

Pontificia Universidad Católica de Chile

Escuela de Psicología

Cátedra: Gestión en RRHH.

ASEDIO SEXUAL EN EL TRABAJO : UN ASPECTO TABÚ DEL EMPLEO PRECARIO

Introducción

El tema del asedio sexual en el trabajo ha permanecido a menudo oculto en el ámbito de las conversaciones y discusión laboral, principalmente por su carácter de ambigüedad para ser evaluado y considerado, y las consecuencias psíquicas, emocionales y morales la persona en cuanto a víctima y victimario.

Inserto en el marco de la empresa moderna y sus normativas de flexibilización, el tema puede ser abordado desde diversas perspectivas : laboral, en cuanto a su aspecto de precariedad y desregulación propia de la falta de definición completa del concepto; psicológica, en cuanto al daño psíquico, emocional y moral de la persona; judicial, en cuanto a la precaria legislación sobre el tema, al no existir mecanismos reales a implementar de sanción al acosador y protección a la víctima.

En este sentido, el tema se vuelve ambiguo y difícil de aprehender pues se comienza a ver la perspectiva de todos los casos. Sin pretensiones de justificar el hecho de que aun no exista una medida real de aplicación, debido a la dificultad de asir el tema por un eje central, el presente trabajo intenta reflejar al menos cuatro aspectos:

Primero, un marco de comprensión y ubicación del problema en el contexto del mundo empresarial moderno. Segundo, se intenta revisar una panorámica de la situación en cuanto a la formulación del problema en sus términos reales, o al menos en consideración del máximo de sus implicancias. Tercero, se presentan algunos datos de la realidad del problema en Chile y del modo en que se aborda el tema en el país. Por último, se realizan algunas consideraciones que parecen relevantes para el tema en cuestión.

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 Gonzalez 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 (catedra 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.

Realidad chilena

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 renuncias 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).

La realidad chilena y el marco legal

Las acciones que es posible desplegar para obtener la sanción de tales conductas son en opinión de Lazo (1995) citado en Henríquez (1999) : el recurso de protección ante la Corte de Apelaciones, la recurrencia a los tribunales del trabajo y la fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo.

- La recurrencia a los tribunales es aún una vía poco utilizada. Si bien podrían intentarse demandas y ponerse en práctica mecanismos judiciales y administrativos, en Chile ha predominado la costumbre que exige leyes específicas para resolver cada tema. De allí que no se registran sentencias judiciales de sanción a estos hechos.
- La vía administrativa, es decir, la recurrencia a la Dirección del Trabajo, suele ser vista por los trabajadores como una instancia cercana y accesible cuando se busca protección. Sin embargo, la función fiscalizadora de la Dirección no es tan clara en materia de acoso sexual según dice que lo que no está legalmente prohibido, está permitido.
- En otras fuentes (Silva 1999), Hernán Silva, abogado del colegio de Abogados de Concepción, señala que la mayor parte de las situaciones de acoso sexual caben perfectamente en las previsiones del código penal chileno que rige desde hace ciento veinte años, y pueden ser sancionada con él. Lo que ocurre es que, como en muchas otras cuestiones, es que se ignora o se olvida su contenido y todas sus posibilidades y no se acierta a sacar provecho de las innumerables virtualidades que latén en su seno... En efecto, el artículo 296 castiga al que amenace seriamente a otro con causarle o causar a su familia un mal que constituya delito, siempre que por los antecedentes aparezca verosímil la consecución del hecho (...) según haya sido conseguido o no el propósito (...).

Se encuentra en proceso en Chile, un proyecto de ley que define el acoso sexual como : Comportamiento de carácter sexual no deseado por la persona afectada, que incide negativamente en su situación laboral causándole un perjuicio. De acuerdo al Servicio Nacional de la Mujer, (SERNAM 2001), el Estado tiene la obligación de garantizar a todos los trabajadores, mujeres y hombres, oportunidades en el acceso, permanencia y progreso en el empleo, procurando el máximo de bienestar en el lugar donde se desempeñan. El SERNAM se atribuye el deber de propiciar políticas públicas que mejoren las condiciones de trabajo y la calidad del empleo de las mujeres. En este contexto, el SERNAM redactó una indicación sustitutiva al Proyecto de Ley sobre el Acoso Sexual donde, además de la definición expuesta anteriormente, se complementa : ... tal comportamiento puede consistir en una o varias acciones reiteradas en el tiempo, lo que decidirá el juez tomando en consideración la gravedad del comportamiento. La indicación sustitutiva también modifica el Código del Trabajo, estableciendo, por una parte que el acoso sexual constituye una forma especial de discriminación contraria a los principios de leyes laborales y, por otra, estableciendo dicha conducta como causal del término del contrato de trabajo, elevando la indemnización a que pueda dar lugar en un 100%. Conjuntamente, se modifica el Estatuto Administrativo y el que rige para todos los trabajadores municipales en lo relacionado con la responsabilidad administrativa de los funcionarios, prohibiéndose expresamente el acoso sexual, y estableciendo una medida disciplinaria para quienes incurran en él. Actualmente, se encuentra en Primer Trámite Constitucional en la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados.

Conclusiones

En este apartado, son dos los temas considerados importantes a tratar. Uno es el tema de la subjetividad involucrada en el conflicto del acoso sexual a nivel de las partes implicadas y del tipo de medidas reguladoras a implementar.

En el primer tema, confluyen diversos aspectos. Primero, como se planteó en el subtema del acoso sexual visto como un tabú, aparece la atribución y juicio de valor que realiza la víctima ante una situación de acoso. Desde un punto de vista estrictamente psicológico, se puede observar como la realidad es personal y única según las propias características de personalidad, y por lo tanto, una misma situación puede verse de modo

distinto según el observador. Según esto, lo que para una persona puede ser una clara situación de acoso sexual, para otra puede no serlo (Rapaport, 1999). Refiriendo al tema a la psicopatología de la personalidad, por ejemplo, si una persona presenta un estilo de personalidad paranoideo, es muy probable que vea a su alrededor permanentes amenazas a su integridad y capacidad, con lo consecuentes riesgos de pérdida del empleo.

A menudo los acusados de asedio sexual expresan que la culpa del acoso la tiene la víctima, según su forma de vestir o manera de actuar explica y justifica que sean asediadas (Dirección del Trabajo, citado en Henríquez 1999). En este sentido, si se sigue con la terminología de los estilos de personalidad, una personalidad histriónica calza con las características expuestas por los acusados: vestimenta en extremo provocativa, ajustada al cuerpo, gestos insinuantes, sensuales e invitadores, y que, al momento de que el aludido acepta la insinuación, la persona se escabulle, reclama abuso de poder y luego acusa a la víctima(que sería el acosador) de acoso sexual.

Según lo expuesto anteriormente, el tema reclama una evaluación precisa y psicológica de cada caso en particular para determinar las circunstancias reales y/o fantaseadas respecto al acoso. Como se puede concluir, es muy probable que en muchos de los casos se trate más bien de una historia de atribuciones más que una realidad factual.

Sin embargo, este argumento no puede servir para justificar el no tomar medidas al respecto. Como se expresó también en el subtema del asedio sexual como tabú, muchas veces se pierde el límite entre lo que son las relaciones informales de compañerismo y lo que es asedio propiamente tal. Si se legisla sobre el tema, puede que se produzcan abusos sobre la ley por transformar en asedio sexual una situación que vulgarmente no lo es por sacar ventajas personales. Puede que incluso muchas formas de venganza personal hacia el empleador por diversos motivos, se traduzcan en innumerables denuncias por acoso , yendo la ley en directo desmedro del empleador.

Por último, se hace alusión en materia de legislación laboral (Reyes, 2000) al sindicalismo en Chile, y la negociación colectiva. Gracias a la semilla plantada por el sindicalismo, las empresas han logrado entender paulatinamente que si sus objetivos corporativos se identifican con los objetivos particulares de sus trabajadores, se experimentará una mayor rendimiento y productividad, logrando así un desarrollo equitativo de ambas partes. Se plantea en estos términos, que la mejor forma de dar solución al problema del acoso sexual y la discriminación laboral y su consecuente daño moral, es a través de un organismo de trabajadores que planteen mecanismos de detección y manejo de situaciones anormales en el trabajo, en un marco de negociación con el empleador, donde se determinen en conjunto una definición consensual sobre el asunto, parámetros de acción, modalidad de protección al denunciante y términos en que se recurrirá a la ley en caso de que sea necesario.