

DERECHOS HUMANOS Y DIGNIDAD EN EL TRABAJO

EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

LYDIA GUEVARA RAMIREZ, Secretaria General de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas y de la Sociedad Cubana de Derecho Laboral y Seguridad Social. Profesora titular de la Univ. Habana

DERECHOS INMATERIALES Y DIFUSOS

- CON RESPALDO CONSTITUCIONAL**
- MUCHAS VECES PRETERIDOS**
- CONTRIBUYEN AL EJERCICIO DE
LA AUTOESTIMA DE LA PERSONA**
- NO SE EJERCEN POR FALTA DE
LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA**

DERECHOS HUMANOS

DIGNIDAD

INTEGRIDAD FÍSICA Y MENTAL

Vida

Intimidad

Honor
honra

Educación

Trabajo

Libertad
sindical

Igualdad

Libertad
De
expresión

Tutela
judicial

Información

Participación

Salud

DIGNIDAD

¿DERECHO O PRINCIPIO?

**BASE DE DERECHOS HUMANOS
SIN DISTINCIÓN ALGUNA, CIVILES,
SOCIALES, ECONÓMICOS
POLÍTICOS, CULTURALES ETC.
NO SE IDENTIFICA CON DERECHO
FUNDAMENTAL.**

DIGNIDAD

- **“VALOR ESPIRITUAL Y MORAL DE LA PERSONA,**
- **CONLLEVA AL RESPETO DE ELLA POR PARTE DE LOS DEMÁS.**
- **SE RECONOCE A TODAS LAS PERSONAS.**
- **LAS NORMAS JURÍDICAS SE DEBEN BASAR EN ESTA DEFINICIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES**

DIGNIDAD

- **ES PARTE DE LA PERSONA HUMANA, DE SUS ATRIBUTOS ESENCIALES, COMO LA VIDA Y LA INTEGRIDAD FÍSICA Y MENTAL.**
- **VALOR JURÍDICO QUE APOYA EL ORDEN POLÍTICO Y LA PAZ SOCIAL**
- **NO PUEDE DIFERENCIARSE EL CIUDADANO CON EL TRABAJADOR**
- **ES LA MISMA PERSONA INDIVISIBLE**

A faded, low-resolution image of José Martí, the Cuban national hero, is visible in the background. He is depicted from the chest up, wearing a light-colored shirt and a dark vest, with his hands clasped in front of him. The image is centered and serves as a backdrop for the text.

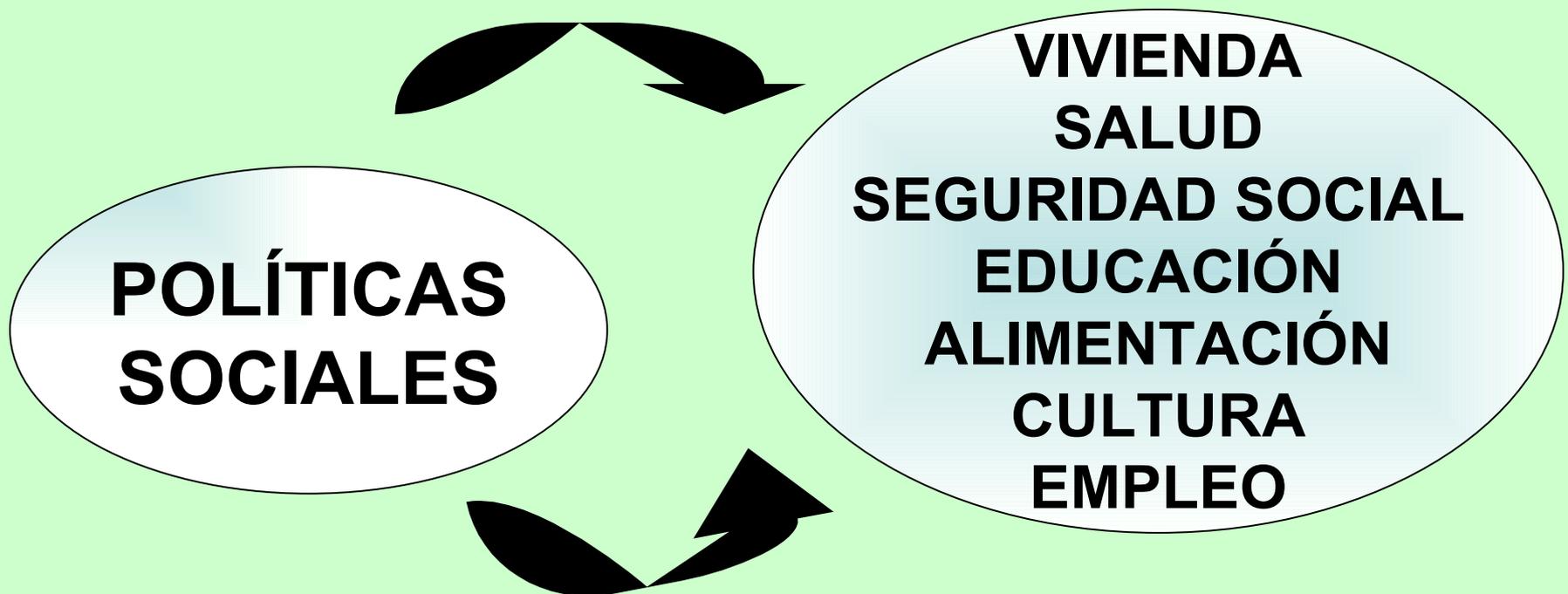
**YO QUIERO QUE LA LEY
PRIMERA SEA EL CULTO
DE LOS CUBANOS POR
LA DIGNIDAD PLENA DEL
HOMBRE”**

JOSE MARTÍ

Constitución de la República

RESPECTO A LA DIGNIDAD

- **RESPONSABILIDAD DEL ESTADO**
- **LABOR INSTITUCIONAL PARA FONDOS AL PRESUPUESTO NACIONAL**



CAMBIO EN ENFOQUE DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA

**EMPRESA
COMO
CENTRO**



**ECONOMÍA
Y
MERCADO**

**LA PERSONA
COMO
CENTRO**



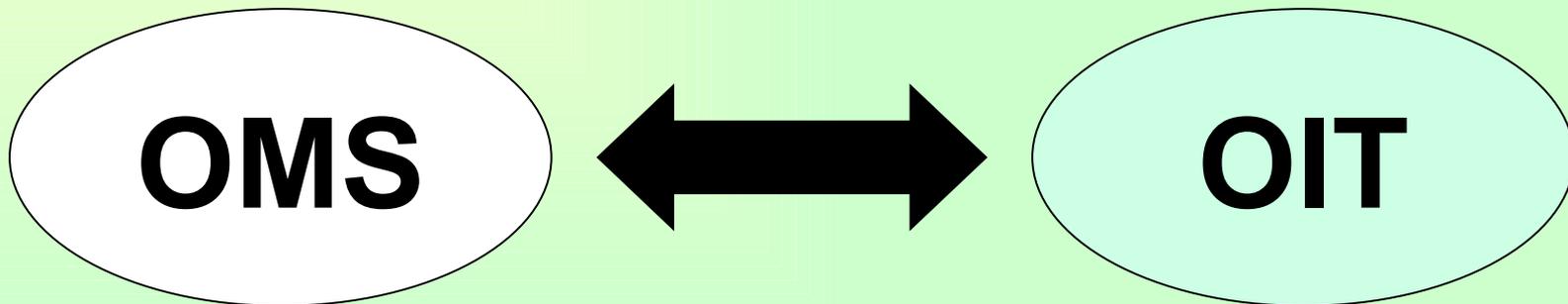
**DERECHOS
HUMANOS**

**A QUIEN
FAVORECE LA
RESPONSABILIDAD
SOCIAL DEL
EMPLEADOR**

- EMPRESA
- TRABAJADORES
- FAMILIA
- CENTROS DOCENTES
- INVESTIGADORES
- MEDIOS DE DIFUSIÓN
- SEGURIDAD SOCIAL
- ESTADO
- SOCIEDAD

El rostro humano de la empresa

Conceptos de bienestar y salud en el trabajo



- Estado de bienestar físico, psíquico y moral y no la ausencia de enfermedades y accidentes del trabajo

Concepto de violencia según OMS

**USO DELIBERADO
DE LA FUERZA
FÍSICA O EL PODER**

**Causa lesiones,
muerte, daño
psicológico**

**En grado de
amenaza o efectivo**

**Contra uno mismo,
otra persona,
grupo o
comunidad**

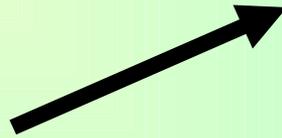
**Atenta contra el
derecho a la salud y
la vida**

Concepto de violencia laboral en los servicios según OIT

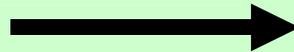
**TODA ACCIÓN,
INCIDENTE O
COMPORTAMIENTO**



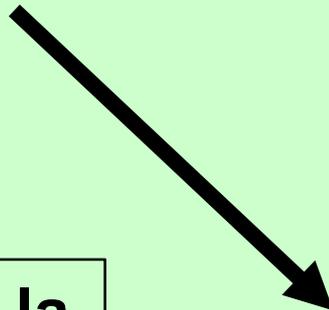
**En el ejercicio de la
actividad
profesional o como
consecuencia de la
misma**



**Se aparta de lo
razonable**

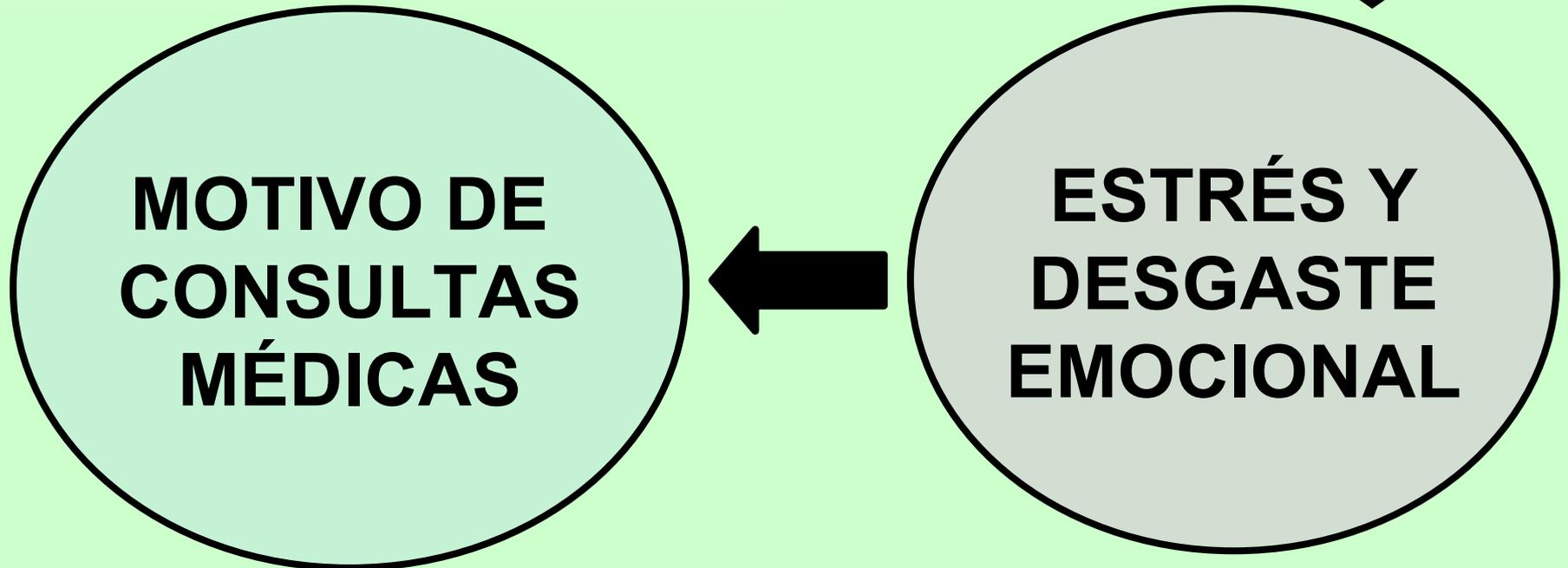
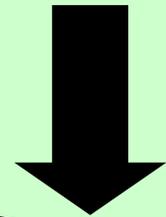


**Una persona es
agredida,
amenazada o
humillada**



**Por otra persona (no
dice si superior o
igual)**

- **La exigencia de resultados en el trabajo unido a**
- **Las condiciones de inestabilidad de los puestos de trabajo.**



ESTABILIDAD LABORAL VERSUS VIOLENCIA

SECTOR PÚBLICO



SECTOR PRIVADO

Para resolver violencia en empleo público:

2. Visualizar el problema
3. Demostrar que afecta a muchas personas
4. Opinión pública estima que debe y puede hacerse algo para corregirlo por acción colectiva
5. Es socialmente indeseable

SECTOR SERVICIOS PÚBLICOS

- **OIT Y ESTUDIO “VIOLENCE AT WORK” DE VITORIO DI MARTINO. (1998 Y 2006)**
- **HOSPITAL, ESCUELA, UNIVERSIDAD, CENTRO DE INVESTIGACIÓN, SERVICIO DE TRANSPORTE, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, TRIBUNALES DE JUSTICIA...**
- **SON PROCLIVES A LA VIOLENCIA, TANTO FÍSICA COMO PSICOLÓGICA, POR LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA Y POR TERCEROS.**

MARIE FRANCE HIRIGOYEN

- **En ningún otro contexto laboral como la administración pública, la violencia es tan negada como difícil de detectar.**
- **En administraciones públicas las responsabilidades se diluyen y es mucho más difícil reaccionar a tiempo.**

DOBLE VIOLENCIA



**VIOLENCIA HACIA FUERA
PÚBLICO BENEFICIARIO**



**MALTRATOS Y ARBITRARIEDADES
A QUE SE SOMETEN LOS
CIUDADANOS Y SUPUESTOS
BENEFICIARIOS DE POLÍTICAS
PÚBLICAS**

**VIOLENCIA HACIA DENTRO
INTRA-BUROCRÁTICA**



**CONTRA LOS FUNCIONARIOS EN
SU ÁMBITO LABORAL. FORMA DE
ARBITRARIEDAD, VIOLENCIA Y
MIEDO**

VIOLENCIAS LEGALES E ILEGALES

TIPOS DE VIOLENCIAS

- **Violación de normas vigentes**
- **Criterios irracionales de selección del personal y sistema escalafonario**
- **Concursos fraudulentos**
- **Desaliento a la excelencia profesional**
- **Evaluación de personal**
- **Desigualdad salarial con independencia de la misma calificación y nivel educacional**

TIPOS DE VIOLENCIAS

- **Hacinamiento y mal uso de locales**
- **Subutilización de la calificación**
- **Acoso sexual en forma de chantaje como preferencia para dar o mantener empleo**
- **Falta de respuesta a reclamos y quejas del personal.**
- **Preferencias por rasgos externos**
- **Subutilización del personal**

**Dignidad e
integridad moral**

ACZTFOY

**Contra derechos
fundamentales**

**Abuso por uso
indebido del poder**

VIOLENCIA LABORAL

REQUISITOS

**PERSISTENTE Y
DEMOSTRABLE**

ENCAMINADA A INFUNDIR

**MIEDO
INTIMIDACION
TERROR
ANGUSTIA**

EJERCIDA

CONTRA UN TRABAJADOR

**POR UN SUJETO
DE LA RELACION**

CON EL FIN

**PERJUICIO
DESMOTIVACION
RENUNCIA**

MODALIDADES DE VIOLENCIA LABORAL

- **MALTRATO**
- **PERSECUCIÓN**
- **DISCRIMINACIÓN**
- **ENTORPECIMIENTO LABORAL**
- **INEQUIDAD LABORAL**
- **DESPROTECCION**
- **ACOSO PSICOLOGICO**

MALTRATO

LABORAL

**TODO ACTO DE
VIOLENCIA CONTRA**

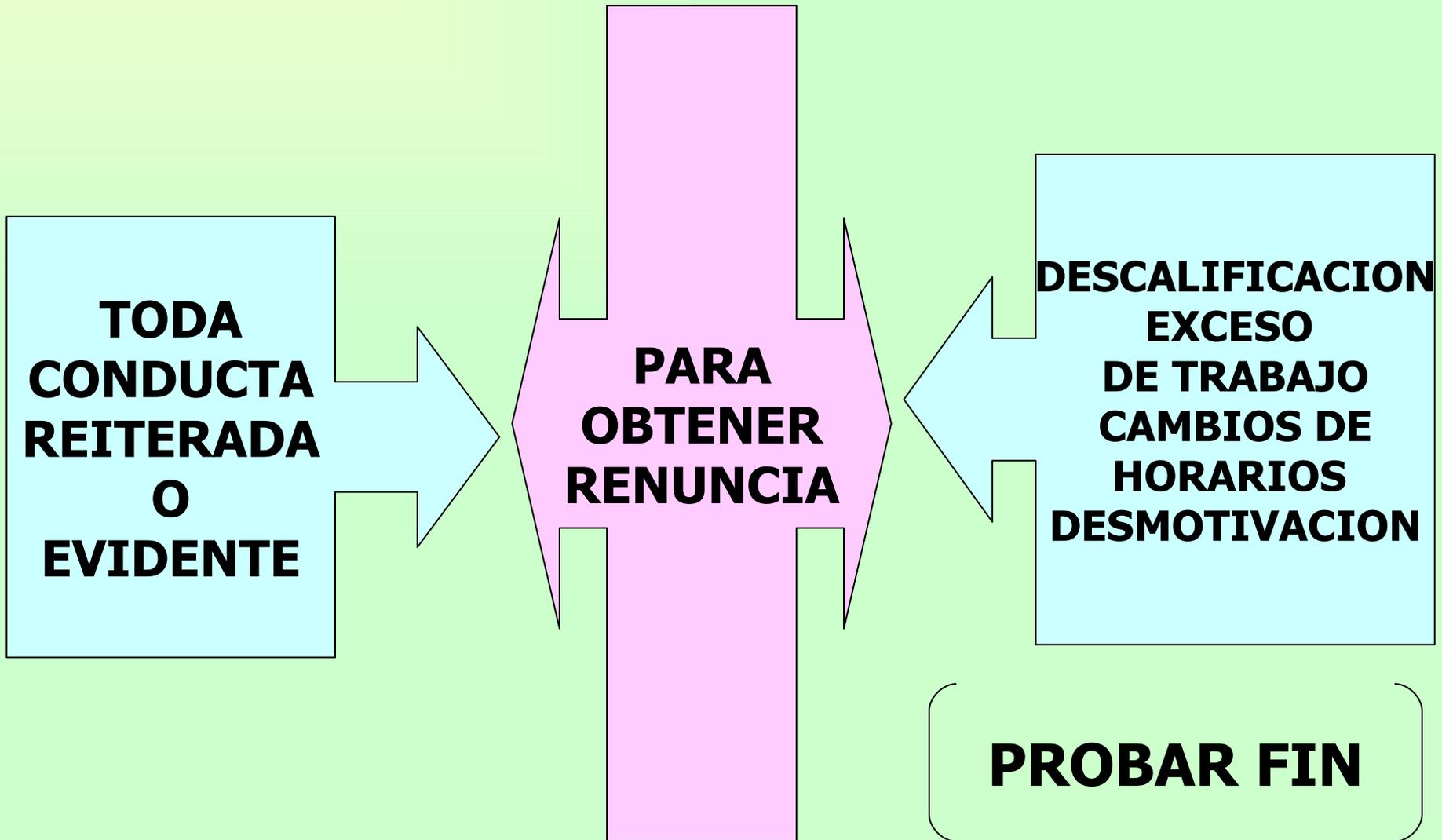
**INTEGRIDAD FISICA O MORAL
LIBERTAD FISICA O SEXUAL
BIENES DE USO LABORAL**

**TODA EXPRESION
VERBAL**

**Injurosa, humillante
coactiva**

**TODO
COMPORTAMIENTO
TENDIENTE A
MENOSCABAR
AUTOESTIMA
DIGNIDAD**

PERSECUCION LABORAL



DISCRIMINACION LABORAL



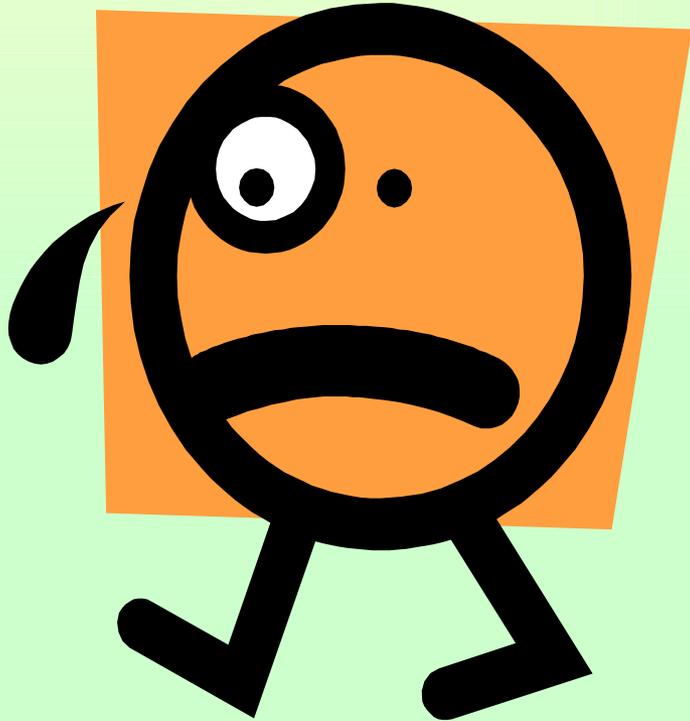
ENTORPECIMIENTO LABORAL

TODA ACCION DIRIGIDA A:

- ❖ **Obstaculizar el cumplimiento de la tarea**
- ❖ **Hacerla mas gravosa o retardarla**
- **con perjuicio para el trabajador.**

Tales como: La privación, ocultación o inutilización de documentos o Instrumentos
Destrucción, pérdida de información
Ocultamiento (correspondencia).

INEQUIDAD LABORAL



- **Asignar funciones con menosprecio al trabajador o imposibles de acometer.**
- **Diferencias en el trato,**
- **Desigualdad en el salario.**
- **Discriminación laboral**

DESPROTECCIÓN LABORAL

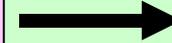


- Toda conducta dirigida a poner :
- En riesgo la integridad física y mental y la seguridad del trabajador.
- Por órdenes, asignación de funciones, sin cumplir los requisitos mínimos de protección y seguridad.

¿Que es acoso moral?

Continuado y deliberado maltrato que sufre un trabajador por comportamiento cruel de otros, con el fin de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su retirada de la organización a través de procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos al trato respetuoso o humanitario que se merece el trabajador y que atentan contra su dignidad.

ACOSO MORAL



0-005-3-00-D

Objetivo

Denigrar

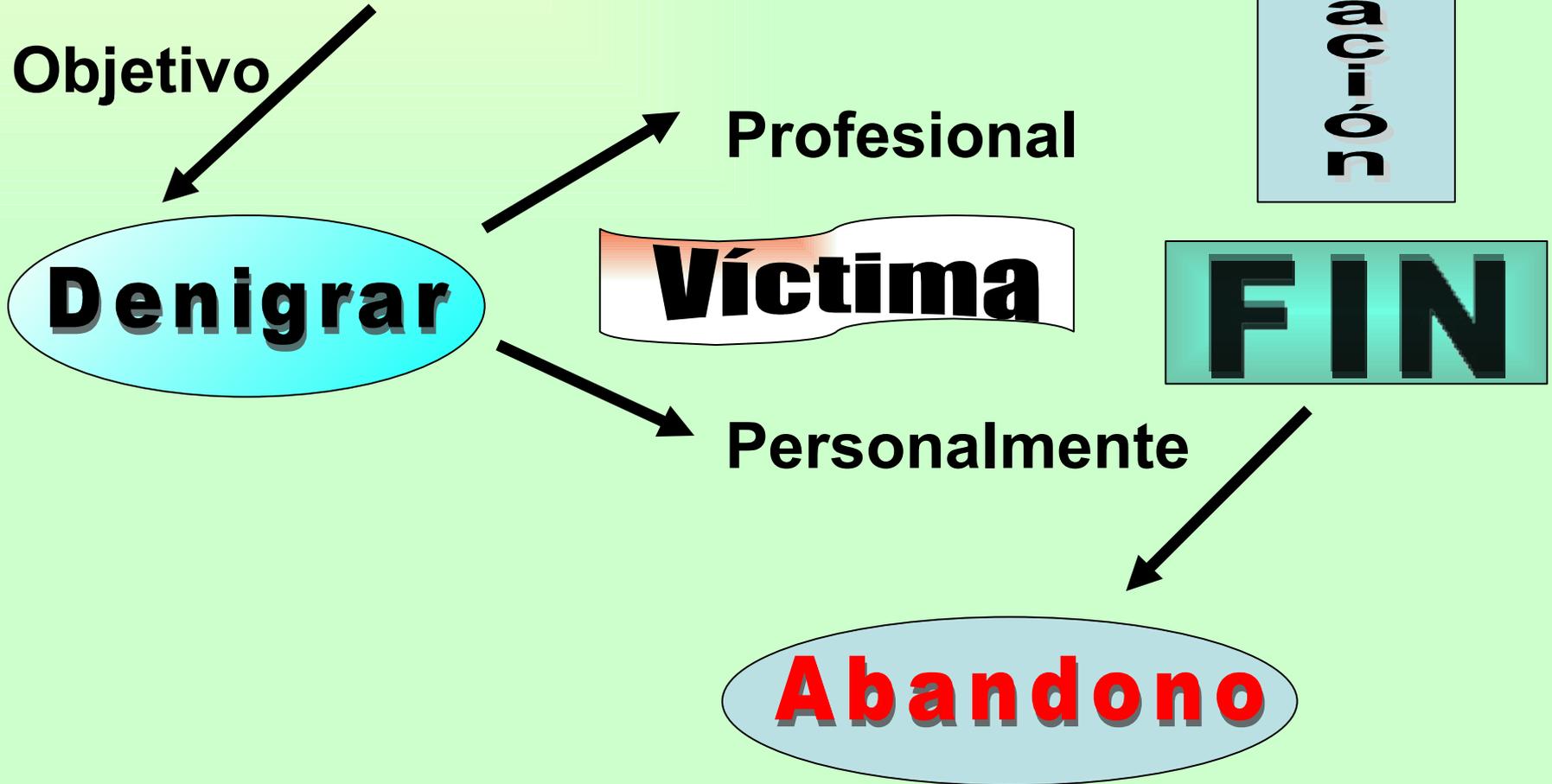
Profesional

Víctima

FIN

Personalmente

Abandono



Acoso sexual y acoso por razón de género.

- **Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.**

ACOSO SEXUAL

- **POR CHANTAJE O QUID PRO QUO.**
REQUIERE ABUSO DE AUTORIDAD POR EJERCICIO DEL PODER. FIN ES **DISFRUTAR DE FAVORES SEXUALES**
- **POR INTIMIDACION O AMBIENTAL**
PARA PERJUDICAR UNA PERSONA Y CREAR SITUACION OFENSIVA, HOSTIL Y DE INTIMIDACION. FIN ES **LOGRAR ABANDONO DEL ENFRENTAMIENTO**

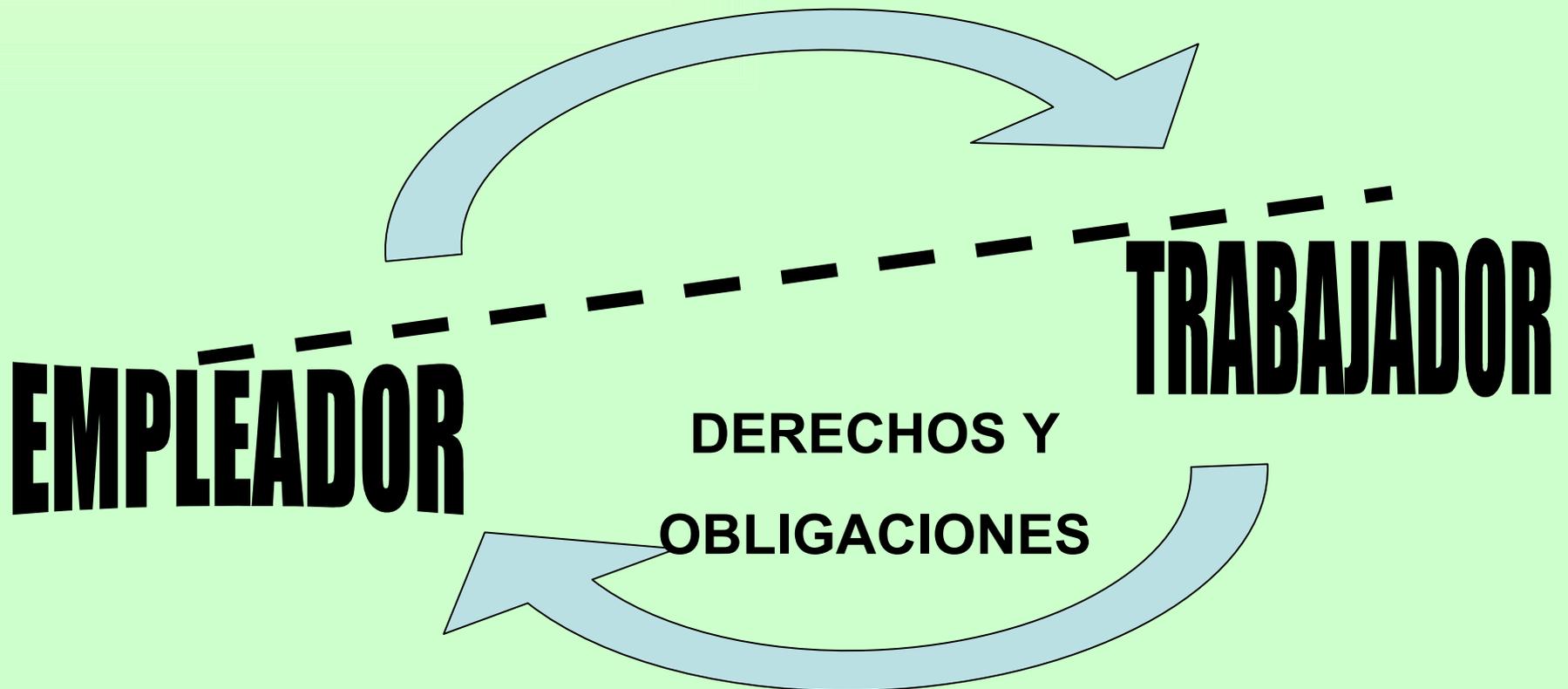
TIPIFICACIÓN JURÍDICA DEL ACOSO LABORAL

- USO ABUSIVO Y EXTRALIMITADO DEL PODER.**
- FRECUENCIA Y REPETITIVIDAD DE LA ACCIÓN.**
- INTENSIDAD O GRAVEDAD**
- ANIMO/INTENCIÓN DE CAUSAR DAÑO**

ELEMENTOS PARA LA TIPIFICACIÓN JURÍDICA

- ASIMETRÍA DE LAS POSICIONES

EJERCICIO DE FACULTADES



ELEMENTOS PARA LA TIPIFICACIÓN JURÍDICA

- **SUJETO INDIVIDUAL O COLECTIVO**
- **DESDE FORMAS SUTILES HASTA
VIOLENCIA FÍSICA Y MENTAL**
- **SILENCIO CÓMPLICE DE TESTIGOS**
- **RIESGO OCUPACIONAL**
- **FIN QUE PERSIGUE (Conducta
dolosa o culposa)**

OTRAS CARACTERÍSTICAS

- TIENE TRACTO EN RELACIONES LABORALES. SE DESCUBRE.**
- LO PROVOCA CAUSAS EXTERNAS**
- CREA ESTADO DE INDEFENSIÓN Y DE INFERIORIDAD EN LA VÍCTIMA**
- NO APARECE EN LEYES O NORMAS ESPECÍFICAS PERO HAY TUTELAS LEGALES.**

¿QUE DERECHOS SE VULNERAN?

- **DERECHO AL HONOR** (contra la reputación personal y la autoestima del trabajador)
- **DERECHO A LA INTEGRIDAD MORAL** (estrategia de violencia verbal, quizás de baja intensidad pero recurrente y prolongada, como gritos, insultos, críticas, amenazas verbales, acompañada o no con violencia física por ejemplo amenazas, maltratos)

- **Derecho a la libertad de conciencia:** se manifiesta en los ataques a las actitudes de la víctima, desprestigio de sus convicciones políticas, religiosas.
- **Respeto a la dignidad profesional,** al ordenar trabajos de inferior calificación, por debajo de la capacidad, cuestionar las decisiones técnicas, desconocer los méritos, etc.

DERECHO A LA COMUNICACIÓN,

Contra la libertad de expresión e información al romper las redes de comunicación, produciendo aislamiento profesional y personal,

Se reconocen en la legislación española, en el Código del Trabajo de Francia, en varias constituciones de América Latina.

CANTIDAD DE CONDUCTAS

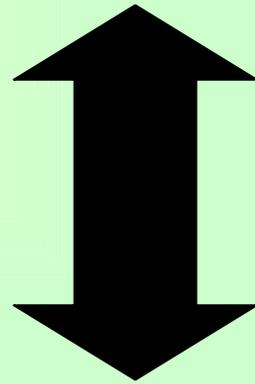
**UN SOLO ACTO
HOSTIL
BASTA PARA
ACREDITAR
EL ACOSO**

**Causalidad
entre la acción y
la ofensa a la
dignidad,
la integridad física,
la libertad sexual
y demás derechos
fundamentales.**

¿Cómo descubrirlo y entenderlo?

- **Partir del supuesto de un** proceso sistemático de vulneración de derechos y deberes.
- Es un acto de discriminación.
- Cualquier análisis o concepto jurídico debe partir de la noción de proceso, de progresión

Coloca a la víctima en estado de indefensión jurídica



Los daños a la salud se producen por la progresión y los efectos de la indefensión psico-social y ésta se debe a la indefensión jurídica.

Indefensión jurídica

The diagram consists of a light green background. At the top, a white oval contains the text 'Indefensión jurídica'. Below it, a white rectangle contains the text 'Origina daños Psicosociales'. Two large, black, curved arrows point from the oval down to the rectangle, one on the left and one on the right. At the bottom, a yellow rectangular box contains the text 'Su afrontamiento requiere una regulación jurídica.'

**Origina daños
Psicosociales**

**Su afrontamiento requiere una
regulación jurídica.**

MEDIOS PROBATORIOS

- carga probatoria dinámica
(prueba el que está en mejores condiciones de hacerlo)
- inversión de la carga de la prueba a favor de la víctima. (riesgos psicosociales)

Cómo probar y medir el daño.

- **Mediante evidencias: testimonios de testigos, correos, faxes, notas, fotos., en que aparezca el trato ofensivo.**
- **DAÑO MORAL. Bien material tiene valor o precio de mercado.**

¿Cómo determinar cuanto vale el honor, la honra, la dignidad?

Estrategias preventivas

- Organización del trabajo
- Comunicación e Información
- Convenio Colectivo de Trabajo
- Identificar y evaluar los riesgos
- Modificar el ambiente de trabajo
- Controlar las prácticas de trabajo
- Conducir y apoyar la formación de personal

COMO ENFRENTAR LOS RIESGOS DEL TRABAJO

- Método más eficaz es la prevención que abarca:
- Reconocimiento de la importancia de la responsabilidad del empleador de garantizar que el lugar de trabajo sea seguro y no presente riesgos para la salud de los trabajadores

TUTELAS ANTE EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

- Tutela preventiva. Ley de prevención de riesgos profesionales.
- Tutela contractual. Revisar Cláusulas del contrato de trabajo.
- Tutela inhibitoria. Procedimiento especial. Inspección del trabajo. Función pública
- Tutela punitiva. Sistema penal.
- Tutela resarcitoria. Indemnización por daños ocasionados.

**NADIE PUEDE DORMIR TRANQUILO,
MIENTRAS HAYA UN HOMBRE,
UN SOLO HOMBRE INFELIZ**

JOSÉ MARTÍ