en lo que a esta CIRCULAR atañe, permitió evidenciar, si bien en un escaso porcentaje, la existencia - en mayor o menor medida según sea el aspecto encuestado – de diversas situaciones de agresión (física y simbólica).

### **III.- CONSIDERACIONES GENERALES.-**

Se puede advertir del listado que antecede, que muchos de los hechos allí descriptos pueden constituir conductas merecedoras de reproche disciplinario o, aún, de conformidad a sus eventuales circunstancias modales, con relevancia penal.

Puede avizorarse, sin perder de vista que las conductas enumeradas en los distintos incisos de los artículos 9º y 10 del Anexo IV de la Ley 26.394, no son las únicas susceptibles de constituir faltas leves y graves,

que algunas de los procederes evidenciados por la encuesta de marras, configurarían faltas de tal naturaleza.

Ejemplo de ello: los incisos 3 y 4 del artículo 9º de la citada norma, que prevén como falta leve, los siguientes comportamientos: *“El militar que efectuar actos de descortesía y falta de respeto en el trato con otro militar”* y *“El militar que tratarse en forma irrespetuosa a civiles durante el desarrollo de actividades del servicio”*. Asimismo, se pueden citar los incisos 7 y 8 del artículo 10 del mismo cuerpo legal, pues constituye falta grave: *“El militar que realizare actos o manifestaciones que de alguna forma discriminen a cierto grupo de personas”* y *“El militar que realizare actos o manifestaciones que agravien o injurien a otro militar”*.

Por último, no resultaría ocioso advertir también, que los hechos antes enumerados como violencia laboral, pueden constituir faltas gravísimas, si se cumplen las condiciones que la norma establece para cada tipo disciplinario, como ser los casos de agresión, abuso de autoridad y órdenes ilegales, sólo por citar algunos de ellos.

#### **IV. RECOMENDACIÓN**

En orden a lo precedentemente expuesto, se concluye que el Oficial Auditor, cualquiera sea la oportunidad y cualquiera sea la instancia en la que intervenga, deberá tener en cuenta los hechos descriptos en los ítems antes transcritos y propiciar, en el caso que corresponda, la imposición del correctivo disciplinario en forma directa por parte de la autoridad militar competente o, en su defecto, la instrucción del pertinente legajo disciplinario.

Asimismo, será responsabilidad indelegable de todo Oficial Auditor, instruir al personal de cuadros sobre el particular.

## **V. CONOCIMIENTO, ACATAMIENTO Y DIFUSIÓN**

La presente CIRCULAR se emite de conformidad a lo previsto por el artículo 14 del Anexo V de la Ley 26394 y, a los efectos de su acabado cumplimiento, deberá tenerse en cuenta lo previsto por los artículos 27 y 28 de la Reglamentación aprobada por RESOLUCIÓN MD N° 112 de fecha 30 de enero de 2009.