

ASEDIO SEXUAL

Marco de Flexibilidad laboral vs desregulación

El término de flexibilidad laboral a menudo presenta dos planos de comprensión válidos: primero, como mecanismo de adaptación de la empresa, pues la empresa que no se adecua al cambiante medio externo, desaparece. Por otra parte, presenta una serie de aspectos de desregulación, en desmedro del trabajador, que plantean temas éticos, de justicia y explotación importantes de considerar.

Como estrategia de adaptación de la empresa moderna, se manifiesta en diversos planos de la gestión general y específicamente la gestión de recursos humanos, involucrando todo el quehacer de la empresa. En este sentido, se pueden distinguir las siguientes dimensiones (Avendaño, 2001):

- Flexibilidad numérica interna: Se pierden las barreras de tamaño de la planta laboral, es decir, el número de trabajadores deja de ser estable adaptándose a las demandas del mercado de producción.
- Los mecanismos de contratación cambian siendo estos a su vez flexibles en

términos salariales, de horario de trabajo, duración del contrato, etc.

– Flexibilidad numérica externa: Se hace más eficiente el proceso de producción al subcontratar servicios de manera externa a otras empresas especializadas en ellos. Existiría un intermediario entre empleador y empleado y se concentrarían los recursos a la real producción o servicio de la empresa.

– Flexibilidad funcional: El recurso humano se vuelve polifuncional, es decir, se flexibiliza el potencial de aprendizaje y adaptación, y se logran adquirir nuevas habilidades y conocimientos según las nuevas situaciones lo requieran.

– Flexibilidad salarial: El salario se liga al desempeño y productividad real de la persona y se traduce en bienes tangibles.

En el otro ámbito, el advenimiento de la flexibilización, con todas sus ventajas para el desarrollo empresarial, ha desarrollado una realidad paralela a menudo adversa para el trabajador, en cuanto su seguridad

social, la legislación que lo protege y su propio trabajo se vuelven incierto e inseguro. Los horarios, el salario y el ámbito de relaciones laborales comienzan a presentar una pérdida de límites en cuanto este se adapta a los requerimientos de la situación del momento, y las relaciones humanas pasan a ser el eje decisor de la negociación en cuanto a lo que se debe y no se debe hacer, existiendo una desregularización de las normas y pautas contempladas para el quehacer laboral.

En este caso, se habla de desregulación cuando algunos empresarios entienden que la modernización productiva pasa por hacer más flexible el código de normas sobre el trabajo y se procede a omitir o ignorar las normas en cuanto entorpecen el espíritu innovador del empresario (Guerra 1995).

El conjunto de normas sociales que se establecen en la interacción entre empleado y empleador y que regulan su relación funcional se pueden entender como reglas del juego, e incluyen: la regulación de los contratos y relaciones de trabajo, aguinaldos, horas extras, jornada, aspectos de seguridad social, derechos y sindicalizaciones. Estas reglas

se enmarcan en la regulación mayor que serían los mecanismos del Estado para regular la situación en el caso de que alguna de las partes viole las reglas (Guerra 1995). Sin embargo, y como se revisará más adelante, la

legislación a menudo va un paso atrás en cuanto a regular las situaciones ilícitas que van directamente en desmedro del empleado que se encuentra indefenso ante la posibilidad de daño psíquico, moral y de pérdida de su empleo.

El empleo precario o atípico, entonces, es aquél que rompe con los esquemas tradicionales de la relación laboral clásica. Este tipo de empleo se caracteriza por la desprotección del trabajador por parte de la legislación laboral y la seguridad social (Guerra 1995) ...resultando imposible no señalar que la idea de precarización comprende la diferenciación y erosión progresiva y pérdida de garantías generales ligadas a la relación laboral normal y el deterioro en las condiciones de trabajo (Rodgers 1992, en González 1997).

Un tema tocado al margen por sus implicancias en la desregulación si bien resulta lícito en el quehacer empresarial es el de la subcontratación

laboral. Se discute en estos casos que la subcontratación presenta un alto grado de indefinición en cuanto a la relación empleado – empleador y al modo en que se regula la relación laboral (González, 1997).

Por último, una variable que agrava el problema y muy contingente a nuestro país son los altos índices de desempleo (cátedra de clases de Gestión de RRHH, 2001). En este sentido, la posibilidad de perder el trabajo conlleva a una aceptación por parte del trabajador quien en otra condición hubiese reclamado por justicia y dignidad, y hoy prefiere resignarse con perjuicio de su salud física, mental o moral.

El tabú del asedio sexual

Según la definición expuesta en el artículo sobre asedio sexual en el trabajo (Henríquez 1999), se trataría de una conducta de carácter sexual o con connotaciones de esta naturaleza, no deseada por las personas a quien va dirigida

que tiene efecto o amenaza la situación laboral de esta última. Dentro de esta definición hay varios conceptos distintivos e

importantes, como son la diferenciación entre la aceptación o no aceptación de la víctima y la atracción heterosexual legítima, o los efectos según sea su rechazo o aceptación en lo correspondiente a su contratación, promoción, ascenso, salud o bienestar en el trabajo (Henríquez 1999).

Al mencionar anteriormente los ámbitos laborales involucrados en la precarización del trabajo, se hizo una revisión bibliográfica y referencial sobre los aspectos en que son afectados los trabajadores. Al revisar dichos textos, la relevancia del tema a tratar a continuación, saltó a la luz por el mismo hecho de no ser explícito en la mayoría de los textos tratados.

El tema del asedio sexual en el trabajo, así como el de la Discriminación Laboral, son según Ricardo Reyes, jefe de personal de la obra KOLPING CHILE (2000), dejados al margen de lo que son las Relaciones Laborales principalmente por un problema cultural. Los parlamentarios se encuentran reacios a asumir el problema como un tema

de contingencia política al interior de las empresas y de interés para la legislación gubernamental, y prefieren considerarlo sólo delicado y sujeto a ser elaborado en el futuro.

En este sentido, se perpetúa la concepción del asedio sexual como un tema particular de la intimidad de las personas involucradas, bajándole en amplios grados el perfil de gravedad de las consecuencias mentales y morales para las personas implicadas (Reyes, 2000).

Por otra parte, el asedio sexual en sí constituye una forma de discriminación por cuanto, aunque en teoría

puede afectar indistintamente a hombres y mujeres, en la práctica la mayoría de las afectadas son mujeres. Es discriminación además, porque tales conductas denotan una visión de inferioridad de un sexo con respecto de otro (Silva 1999).

Las razones que explican esta realidad, serían de índole cultural, pues la mujer continua siendo desvalorizada en lo relativo a su real capacidad profesional y de trabajo. Existe, además, una práctica generalizada que hace legítimas tales conductas, al no haber canales

adecuados de denuncia y protección legal y de una posibilidad efectiva de sanción, repitiéndose y permaneciendo en la impunidad (Silva, 1999).

Por otra parte, hay una fuerte carga de carácter subjetivo que dificulta determinar el acto de hostigamiento sexual. Puede haber ciertos actos, palabras, insinuaciones o gestos que pueden parecer ofensivos para cierta persona pero no para otra.

Se plantea una gran dificultad para delimitar una definición objetiva que abarque la mayoría de los casos y que sea lo suficientemente concreta como para no legislar sólo sobre los casos de extrema gravedad. Se trata de conductas que puedan ser evaluadas según un juicio real de gravedad y ofensa para la víctima, causándole un real perjuicio a la dignidad de su persona (Silva, 1999).

Por último, el tema se diluye aun más cuando se plantea una diferencia sutil entre lo mencionado anteriormente en cuanto a negociar horarios, jornadas, salarios o tipo de relación laboral un nivel formal e informal.

En este sentido, el asedio sexual según todos sus matices puede resultar difícil de definir o evaluar al estar sujeto a la percepción de ambos actores en cuanto a lo correcto o incorrecto en una relación de trabajo. En términos quizás más claros, no resulta extraño suponer que en un ambiente de trabajo donde se maneja la comunicación altamente informal, producto de la empresa moderna y del buen clima laboral, aparezcan situaciones ambiguas de informalidad donde el límite entre lo adecuado y lo no adecuado sea difuso y mal definido.

La Realidad

Lazo (1995) citado en Henríquez (1999) alude a un estudio de la Organización Internacional del Trabajo en 23 países industrializados, en el cual la proporción de trabajadoras afectadas oscila entre el 15 y el 40 % en distintos países. En países como EEUU o España, la cifras son aún más altas. En Chile, los datos existentes de 1991 señalan que el 20% de las encuestadas ha sido víctima de asedio sexual en el trabajo y el 84% lo reconoce como un fenómeno existente. En cuanto a la denuncia de los casos, La Inspección del Trabajo ha recibido tan sólo 49 denuncias desde

1997 a la fecha, y se ha señalado que de las renunciadas recibidas, en la mayoría de los casos el acosador es una persona conocida en situación de poder sobre la víctima. Se estima que un 25% de los casos son denunciados, y de este porcentaje un 26% no logra resolverse en la intervención de la Dirección del trabajo por carecer de un respaldo legal (Reyes, 2000).

Causas:

- Gran poder administrativo.
- Falta de aceptación por parte de la persona que arremete.
- Enfermo mental.
- Discriminación.
- Etc.

consecuencias:

- Desempleado.
- Baja autoestima por parte del afectado.
- perjuicio de la salud física, mental o moral.
- Etc.

Recomendaciones:

*Hacer los respectivos tramites para que la justicia se haga cargo.

· Informar a familiares o amigos, para así ellos estén al tanto de lo sucedido.

Ponerse en manos de psicólogos para poder ayudar con el trauma, etc.