

memoria
centro de estudios del trabajo

Violencia y Acoso en el mundo del trabajo
Afectaciones en el ejercicio organizativo
en los/as trabajadoras/es de la CEDOCUT



memoria
centro de estudios del trabajo

Violencia y Acoso en el mundo del trabajo
Afectaciones en el ejercicio organizativo
en los/as trabajadoras/es de la CEDOCUT



Equipo Investigador:

Jorge Santacruz
Stephanie Altamirano

Elaborado por:

Centro de Estudios del Trabajo "Memoria"

Revisión de textos:

Patricia Polo Almeida -Oficial de Salud FOS

Revisión de herramientas metodológicas:

Carlos Lima

Corrección de Texto y Estilo:

Ramiro Fernández Pereyra

Diseño y Diagramación:

Stalín Baldeón

Agradecimientos:

A todas y todos los trabajadores y trabajadoras de la CEDOCUT, que fueron parte de esta investigación.

Muchas gracias por sus historias, reflexiones y su lucha por un mundo del trabajo sin violencia ni acoso.

Esta publicación fue realizada gracias al apoyo de:



Bélgica
socio para el desarrollo



Reconocimiento-NoComercial-Compartir igual (by-nc-sa)

No se permite el uso comercial de la obra original ni de las posibles obras derivadas, la distribución de las cuales se debe hacer con una licencia igual a la que regula la obra original.

memoriaecuador.org/centromemoriaec@gmail.com

Quito-Ecuador, 2020

INDICE

Marco Metodológico	10
Definición del Objeto de Investigación	10
Objetivos de la investigación	10
Tipo de Investigación	11
Método de muestreo	11
Herramientas	12
Cuantitativa	12
Cualitativas	13
Algunos Datos Nacionales	13
Contexto de la investigación sobre acoso y violencia en los sindicatos de la CEDOCUT	14
Lo que sostiene a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Relaciones de Poder	20
Características de la Violencia y el Acoso Laboral en los/as trabajadores/as de la CEDOCUT	26
Tipos de acoso y violencia laboral	26
a) Acoso o Asedio moral	27
b) Violencia en el Ámbito Sexual	32
c) Razones de Género	36
d) Identidad Étnica	39
e) Participación gremial de la mujer sindicalista	41
f) Cláusulas sobre acoso y violencia en el contrato colectivo	44
g) Trámite administrativo y legal para denunciar violencia y acoso laboral	45
h) Situaciones de acoso y violencia laboral en el contexto del Covid-19	45
Las afectaciones de la violencia y el acoso en el Ejercicio Organizativo	48
Afectaciones de la violencia y el acoso a mujeres sindicalizadas	55
Reflexiones Finales	59

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico1.	Edades	15
Gráfico 2.	Sectores Productivos	16
Gráfico 3.	Distribución por Género	16
Gráfico 4.	Distribución de Sectores por Género	17
Gráfico 5.	Estado Civil	18
Gráfico 6.	Estado Civil por Género	18
Gráfico 7.	Nivel de Instrucción	19
Gráfico 8.	Nivel de Instrucción por Género	20
Gráfico 9.	Acoso o Asedio Moral	28
Gráfico 10.	Acoso o Asedio moral por género.	28
Gráfico11.	Acoso o Asedio Moral por Sectores	29
Gráfico 12.	Responsables de Situaciones de Acoso o Asedio Moral	31
Gráfico13.	Responsables de Situaciones de Acoso o Asedio Moral dividido en género.	31
Gráfico 14.	Violencia sexual	32
Gráfico 15.	Responsables de la violencia Sexual	35
Gráfico 16.	Responsable de la violencia Sexual Dividido por género	35
Gráfico 17.	Discriminaciones por Razones de Género	36
Gráfico 18.	Discriminación por ser Padre o Madre	37
Gráfico 19.	Responsables en la Discriminación por Razones de género	38
Gráfico 20.	Discriminación por Identidad Étnica	40
Gráfico 21.	Responsable de Discriminación por Identidad Étnica	40
Gráfico 22.	No puedo ir a las reuniones de mi sindicato porque son en un horario que se cruzan con mis actividades del hogar por sectores	41
Gráfico 23.	He sido criticada por participar en actividades gremiales por sectores	42
Gráfica 24.	Siento que mi voz no es escuchada en mi organización	43
Gráfico 25.	Tiene en su contrato colectivo cláusulas sobre acoso y violencia por sectores	44
Gráfico 26.	Conozco el trámite administrativo y legal para denunciar violencia y acoso laboral por sectores	45
Gráfico 27.	Responsable de las Situaciones de acoso y violencia laboral en el contexto del Covid-19	47
Gráfico 28.	Conoce el trámite administrativo para denunciar acoso y violencia laboral	50
Gráfico 29.	Conoce el trámite administrativo para denunciar violencia y acoso laboral desagregado por género	50
Gráfico 30.	Tiene en su contrato colectivo clausulas sobre acoso y violencia	51
Gráfico 31.	Discriminación en la organización gremial por ser Mujer	56
Gráfico 32.	Situaciones de discriminación en la organización gremial por ser mujer	56

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1.	Situaciones de Acoso o Asedio Moral	30
Cuadro 2.	Situaciones de Violencia Sexual en ámbito laboral	34
Cuadro 3.	Situaciones de discriminación por razón de género a la mujer	37
Cuadro 4.	Desde que se declaró la emergencia en el Ecuador por COVID-19. ¿En su espacio laboral ha experimentado alguna de estas situaciones?	46

Todas las ramas de la industria y las comerciales han absorbido a la mujer y la ha colocado en las filas de los asalariados en las peores condiciones ...

Nuestra participación en el congreso es necesaria, porque tenemos que discutir nuestros problemas. No queremos que nadie nos dé discutiendo ni resolviendo, porque Uds., compañeros, no nos comprendéis ni sentís en forma alguna. La mujer también es ciudadana, tiene derecho a todas las prerrogativas, pero han objetado que la mujer es un ente, que está al servicio del confesionario.

Esto lo dicen los que han dominado al país cerca de medio siglo, demostrando no ser capaces de crear una conciencia cívica en la mujer.

Las condiciones económicas actuales de la vida social y la entrada de la mujer al rol de asalariada ha creado una nueva conciencia de clase ... Si hay una representación femenina en este congreso se debe al esfuerzo gigantesco de la mujer ecuatoriana y trabajadora, que reclama su puesto y viene con derecho a discutir fraternalmente con Uds. todos los problemas de la clase asalariada.

Ildaura Tandazo
Cuarto Congreso Obrero Nacional y
Primero de la Unificación Clasista-1938

El Centro de Estudios del Trabajo MEMORIA publica esta investigación en convenio con Surkuna, FOS Solidaridad Socialista y la Cooperación Belga, con el fin de difundir este material sobre las afectaciones del acoso y la violencia en el mundo del trabajo de y las trabajadoras/as afiliados de la Confederación de Organizaciones Clasistas Unitaria de Trabajadores-CEDOCUT en su ejercicio organizativo.

Este estudio busca profundizar sobre las experiencias de violencia que las/os trabajadoras/as han vivido en sus espacios de trabajo y, a su vez, analizar las afectaciones de esta problemática sobre el ámbito organizativo. Además, se le prestará especial atención a las afectaciones específicas de las mujeres sindicalizadas.

Esta investigación está encaminada desde la perspectiva de la militancia sindical, nutrida del diálogo entre lo académico, lo experiencial y lo organizativo, pues se trata de una apuesta por un enfoque metodológico combinado entre Investigación Acción Participativa y pedagogías populares y feministas.

Marco Metodológico

Definición del Objeto de Investigación

El objeto de estudio es la incidencia del acoso y violencia en el mundo del trabajo sobre los y las trabajadoras/os de la CEDOCUT, problematizando también los factores de permeabilidad de la violencia y acoso al interior de los sindicatos y en su ejercicio organizativo.

Se trata de un análisis donde se dará cuenta de las relaciones de poder y estructuras que sostienen esta violencia; la ética empresarial que legitima ese comportamiento; sus estrategias de gestión; los actores involucrados; los tipos de violencia que se nombran y pudieron ser identificados; los impactos sobre el ejercicio organizativo; todo con especial énfasis en las mujeres sindicalizadas.

Objetivos de la investigación

Objetivo General:

Profundizar sobre las afectaciones del acoso y la violencia en el mundo del trabajo de las/os trabajadoras/es de las organizaciones sindicales filiales de la CEDOCUT en su ejercicio organizativo.

Objetivos específicos:

- Indagar en las/os trabajadores/as parte de las organizaciones filiales a la CEDOCUT sobre sus experiencias de la violencia y acoso en sus espacios de trabajo.
 - Analizar la relación de la violencia y el acoso en el ejercicio organizativo de las/os trabajadores de la CEDOCUT.
 - Explorar la relación entre violencia y acosos en el mundo del trabajo-ejercicio organizativo y la incidencia específica sobre las mujeres sindicalizadas.
-

Tipo de Investigación

En la investigación se utilizó el método cualitativo-inductivo. Por medio de la observación de casos particulares se identificaron variables comunes a todo el grupo, siempre con la finalidad de explorar las experiencias de la población de estudio en relación a las afectaciones del acoso y la violencia en el mundo del trabajo respecto al ejercicio organizativo.

Se trata entonces de un estudio participativo-descriptivo en el que se contemplaron de manera integral varias aristas del fenómeno y en donde los/as investigadores/as actuaron como canalizadores del diálogo, mientras que por su parte las y los trabajadores identificaron sus problemas y las soluciones adecuadas.

Se combinaron también el análisis cualitativo con la investigación individual y colectiva para ubicar las experiencias de las y los participantes; este enfoque permite que, por medio de la voz, se pueda conocer qué experiencias se construyen en relación al objetivo de estudio y, al mismo tiempo, posibilita identificar los patrones socio-organizativos de los sujetos.

Método de muestreo

Se realizaron 65 encuestas cuyos participantes pertenecen a los siguientes sectores: Aeroportuario, Agrícola, Construcción, Enseñanza y Servicios sociales y de salud, Manufactura, Producción Industrial de bebidas y tabaco; Salud, Saneamiento ambiental y Textil; 10 entrevistas a dirigentes/as y trabajadores/as de las bases; y un grupo focal de trabajadoras mujeres.

La muestra se basó en organizaciones sindicales que forman parte de la CEDOCUT y se obtuvo mediante un procedimiento de selección aleatoria, considerando como marco muestral los sindicatos que constaban como activos de acuerdo a los registros de la Central Sindical.

Herramientas

La investigación se llevó a cabo combinando herramientas cualitativas (entrevistas) y cuantitativas (encuestas), que debido a la pandemia por el COVID-19 se utilizaron de manera virtual. Si bien el contexto de encierro implicó que la población utilice mucho más las vías digitales para comunicarse y trabajar, en la aplicación de las herramientas se hizo visible la brecha existente con el manejo de la tecnología entre los/as actores sindicales.

Resulta fundamental el hecho de considerar que no resulta sencilla la tarea de reemplazar a las relaciones presenciales en las distintas actividades que realizan los sindicatos –en este caso el desarrollo de una investigación–, ya que la distancia de la virtualidad hace que el compromiso frente a tal o cual actividad sea más impersonal.

Fue posible percibir, por otro lado, el incremento de los despidos a consecuencia del Covid-19, lo que a su vez aumentó el temor de las/os trabajadoras/as a participar en la investigación. A lo largo de la realización de este trabajo, muchos/as trabajadoras/as expresaron que no querían verse involucrados en ninguna actividad que pudiese comprometer su situación laboral; en este sentido y por esta razón, se ha decidido, para prevenir cualquier posible represalia, mantener en el anonimato a todos/as las participantes y colaboradores de la investigación.

Cuantitativa

a) Encuestas

Se realizaron en total 65 encuestas vía digital, aplicadas de manera individual. En estas se incluyó una serie de preguntas cerradas y de elección múltiple (24 preguntas), sobre datos de identificación de los/as participantes: lugar de trabajo, rama de pertenencia, edad, estado civil, nivel educativo y género. Las demás preguntas indagaron sobre los tipos de acoso y situaciones posibles hicieron referencia a los diversos sub-tipos de violencia; se incluyeron preguntas específicas para mujeres capaces de dilucidar qué tipo de situaciones violentas vivían dentro de sus organizaciones gremiales; luego se abordó el contexto específico de pandemia y las afectaciones en sus espacios de trabajo; finalmente se indagó sobre el grado de conocimiento de los trámites internos para denunciar violencia y acoso.

Cualitativas

b) Entrevistas

Se realizaron 11 entrevistas a profundidad semi-estructuradas, vía zoom excepto un caso (llamada telefónica), a dirigentes/as nacionales y de base ¹ para indagar sobre las dinámicas, prácticas, ideologías y sujetos que intervienen en el sostenimiento y reproducción de la violencia y acoso.

c) Grupo Focal

Se llevó a cabo un grupo focal solo con mujeres, con el objetivo de recabar reflexiones colectivas sobre su experiencia cotidiana y organizativa acerca de la reproducción del acoso y la violencia. La metodología del grupo focal incluyó actividades individuales donde las trabajadoras escribieron su historia o la de una compañera, dando cuenta de actores, lugares, situaciones y resolución; luego se pasó a la entrevista grupal, donde se profundizó en aspectos tales como las dinámicas del acoso y la violencia que viven en el día a día dentro de sus espacios laborales.

Todas las herramientas se aplicaron posteriormente a obtener los consentimientos informados.

Algunos Datos Nacionales

En el Ecuador, según el Ministerio del Trabajo, existen 347 denuncias sobre acoso laboral registradas de 2015 a 2017 ²; sin embargo estas cifras no corresponden con la realidad, pues frecuentemente los/as trabajadores/as por miedo a perder su trabajo o por miedo a las represalia de sus superiores no realizan las denuncias, con lo cual se ocultan las cifras reales y la real dimensión del problema.

Previo al Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria del 30 de octubre del 2017, ni el Código Laboral ni tampoco la Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP tenían una definición sobre esta problemática. Fue la Comisión de Derechos de los Trabajadores que propuso al Pleno de la Asamblea el Proyecto de Ley; sin embargo los/as trabajadores/as y las organizaciones sindicales aún hoy cuestionan la efectividad de la aplicación del proyecto.

De las cifras de violencia y acoso en el ámbito laboral tenemos como dato general que alrededor de 20 de cada 100 mujeres de 15 o más años en nuestro país han experimentado algún tipo de violencia a lo largo de su vida, ya sea violencia sexual, violencia psicológica o violencia física. De estas el 97% no denunció la violencia psicológica recibida, el 97,2% no denunció la violencia sexual y el 88% no denunció la violencia física en materia laboral, de acuerdo a la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres-ENVIGMU de noviembre del 2019.

En el Ecuador 8 de cada 100 mujeres han experimentado algún tipo de violencia en el ámbito laboral en los últimos 12 meses. De estas mujeres el 5,7% tiene educación básica, el 9,3% educación media/bachillerato y el 9,5% instrucción superior.

1 Nos referimos a dirigentes/as de base a aquellos/as líderes/as que no son parte de cargos en la Central sindical, sino de sindicatos locales.

2 «El acoso laboral nace en las relaciones de poder.» (Quito, el Telégrafo, 25 de marzo de 2018, sin firmar)

En cuanto a los rangos de edad de las mujeres que han sufrido algún tipo de violencia en el ámbito laboral en los últimos 12 meses, el 1,2% corresponde a las edades entre 15 a 29 años, el 7,9% al grupo de edad de entre 30 a 44 años y el 6,1% al rango de edad de 45 años y más.

Con respecto al estado conyugal de las mujeres que han sufrido algún tipo de violencia en el ámbito laboral, la investigación da cuenta de que el 5,9% de las mujeres son casadas, el 9,1% son separadas y el 11,3% son solteras.

Respecto a la tasa de proporcionalidad a nivel provincial en relación a casos de violencia en el ámbito laboral en los últimos 12 meses se pueden consignar las siguientes cifras: de mujeres de 15 años y más, las mayores proporciones se encuentran en Pichincha con el 11,8%, Santo Domingo de los Tsáchilas con el 10,1%, Sucumbíos con el 9,8%, el Oro con el 9,4% y Azuay con el 9,1%. Mientras que las provincias con tasas de menor proporcionalidad son Santa Elena con el 3,7%, Napo con el 2,7%, Los Ríos con el 2,4%, Bolívar con el 2,1% y Chimborazo con el 1,7%.

Contexto de la investigación sobre acoso y violencia en los sindicatos de la CEDOCUT

En el marco de esta investigación tomamos la definición de violencia y acoso en el mundo de la Organización Internacional del Trabajo: “a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.”

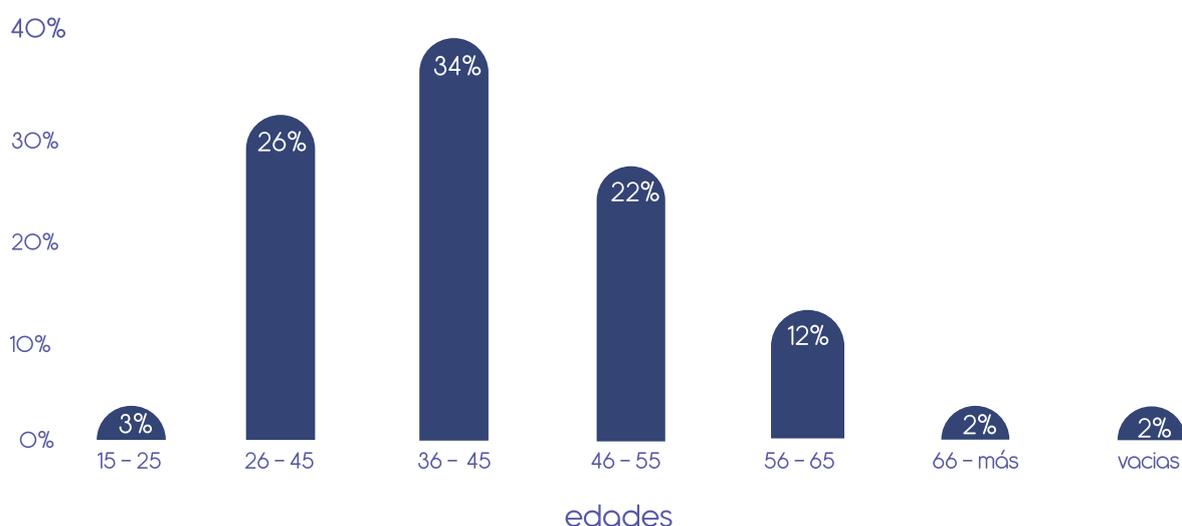
Es importante explicitar el terreno en el que se elabora esta investigación, ya que permite entender la dimensión de los resultados que se han encontrado. Comprender al sujeto en contexto nos ayuda a visualizar los límites, alcances y la profundidad de los datos que se reflejan, las condiciones no solo generales sino particulares del desenvolvimiento de los/as actores.

Los sujetos de esta investigación son trabajadores/as parte de los sindicatos filiales de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitaria de Trabajadores del Ecuador-CEDOCUT; las organizaciones participantes son de la región sierra y costa, en su mayoría urbanas, aunque también se integró la percepción de una organización campesina.

La tasa de sindicalización en nuestro país es alrededor del 2,5% de la PEA Población Económicamente Activa, según las estimaciones de los dirigentes sindicales³. Además la ley establece que en las empresas el piso para poder formar un sindicato es de mínimo 30 trabajadores/as, lo que afecta a la sindicalización en un país con mayoría de micro y pequeñas empresas, que por su capacidad no llega a ese número de trabajadores. Por otro lado, el acceso al empleo formal es básicamente una condición para poder sindicalizarse, lo que deja por fuera a gran parte de la población, ya que los niveles de subempleo van en aumento⁴, sobre todo con la llegada de la pandemia por el Covid-19 y el crecimiento de la precarización laboral según los registros de septiembre del INEC⁵, siendo los principales afectados trabajadores jóvenes y mujeres.

Estas mismas condiciones de precariedad antes mencionadas se reproducen en la composición y características de los miembros de las organizaciones sindicales; la edad promedio de los/as trabajadores sindicalizados/as, el género predominante o las condiciones laborales son variables que ayudan a profundizar el análisis.

Gráfico 1. Edades



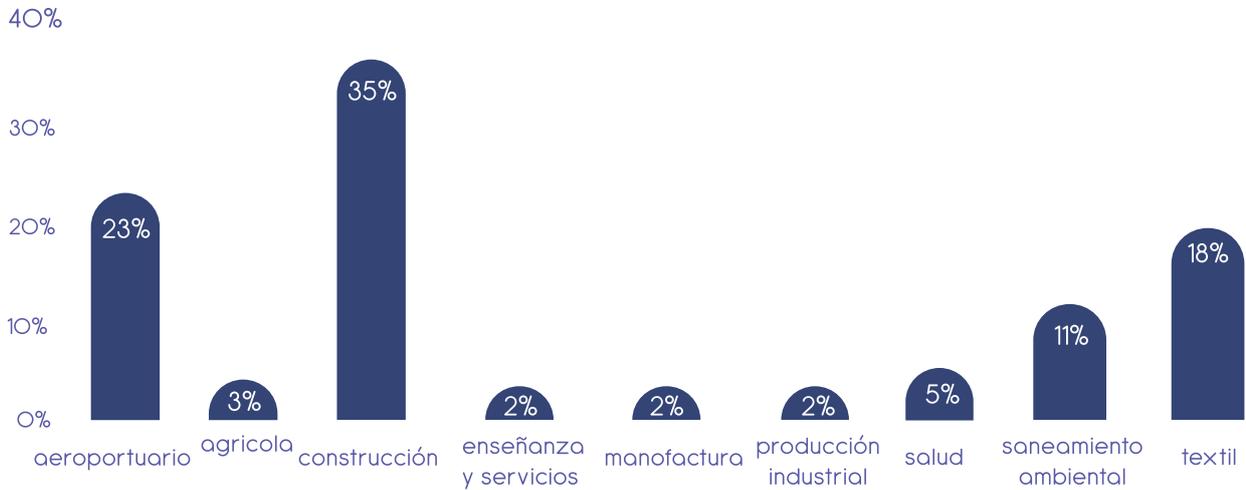
En términos de edades según el gráfico 1, vemos que la mayoría de trabajadores/as que participaron en las encuestas tienen una edad de entre 36 a 45 años representando un 34%, seguidos por los/as que tienen de entre 26 a 35 años con el 26%, siendo la edad representativa en la investigación trabajadores/as que tienen alrededor de los 30 años.

3 Dato entregado por Edwin Bedoya Vicepresidente Nacional de la CEDOCUT en el programa de “Radio Universitaria” de la Universidad Central del Ecuador en mayo del 2019.

4 Según la Encuestas Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Telefónica ENEMDU de mayo-junio 2020, nos dice que de diciembre del 2019 a mayo-junio del 2020 el subempleo para hombres pasó de 19% a 38,4% y en las mujeres de 16,2% a 28,8%.

5 ENEMDU telefónica, Septiembre 2020

Gráfico 2. Sectores productivos



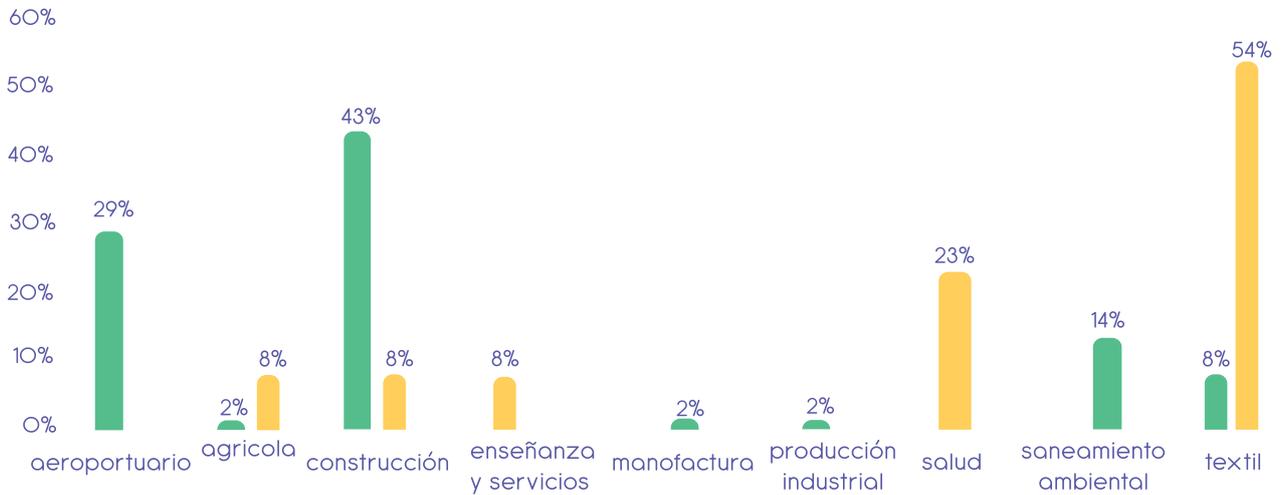
En el gráfico 2, Sectores Productivos, es posible identificar a los principales sectores con los que se elaboró la investigación; siendo el sector mayoritario el de la Construcción con el 35%, seguido por el Aeroportuario con el 23% y el Textil con el 18%; estos sectores, si bien no fueron los únicos que respondieron a las encuestas, son los que registran más participación y por tanto quienes más influyen en los resultados.

Gráfico 3. Distribución por género



Como se describió anteriormente, la participación de las mujeres en el sector formal de la economía es minoritaria, dando como resultado que los sindicatos tengan menor presencia femenina, ya que en los sindicatos la estabilidad laboral es determinante al momento de organizarse. De hecho, como se puede ver en el gráfico 3 Distribución por Género, del total de encuestados/as el 80% se identifica como hombre mientras que el 20% como mujer.

Gráfico 4. Distribución de sectores por genero

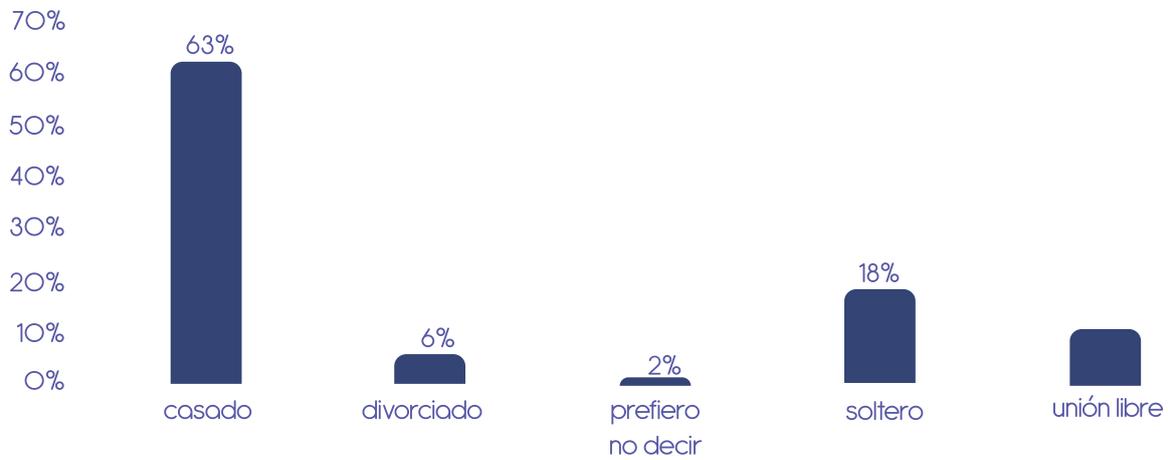


Sin embargo, al revisar el gráfico 4 Distribución de Sectores por Género, es posible observar que la participación se modifica de acuerdo al sector de la economía; es decir que, si bien en las organizaciones la mayor parte son hombres, existen sectores donde la mayoría de trabajadoras son mujeres, como es el caso textil con el 54% del total de encuestadas y salud con el 23%.

Esto significa que el porcentaje de participación mixta en las organizaciones es mínima, pero existen sectores de la economía donde el trabajo esta feminizado. Por lo tanto, es posible afirmar que las relaciones laborales se sostienen aún en la división sexual del trabajo.

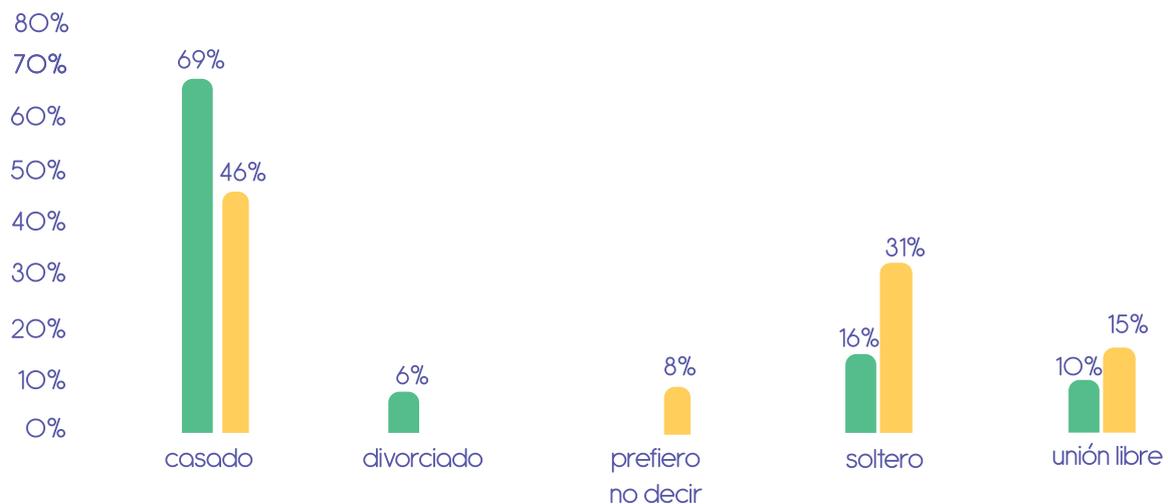


Gráfico 5. Estado civil



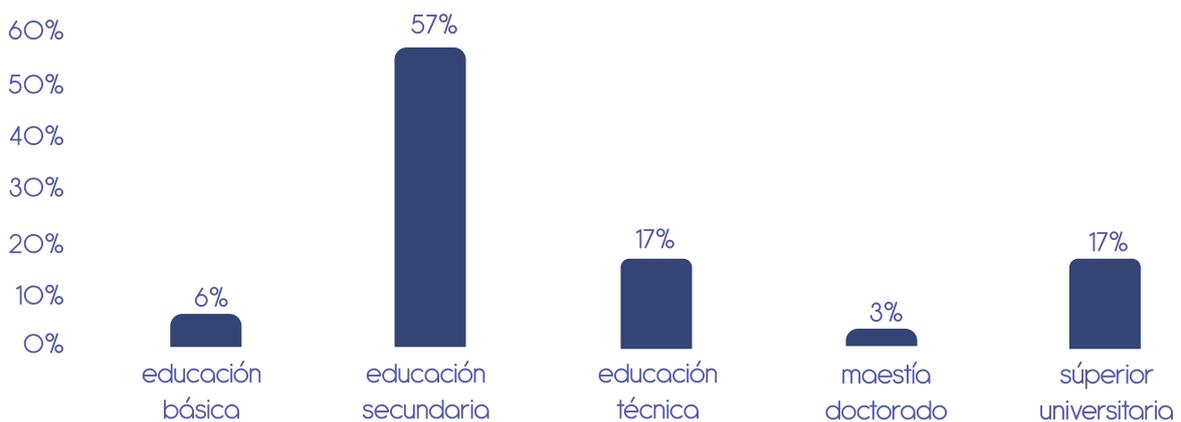
En relación al estado civil de los/as trabajadores/as que participaron de la investigación, vemos que en su gran mayoría están casados/as, siendo esta la característica principal de los/as trabajadores/as sindicalizados/as, permitiendo confirmar que la familia es transversal en sus decisiones e influye en su participación y compromiso. El gráfico 5 Estado Civil indica que del total de encuestados/as el 63% son personas casadas, representando a la mayoría de encuestados/as, frente al 18% de trabajadores/as solteros/as.

Gráfico 6. Estado civil por genero



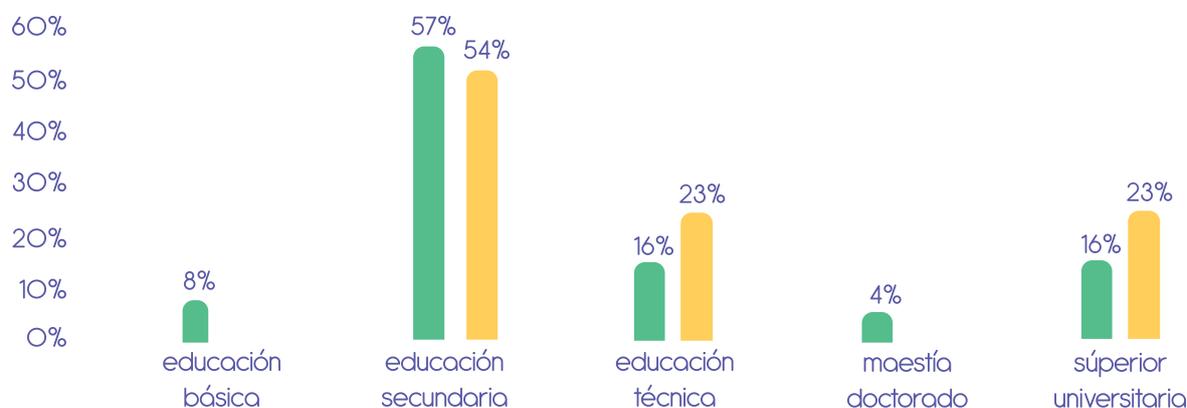
Cuando se compara el gráfico 6 Estado Civil por Género, es posible observar que si bien la mayoría de hombres (con un 69%) y de mujeres (con un 46%) están casados/as), en las otras opciones de la encuesta son las mujeres quienes tienen el mayor porcentaje; las solteras el 31%, unión libre 15%; y prefieren no decir un 8%. Si se cruzan estos datos con las respuestas de las entrevistas, es posible afirmar que el estado civil es una variable que influye al momento de recolectar la información con mujeres; pues, por lo general, las que están casadas tienen menos posibilidades de participar en las actividades sindicales.

Gráfico 7. Nivel de instrucción



En cuanto a lo que tiene que ver con el nivel de instrucción, los/as trabajadores sindicalizados en su mayoría tienen educación secundaria con el 57%, mientras que en menor porcentaje una maestría o doctorado con el 3%. Dato importante para analizar si el nivel de instrucción es un elemento determinante para vivir situaciones de acoso y violencia laboral

Gráfico 8. Instrucción por género



En la comparación del nivel de instrucción por género, si bien el porcentaje de educación secundaria es similar, hombres con el 57% y mujeres con el 54%, es posible determinar que las mujeres tienen mayor porcentaje en educación técnica y universitaria, con un 23%, en relación a los hombres, con un 16%, y únicamente los hombres tienen educación básica con el 8% y maestría o doctorado con el 4%. Este dato es un indicador que permite afirmar que los trabajadores sindicalizados en su mayoría han tenido acceso a la educación secundaria; sin embargo, las mujeres sindicalizadas tienen mayoría en tipos de instrucción tales como educación técnica o universitaria, tal es el caso del sector de la salud, donde muchas de las trabajadoras tienen educación universitaria.

Lo que sostiene a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Relaciones de Poder

Esta investigación, al estudiar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo desde los actores colectivos –y no individuales-, permite identificar a los agentes que sostienen y reproducen prácticas que se manifiestan en una estructura jerarquizada dentro de la organización del trabajo. Este capítulo se concentra en el análisis de las relaciones de poder puestas en juego a través de sujetos y prácticas que viabilizan el acoso.

El modelo teórico de Pierre Bourdieu en su Teoría de la Acción Práctica nos permite entender la dimensión estructural en la que la sociedad rige sus leyes generales y cómo estas determinan el ámbito de acción de los distintos actores. Estas leyes son “estructuras objetivas, independientes de la conciencia y de la voluntad de los agentes, capaces de orientar o de coaccionar sus prácticas o representaciones” afirma el autor⁶.

6 Pierre Bourdieu, Razones Prácticas sobre la teoría de la Acción. (Barcelona, Anagrama, 1965)

A lo largo de este estudio se reafirma que las diversas situaciones de acoso mencionadas por las/os trabajadores/as tales como horas extras no remuneradas, hostigamiento para obligarles a renunciar, amenazas constantes de despido, cambios en sus modalidades de trabajo sin acuerdos previos, jornadas extenuantes, intensificación del trabajo ⁷, control permanente y personalizado, entre otros abusos, no son actos que responden a las características particulares de cada sujeto que las ejerce, ni tampoco surgen a causa de alguna circunstancia particular, sino que más bien se corresponden a una serie de dinámicas estructurales y contextuales que hacen posibles que estos actos violentos se manifiesten.

El concepto de “Habitús”, por su parte, facilita el análisis de las dimensiones y las dinámicas en las que se presenta el acoso y la violencia laboral, lo cual significa interpretar los beneficios tanto materiales como simbólicos de su ejercicio, analizando la funcionalidad que tiene esta práctica en la organización del trabajo. El Habitús, entonces, permite analizar las prácticas socializadas en los distintos actores para el desenvolvimiento en el mundo y la sociedad: valores, principios, creencias, comportamientos, actitudes, modos, gustos y lenguaje.

El hostigamiento, por ejemplo, como método de coerción es una práctica socializada que, además, se reproduce por los/as mismos/as trabajadores/as y sostiene una “cultura colectiva” de la empresa sostenida en una serie de valores que facilitan dichos actos.

“[...] la líder es una trabajadora más, pero encargada del área y la delegaba el jefe de producción. Esta gente era acostumbrada a molestar a las trabajadoras, como se dice “te ponen el ojo”, a veces le ponen en una máquina y después le dicen váyase usted no puede, entonces a uno le baja el autoestima [...] Venía constantemente la líder a ver mi tarea, y los jefes preguntándole si es que soy puntual en el trabajo, si estoy cumpliendo; la líder hacía comentarios feos, se ponía detrás de mí y decía que al ingeniero no le va a temblar la mano para despedir, que él puede hacer con el personal lo que le pareciera.”⁸

7 Tomamos el concepto de Intensificación del Trabajo de: E. F. Borisov, V. A. Zhamin, M. F. Makarova et al, Diccionario de Economía Política (Ciudad de Guatemala: Grijalbo y la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1965), 126. Donde se entiende que el cambio de la intensidad del trabajo depende del mayor o menor consumo de fuerza de trabajo por unidad de tiempo a consecuencia de aumentar o disminuir la velocidad con que se ejecutan las operaciones laborales. Acentuar la intensidad del trabajo equivale a prolongar la jornada de trabajo, empeorando la situación de la clase obrera incluso si se aumenta el salario nominal.

8 Trabajador/a Anónimo, entrevista vía zoom con la autora, julio 2020.

Que esta sea una práctica reproducida por las mismas trabajadoras refuerza su poder simbólico, a la vez que agrava la capacidad de menoscabo y daño de aquellas trabajadoras que sufren estas situaciones, pues el poder de legitimación recae además en la creencia de que no hay nada que se pueda hacer.

El uso del concepto “Campo” ayuda a estudiar el contexto o el espacio social; se compone por tres dimensiones: la estructura se presenta como una dimensión inestable, es decir que está en constante disputa; los agentes son aquellos que forman parte de toda la dinámica de relacionamiento: trabajadores/as, empresarios, sujetos colectivos como los sindicatos y toda la cadena de mando que se encuentra entre acosador/a y acosado/a; en cuanto a las prácticas, se refiere a las normas de funcionamiento que por lo general están explicitadas en los reglamentos internos, varias otras prácticas están implícitas y se reflejan en la organización del trabajo: roles, funciones asignadas

En este sentido, las prácticas de acoso y violencia laboral se las ejerce con la finalidad de mantener una relación de poder en el orden jerárquico de la organización del trabajo y así mantener la estructura. Eso nos ayuda a entender prácticas y formas organizacionales que cumplen un rol ya sea de encubrimiento o que se refleja en protocolos y normas internas que imposibilitan la denuncia o tratamiento de este tema.

Las/os trabajadores entrevistados/as y encuestados/as develan que las prácticas empresariales violentas tienen que ver con una serie de adaptaciones a lo largo del tiempo a una economía globalizada y en constante inestabilidad. La violencia y acoso laboral son prácticas que forman parte de una política empresarial implícita y justificada en generar mayor ganancia; al mismo tiempo, habilita a los patrones a mezclar formas de contratación, fluctuando entre contrato laboral a tiempo completo y contrato por obra; al respecto, un trabajador de la rama textil comenta:

“[...] usted sabe que dentro del trabajo de horas extras, para realizarlas se cuenta con el consentimiento del trabajador, pero vienen a ser obligadas estas horas extras, si usted no se quedó en este horario extendido no le vuelven a tomar en cuenta o a su vez les sancionan por no haber trabajado un sábado o por no trabajar hasta tarde [...] no puede mostrar su inconformidad de la forma en la que se está llevando las cosas, pues le dan más carga de trabajo, estos señores además manejan un estándar de cumplimiento por tarea, entonces manejan el término “no ha cumplido la tarea sino no puede irse”⁹.

Finalmente, el concepto de “capital” se vincula con el valor organizacional y la ubicación que ocupan los agentes en la relación de poder. El/la acosador/a, el/la acosado/a y los otros agentes son actores que están implicados en la estructura de la relación laboral, y sus comportamientos moldean y responden a una dinámica antepuesta por el capital que beneficia a los que tienen una posición superior.

El capital se traduce en el poder de disciplinamiento que le permite ordenar, controlar, premiar y sancionar. La falta de definiciones claras en las funciones, la burocratización y las relaciones laborales con derechos limitados son elementos que influyen al momento de ejercer una posición de poder.

Las situaciones producto de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se sostienen en relaciones asimétricas de poder; como puede entenderse en el concepto de “capital”, el poder se concentra y ejerce dependiendo el rango que se ocupe en la cadena de mando; llevando esta premisa a las relaciones de género se puede observar como esa asimetría se profundiza.

Huelga decir que existen condiciones desiguales de partida en la estructura social entre hombres y mujeres, las mismas que luego se trasladan al mundo del trabajo. En el Ecuador, a septiembre del 2020, la tasa de empleo adecuado para mujeres es de 9.8 puntos porcentuales menor que la de hombres ¹⁰, siendo aún un reto el acceso al empleo pleno para las mujeres; a esto se le suma la feminización de ciertas ramas laborales, es decir, que hay tipos de trabajo donde se piensa que es mejor que estén trabajando mujeres ya sea por sus características fisionómicas, como el caso de la industria florícola ¹¹, o por razones que reproducen roles de cuidado, cómo la enfermería; los trabajos feminizados son además los más desvalorizados socialmente y los peor remunerados.

10 Encuestas Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Telefónica- ENEMDU de mayo-junio 2020.

11 Ximena Valdés Subercaseaux, “Feminización del empleo y trabajo precario en las agriculturas latino-americanas globalizadas” en Cuadernos de Antropología Social, (Buenos Aires, UBA, 2015) 41 (205): 39-54.

“[...] en el transcurso de este tiempo hemos ganado espacio, en el campo hay mucho machismo y si hay situaciones de compañeros que no aprecian el trabajo de las mujeres, nos dicen “esto es trabajo de hombres”¹².

“Me paso con un cliente, en una llamada de emergencia asistí a arreglar un problema, pero el ascensor dañado había sido otro, el cliente llamo a decir que necesita un hombre que si pueda atender el problema, esto también le pasó a otra compañera”¹³.

El acoso y la violencia sexual y por razones de género afectan principalmente a mujeres; existe muy poca información sobre estos dos tipos de violencia en sus acepciones específicas en el mundo del trabajo. Se sabe que, sin embargo, 8 de cada 100 mujeres experimentaron algún tipo de violencia en el ámbito laboral en los últimos 12 meses a nivel nacional¹⁴ ya sea violencia sexual, violencia psicológica o violencia física; dentro de estos números, el 1,8% corresponde a violencia sexual: el 95,5% no denunció el hecho, mientras que el 70,1% afirmó haber contado el incidente a un conocido cercano.

Todo esto muestra la dificultad que existe a la hora de nombrar y hablar sobre violencia y acoso sexual en el espacio laboral por parte de las mujeres: la imposibilidad de enunciar y denunciar la violencia sexual tiene que ver con la hostilidad del entorno, pues es muy común culpabilizar a las víctimas acusándolas de haber provocado dichos comportamientos, además de “preferir ceder” a los chantajes que poner un alto, desconociendo así las relaciones de poder, manipulación y hostigamiento que genera la violencia sexual. Otra razón por la que el porcentaje de denuncia sea tan bajo puede deberse a la naturalización de la violencia, es decir, que esta no es identificada ni nombrada.

12 Trabajador/a Anónimo, entrevista vía zoom con el autor, julio 2020.

13 Trabajador/a Anónimo, entrevista vía zoom con la autora, julio 2020.

14 ENEMDU, 2019.

Actividades que por su naturaleza son realizadas solo por mujeres -como es el caso de la lactancia- son motivo de tratos discriminatorios en el mundo del trabajo; la dinámica de este tipo de violencia por razones de género convierte una condición específica en elementos de desventaja y desigualdad hacia las mujeres. Es en este tipo de violencia donde los roles de género histórica y socialmente asignados se reproducen de manera casi exacta con respecto a otros campos de la sociedad; es decir, hay un habitus instalado sobre como percibimos a las mujeres en la sociedad y, por tanto, esas creencias y prácticas sociales se trasladan al mundo del trabajo.

“[...] por parte de un ingeniero que ya no está, me discriminaba por ser una mujer separada, me veía toda clase de problemas, no me daba permiso para ir al médico o al colegio de mis hijos, me pedía dejar un remplazo y me decía: que, no tendrán papá, no tendrán más familia, me hacía sentir mal porque se notaba que me trataba así porque me separé” ¹⁵.

“Una compañera mía no le dejaban usar su tiempo de almuerzo porque tenía permiso de lactancia y podía irse antes a la casa, entonces le decía: tu sales antes así que tienes que trabajar de corrido” ¹⁶.

15 Trabajador/a Anónimo, entrevista vía zoom con la autora, julio 2020.

16 Trabajador/a Anónimo, entrevista vía zoom con el autor, julio 2020.

CARACTERÍSTICAS DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL EN LOS/AS TRABAJADORES/AS DE LA CEDOCUT

Sobre las situaciones de violencia y acoso laboral, en referencia a las relaciones de poder, entendiendo al acoso y la violencia laboral como consecuencia de relaciones de poder asimétricas entre los distintos actores que forman parte del entorno y relación laboral, como eje que orienta el análisis de las situaciones que se van a exponer a continuación.

Es importante resaltar las respuestas negativas como la predominante en el desarrollo de las encuestas y la relación de estas con las otras opciones planteadas, ya que los/as participante han sido enfáticos en mencionar las violencias que no viven; sin embargo, al momento de mencionar las violencias que han sufrido existe ambigüedad al momento de responder, por lo tanto los silencios, así como la composición de las organizaciones, sirven para entender las situaciones de violencias que no se mencionan y que las entrevistas ayudan a profundizar. Al respecto una trabajadora de la rama textil nos comenta:

“No, veré, la gente tiene miedo de denunciar por que la empresa se va a enterar quien denuncia entonces tomas represalias y les despiden y el Ministerio de Trabajo no ha hecho nada, ósea si ha habido casos. El obrero no tiene credibilidad, la líder o jefe inmediato se lava las manos y no queda en nada, a veces es peor muchas de las veces va en contra de uno por hablar ¹⁷.”

Tipos de acoso y violencia laboral

En esta investigación se va a trabajar con varios tipos de violencia y acoso laboral. En primer lugar, asedio moral y las variables que se desprenden de esta opción: abuso de autoridad; abuso de poder; amenazas; acoso psicológico; violencia verbal; sobrecarga excesiva de trabajo; poner a los/as compañeros/as uno en contra de otro-envidia; desvalorización del trabajo; gritos, insultos y agravios; humillaciones: ignorar, exclusión; opiniones incómodas sobre la vestimenta; persecución.

Además, se indagará en el tipo de violencia sexual dentro del ámbito laboral, en sus distintas variables: insinuaciones y proposiciones sexuales molestas; invitaciones y peticiones de favores sexuales a cambio de mejoras o ciertos beneficios y privilegios en el trabajo; bromas, comentarios, gestos o miradas de carácter sexual ofensivas; difusión de rumores sexuales; mostrar videos o imágenes sexuales inapropiados sobre determinadas personas; envío de mensajes de texto, imágenes o videos con contenido sexual en chats del trabajo; tocamientos o roces; violación.

17 Trabajador/a Anónimo, entrevista vía zoom con la autora, julio 2020.

También se revisarán las situaciones de acoso y violencia laboral por razones de género y las variables: discriminación embarazo, maternidad o paternidad; falta de acceso a permisos de maternidad y/o a horarios de lactancia; menor salario que compañeros hombres por realización del mismo trabajo; trato discriminatorio y ofensivo por la condición de mujer; bromas machistas y ofensivas; imposibilidades de ascenso, capacitación, viajes o bonos por condición de mujer también; discriminación por orientación sexual: homosexualidad y bisexualidad; discriminación hacia las identidades trans.

Se analizará también si se ha sufrido discriminación por identidad étnica en sus distintas variables: indígenas / pobladores originarios; afro descendientes; montubio/a y la opción prefiero no contestar.

Una parte muy importante de la investigación es la de indagar si las mujeres han sido discriminadas o desplazadas de su organización gremial por su condición de género y las variables: “No puedo ir a las reuniones de mi sindicato porque son en un horario que se cruzan con mis actividades del hogar”; “He sido criticada por participar en actividades gremiales”; “Siento que realizo actividades “secundarias” en mi organización”; “Siento que mi voz no es escuchada en mi organización”.

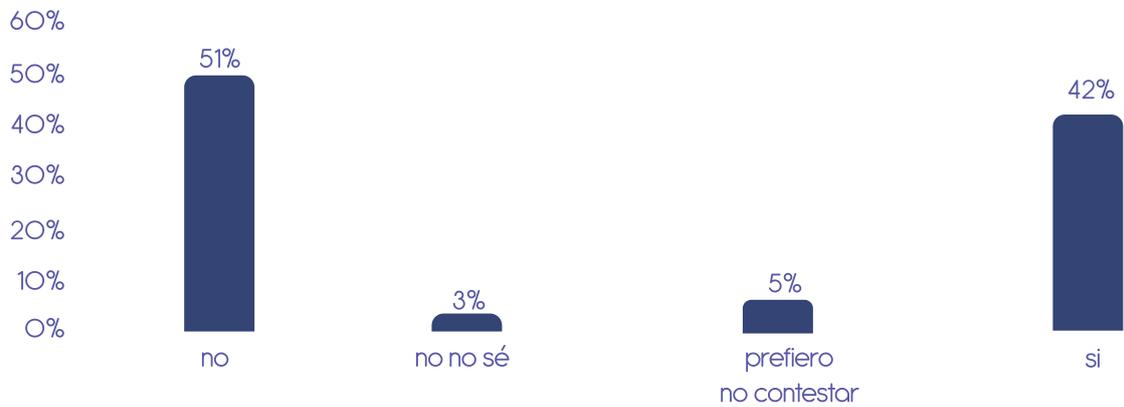
Se dará cuenta también de cuestiones tales como si en el contrato colectivo existen cláusulas sobre acoso y violencia, y si se conocen los trámites administrativos para denunciar este tipo de situaciones.

Finalmente, se buscará establecer si en el contexto de la pandemia se han vivido alguna de estas situaciones: despido intempestivo; reducción de sueldo; pérdida de beneficios sociales (afiliación al IESS, pago de: horas extras, décimo tercero, cuarto, fondos de reserva, jubilación, utilidades), vacaciones, permiso por maternidad y paternidad; teletrabajo; reducción de la jornada laboral; aumento de la jornada laboral; modificación en el contrato de trabajo; no se han vivido ninguna de estas situaciones. Y si en cada uno de los tipos expuestos anteriormente se indagará acerca de la posibilidad de identificar responsabilidades: el jefe, los compañeros/as o usuarios/as.

a) Acoso o Asedio moral

El acoso o asedio moral es un tipo de violencia muy común, vivida por los/as trabajadores/as; este tipo de violencia se la ejerce de manera sistemática y por tiempo prolongado, con la finalidad de doblegar e imponer ciertas dinámicas sin mayores resistencias. Por lo tanto, abordar esta problemática nos permite encontrar los elementos centrales de las relaciones de poder que se desarrollan en las distintas dinámicas de acoso y violencia laboral.

Gráfico 9. Acoso o asedio moral



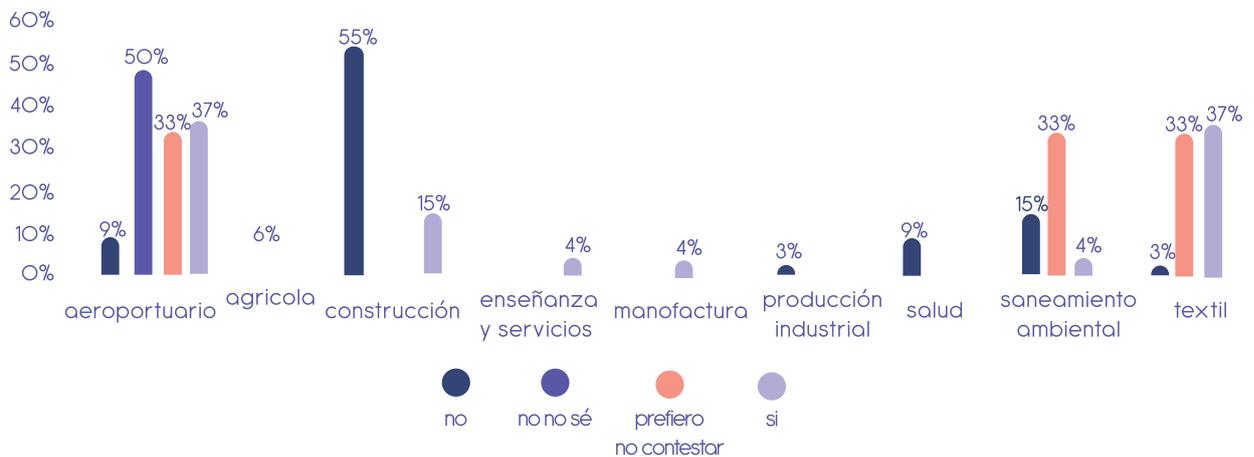
Cuando se habla de acoso o asedio moral vivido por los/as trabajadores/as de las organizaciones, hay que tener en cuenta que del total de encuestados/as el 42% afirma haber vivido asedio moral, mientras que el 51% dice que no lo ha vivido; el 5% prefiere no responder y el 3% dice no saber.

Gráfico 10. Acoso o asedio moral por genero



Sin embargo, cuando se clasifica el acoso o el asedio moral por género, puede observarse que la mayoría de mujeres encuestadas afirma que lo vivió con el 62%, mientras que por su parte el 55% de hombres encuestados afirma no haber vivido situaciones de acoso o asedio moral.

Gráfico 11. Acoso o asedio moral por sectores



Observando al gráfico 11 comparativo de Acoso o Asedio Moral por Sectores, es posible determinar que en el sector textil y en el aeroportuario es donde existen mayores porcentajes de respuestas afirmativas, ya que en este ámbito refieren haber vivido experiencias de acoso o asedio moral un 37% de los encuestados. Al mismo tiempo, en el sector de la construcción existe un mayor porcentaje de respuestas negativas con respecto a haber vivido asedio moral, el 55%, y en los sectores textiles, aeroportuario y saneamiento ambiental la mayoría prefieren no contestar con un 33%. Además, en el sector aeroportuario y de la construcción han respondido que no saben si han vivido este tipo de acoso y violencia un 50% de los consultados. De acuerdo con las encuestas y entrevistas, se ha logrado identificar algunos elementos que explican por qué existen menos situaciones de acoso o porque es menos identificable, y una de estas razones es la capacidad del diálogo con la empresa por parte de los sindicatos; en el caso de uno de los sindicatos del sector de la construcción -como caso excepcional- existe una comunicación fluida con la empresa, y como consecuencia se logra que se visibilicen sus problemas y se hagan efectivas sus demandas.



Cuadro 1. Situaciones de Acoso o asedio moral

Porcentaje de trabajadores/as
que lo vivieron

Abuso de Autoridad	42%
Sobrecarga excesiva de trabajo	31%
Abuso de poder	28%
Amenazas	28%
Desvalorización del trabajo	28%
Poner a los/as compañeros/as en su contra/ envidia	17%
Acoso Psicológico	15%
Humillaciones: Ignorar, Exclusión	14%
Persecución	12%
Violencia verbal	8%
Gritos, insultos, agravios	5%
Opiniones incómodas sobre la vestimenta	2%

Como es posible observar en el Cuadro 1 de Situaciones de Acoso o Asedio Moral, los porcentajes más elevados refieren a que los/as trabajadores/as experimentan en un alto porcentaje abuso de autoridad, sobrecarga excesiva de trabajo y abuso de poder, situaciones que resultan lógicas ya que como se planteó anteriormente, el ejercicio del acoso y la violencia laboral tiene un fin moralizante: mantener las relaciones jerárquicas en la estructura laboral y obtener mayor ganancia con el sobreesfuerzo de los/as trabajadores/as.

En las entrevistas los/as trabajadores/as se refieren al abuso de autoridad como la situación más común en su entorno laboral;

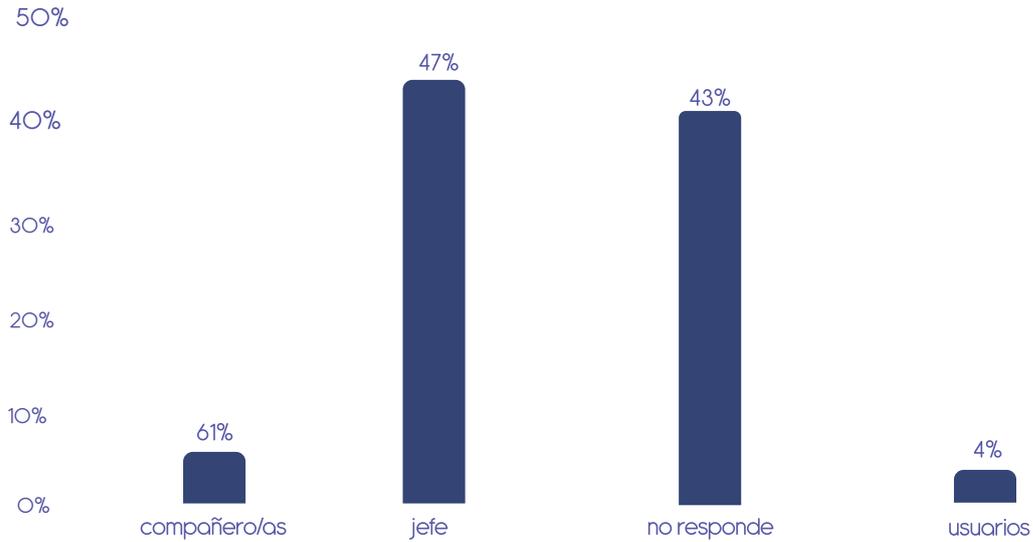
“El más frecuente es verbal y por hostigamiento, le dicen “tú sabes que estoy pagando”, “yo pago tu sueldo”, “Tienes que venir a servirme, si te llamo tienes que estar aquí”¹⁸.

“El amedrentamiento de las jefas de línea, de parte del patrón, de compañeros que no están de acuerdo con los sindicatos. Por ejemplo si tú no vienes a trabajar un fin de semana, te pasan un memorándum y el segundo llamado de atención te hacen saber que las puertas están abiertas; imagínese en esta pandemia todos necesitamos trabajar y algunos somos cabeza de hogar. Todos están presionados, los patrones, los ingenieros pasan memorándum o multas.”¹⁹

18 Trabajador/a Anónimo, entrevista vía zoom con la autora, julio 2020

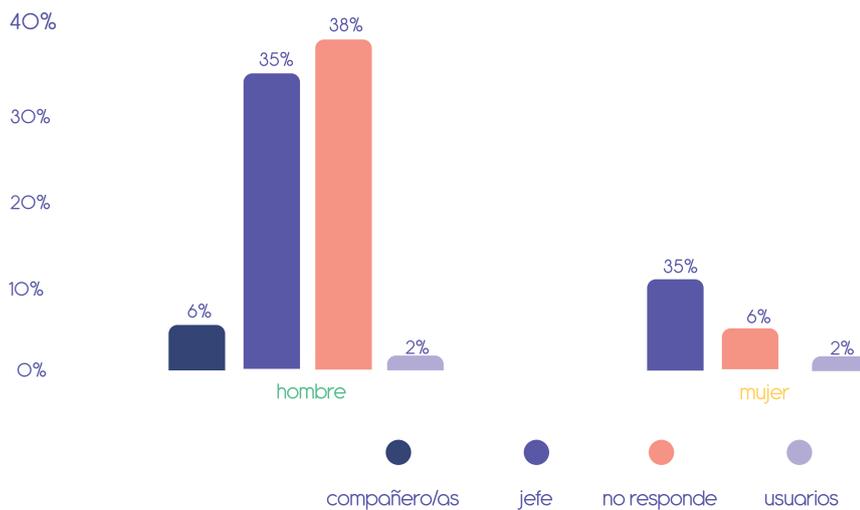
19 Trabajador/a Anónimo, entrevista vía zoom con la autora, julio 2020

Gráfico 12. Responsables de situaciones de acoso o asedio moral



Respecto de los sujetos responsables de ejercer Acoso o Asedio Moral, tenemos que el 47% de trabajadores/as refiere que son sus jefes quienes ejercen esta violencia, clara consecuencia de las relaciones jerárquicas como forma de organizar el trabajo y de los mecanismos de violencia y acoso que se utiliza para disciplinar a los/as trabajadores/as para así aumentar los márgenes de ganancia, sostener el status quo y, fundamentalmente, mantener las relaciones de poder bajo control empresarial. Por otro lado, el 43% de trabajadores decide no responder a la pregunta, mientras porcentajes que el 6% responsabiliza a sus compañeros/as y el 4% a los/as usuarios/as²⁰.

Gráfico 13. Responsables de situaciones de acoso o asedio moral



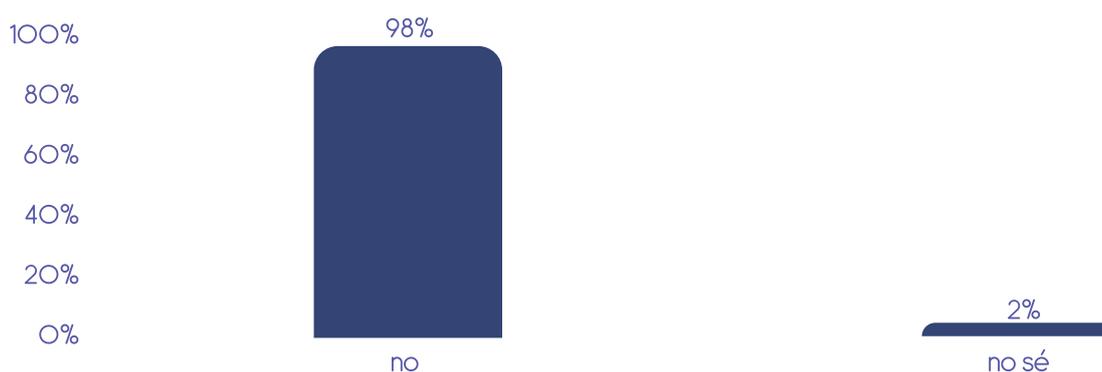
20 Cuando se habla de los/as usuarios/as se hace referencia, como en el caso del sector de la salud, a los/as pacientes que utilizan estos servicios; en el caso del sector de la construcción, a los clientes que utilizan los ascensores o gradas eléctricas, es decir, a los que forman parte de la relación laboral, no como empleadores, pero sí como usuarios de dicho servicio.

Cuando se cruzan los datos de la responsabilidad con el género de las personas encuestadas se puede verificar que 38% de hombres no ha respondido, a diferencia del 35% que, en cambio, responsabilizó al jefe; se puede ver además la relación entre el 6% de mujeres que decidió no responder frente al 12% de mujeres que responsabiliza al jefe; y tanto hombres como mujeres responsabilizan a los/as usuarios/as con el 2%. Lo cual indica que las mujeres atribuyen mayor responsabilidad a los superiores en este tipo de violencia. En una entrevista, una trabajadora del sector textil contaba que:

“Sí, he tenido compañeras que han tenido abusos de sus jefas directas, y ellas me comentan que dentro de su área laboral no pueden trabajar, pues están con los ojos de su jefa encima de sus hombros, viéndole que hace o que no, llamándole la atención por todo y delante de todos”²¹.

b) Violencia en el Ámbito Sexual

Gráfico 14. Violencia sexual



21 Trabajador/a Anónimo, entrevista vía zoom con la autora, julio 2020.

En relación a la gráfica 11 sobre la Violencia Sexual se puede observar que el 98% de encuestados/as respondió que no ha vivido este tipo de violencia, mientras que el 2% respondió que no sabe si la vivió.

Estos resultados muestran la dificultad que existe a la hora de nombrar, hablar y en ocasiones identificar situaciones de violencia y acoso sexual en el espacio laboral. Este silencio es necesario entenderlo como responsabilidad del entorno social y no de quienes lo viven; la imposibilidad de enunciar y denunciar la violencia sexual tiene que ver con la hostilidad del ambiente. En el mundo del trabajo es muy común culpabilizar a las víctimas acusándolas de haber provocado dichos comportamientos, además de “preferir ceder” a los chantajes que poner un alto; desconociendo así las relaciones de poder, manipulación y hostigamiento que genera la violencia sexual. Tomando en cuenta que la mayoría de encuestados fueron hombres, los resultados reflejan esa opinión, además de que muchas veces el problema resulta minimizado. Un trabajador del sector salud nos decía:

“[...] en los hospitales de la junta siempre ha habido una galantería, las chicas tienen su compromiso, su marido o enamorado, no ha habido un caso que haya sido escándalo. Muchas enfermeras rotan, entonces no se puede dar casos de esos. Ahora a nivel de la junta, la enfermera ya llega con el uniforme, no como años atrás cuando las enfermeras llegaban con ropa de calle, ya sabe cómo es la guayaca con su pantalón ceñido al cuerpo y su blusa descotada, pero es parte normal.”²²

Un trabajador del sector aeroportuario nos dice:

“Entre compañeros sí, pues hay personas que no toleran estar junto a esas personas “homosexuales” y se sienten incómodos, no son tolerantes. Se dan burlas, le tocan las “nalgas”, si en algún momento dice una palabra con esas maneras ya se les burlan, no ha habido ataques físicos pero el ataque psicológico que deben sufrir sí es fuerte.”²³

22 Trabajador/a Anónimo, entrevista vía zoom con la autora, julio 2020.

23 Trabajador/a Anónimo, entrevista vía zoom con la autora, julio 2020

Cuadro 2.

Situaciones de Violencia Sexual

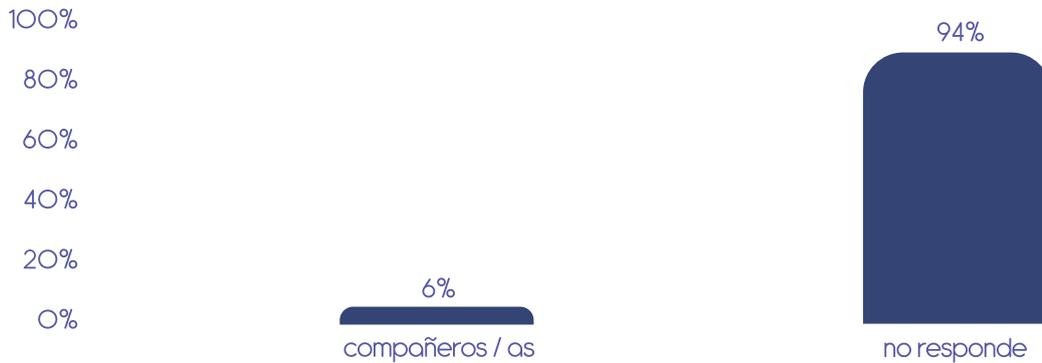
Porcentaje de trabajadores/as que afirmaron haberlo vivido

Recibir mensajes de texto, imágenes o videos con contenido sexual en chats del trabajo	6%
Bromas, comentarios, gestos o miradas de carácter sexual	5%
Difundir rumores sexuales	3%

Al revisar el cuadro 2 de las Situaciones de Violencia sexual en el ámbito laboral, es posible determinar que las opciones que escogieron los/as trabajadores/as fueron “Recibir mensajes de texto, imágenes o videos con contenido sexual en chats del trabajo con el 6%”, seguida por “Bromas, comentarios, gestos o miradas de carácter sexual” con el 5% y “Difundir rumores sexuales” con el 3%. Si bien el porcentaje en cuanto a la violencia de carácter sexual en el ámbito laboral es mínima, este tipo de situaciones se encuentran muy naturalizadas y no son consideradas violentas o no se suele hablar abiertamente de ella.

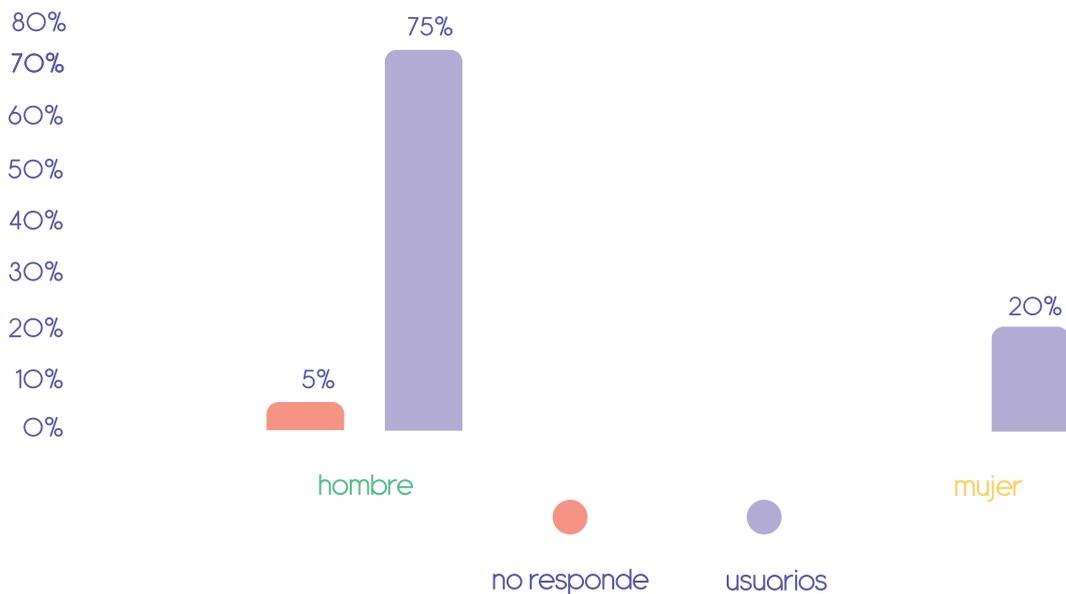
Según el INEC en la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género, cuando se plantea la cuestión de la violencia de carácter sexual en el ámbito laboral, surge que el 97,2% de mujeres que ha vivido violencia sexual no denunció el hecho, lo que resulta muy revelador al momento de indagar en estas situaciones.

Gráfico 15. Responsables de la violencia sexual



En relación a la responsabilidad sobre el ejercicio de la violencia sexual en el ámbito laboral, el 94% decidió no responder, mientras que el 6% respondió que fueron los/as compañeros/as de trabajo quienes la ejercieron. Como se planteó en el anterior gráfico, el silencio es una constante en este tipo de violencias; sin embargo, en el porcentaje mínimo de atribuir la responsabilidad a los/as compañeros/as de trabajo tiene que ver con el nivel de cotidianidad que comparten, en el cual se pueden generar estas situaciones, producto de las relaciones personales que se van tejiendo en el transcurso de la vida en la empresa o el sindicato

Gráfico 16. Responsable de la violencia Sexual Dividido por género

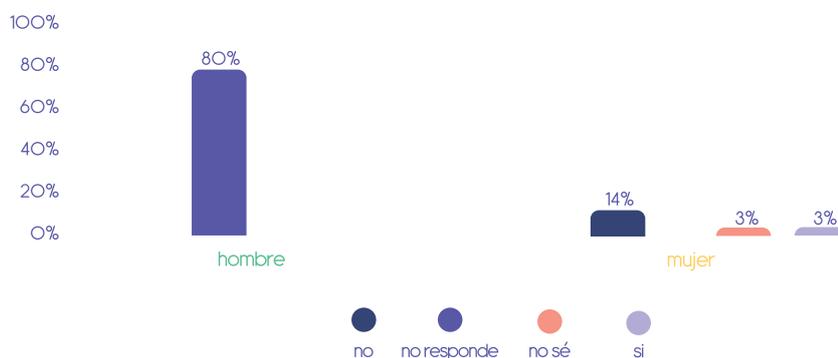


En el gráfico 16 sobre los responsables de ejercer la violencia sexual en el ámbito laboral clasificando las respuestas por género, se puede comprobar que el 75% de hombres y 20% de mujeres decidió no responder, mientras que el 5% de hombres atribuyó la responsabilidad a sus compañeros/as de trabajo. Comparando este gráfico con las situaciones planteadas, es posible establecer que los hombres reconocen que los videos o mensajes de contenido sexual y las bromas o comentarios de carácter sexual son algo que existe en sus relaciones y que, si bien el porcentaje es mínimo, puede identificarse como violencia. Y el hecho de que las mujeres no hayan atribuido ninguna responsabilidad a este tipo de violencia tiene que ver con la posibilidad de exponer y hacerse cargo de estas situaciones, situaciones que si ya de por sí es complicado asumir que se las vive, más aún lo es señalar a sus responsables.

c) Razones de Género

Sobre las situaciones de acoso y violencia por razones de género resulta interesante indagar en las relaciones de poder que se generan en la dinámica laboral y las situaciones en torno a prácticas naturalizadas, la división sexual del trabajo y la discriminación de género que se desarrollan dentro del espacio laboral y organizativo.

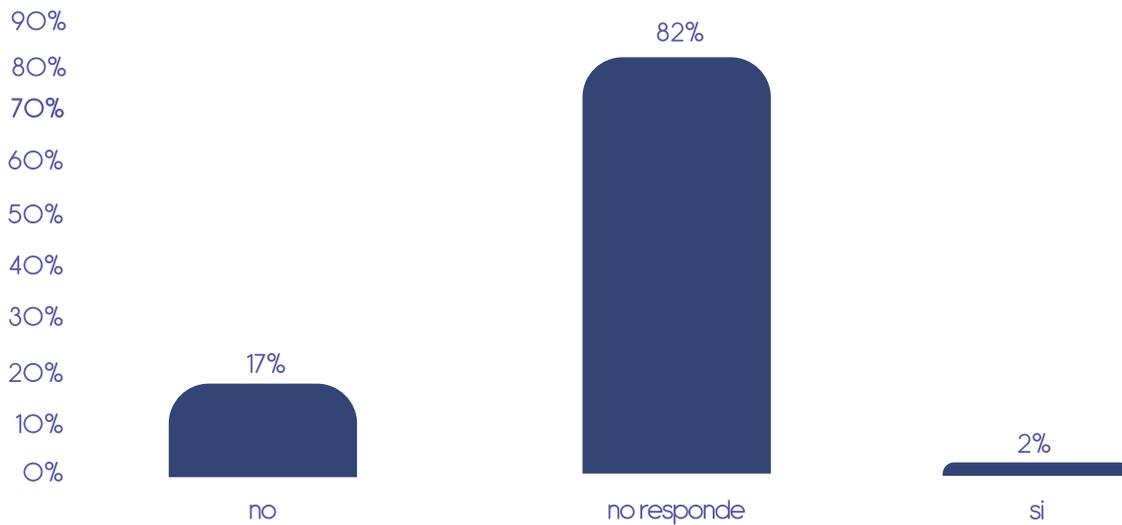
Gráfico 17. Discriminaciones por razones de género



En relación al gráfico 17 sobre Discriminaciones por Razones de Género, los resultados de la encuesta indican que el 80% de los hombres decidió no responder a la pregunta, mientras que en el caso de las mujeres el 14% respondió que no, el 3% que sí y el 3% que no sabe. La violencia por razones de género entre hombres es muy común y se encuentra naturalizada. En relación a esto, un trabajador del sector aeroportuario nos dice:

“Por razones de género o sexuales: Si, acá hay mucho de eso, hay compañero que son del Oriente y por ende hablan delicado y le molestan como homosexual o mujer, no hay nadie que le respete, al inicio se reía pero ahora él responde con palabras fuertes, ya te insulta. No sé si te acuerdas del Secretario de Finanzas, a él le hacen lo mismo le dicen la princesa del alma y así.”²⁴

Gráfico 18. Discriminación por ser padre o madre



En relación al gráfico 18, sobre si se ha vivido discriminación por maternidad o paternidad, el 82% no respondió a la pregunta, el 17% respondió que no y el 2% respondió que sí. Este porcentaje es comprensible en la medida en que la mayoría de personas que respondieron a la encuesta fueron hombres, mientras que la carga de responsabilidad sobre el cuidado de los/as hijos/as recae sobre las mujeres; por lo tanto, el sentirse discriminado por esta situación en la mayoría de los casos no es un problema, porque si bien pueden ser padres, se entiende que son sus esposas las que tienen que cuidar a los hijos/as, y por lo tanto ellos tienen más facilidades de responder a las obligaciones laborales.

Cuadro 3.

Situaciones de discriminación por razón de género a la mujer

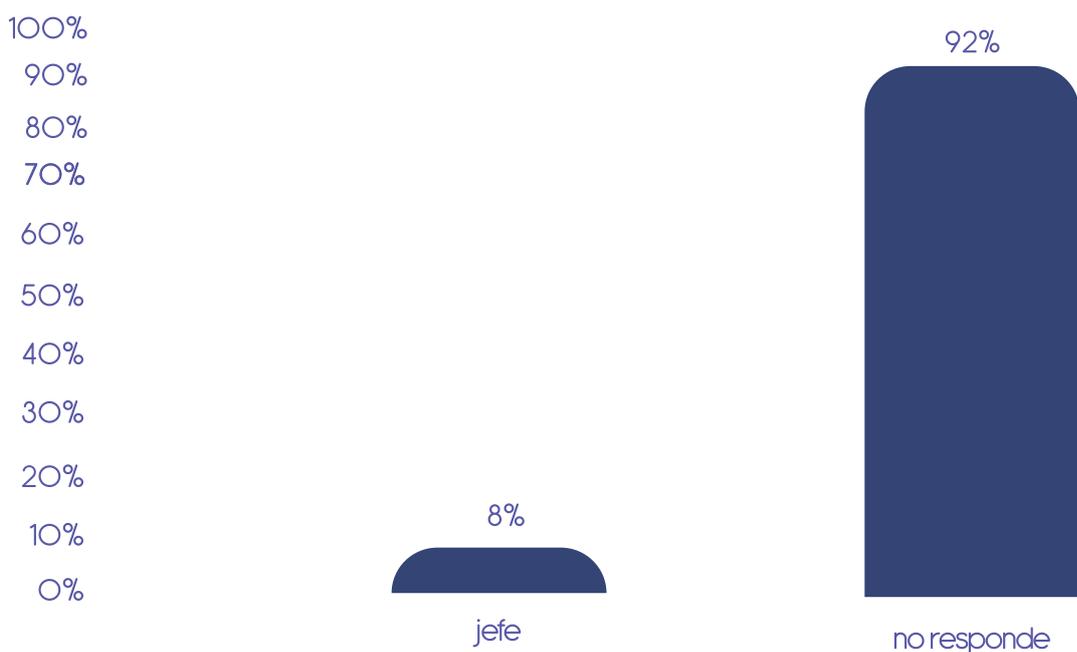
Situación	Porcentaje afirmativo	Porcentaje que no responde
Falta de acceso a mi permiso de maternidad y/o a mis horas de lactancia	15%	8%
Menos salario que mis compañeros hombres por hacer el mismo trabajo	15%	8%
Sin posibilidades de ascenso, capacitación, viajes o bonos por ser mujer Sin posibilidades de ascenso, capacitación, viajes o bonos por ser mujer	8%	8%

Sobre las situaciones de discriminación a las mujeres por razones de género, del total de encuestadas el 15% respondió que sí a la pregunta acerca de falta de acceso al permiso de maternidad y/o a las horas de lactancia, mientras que el 8% no respondió a la pregunta. Sobre la pregunta si ha percibido o percibe menos salario que compañeros hombres por hacer el mismo trabajo el 15% respondió afirmativamente, mientras que el 8% no respondió a la pregunta. En relación a la pregunta de no tener posibilidades de ascenso, capacitación, viajes o bonos por ser mujer el 8% respondió que sí y el 8 % no respondió a la pregunta.

Toda esta información implica que la maternidad, la brecha salarial y el techo de cristal continúan siendo un problema para alcanzar la equidad de género en el mundo laboral, problema que afecta específicamente a las mujeres y que, por lo mismo, sigue siendo una razón para violentarlas en su legítimo derecho de tener condiciones justas en el trabajo, ya que los parámetros para medir el empleo siguen siendo favorables al género masculino y, por lo tanto, les resulta más fácil a los hombres poder desarrollarse en sus profesiones.

Gráfico 19.

Responsables en la discriminación por razones de género





En relación al gráfico 19 sobre el/a Responsables de ejercer violencia y acoso por razones de género, resulta que el 92% no respondió a la pregunta, mientras que el 8% responsabilizó a su jefe. Este porcentaje de respuestas responde a las dinámicas laborales con mujeres, ya que las distintas formas de presión vividas en el trabajo se consideran aceptables: el mensaje recibido es que la responsabilidad de la producción corre por cuenta de los empresarios, mientras que las trabajadoras que no respondan a estas premisas no pueden ser consideradas aptas para el empleo, dado que por su condición de mujeres supuestamente no poseen las mismas capacidades que los hombres, asumiendo la responsabilidad como propia y normalizando las situaciones de violencia... Razones todas para explicar el alto porcentaje de encuestadas que han preferido evitar una respuesta concreta.

d) Identidad Étnica

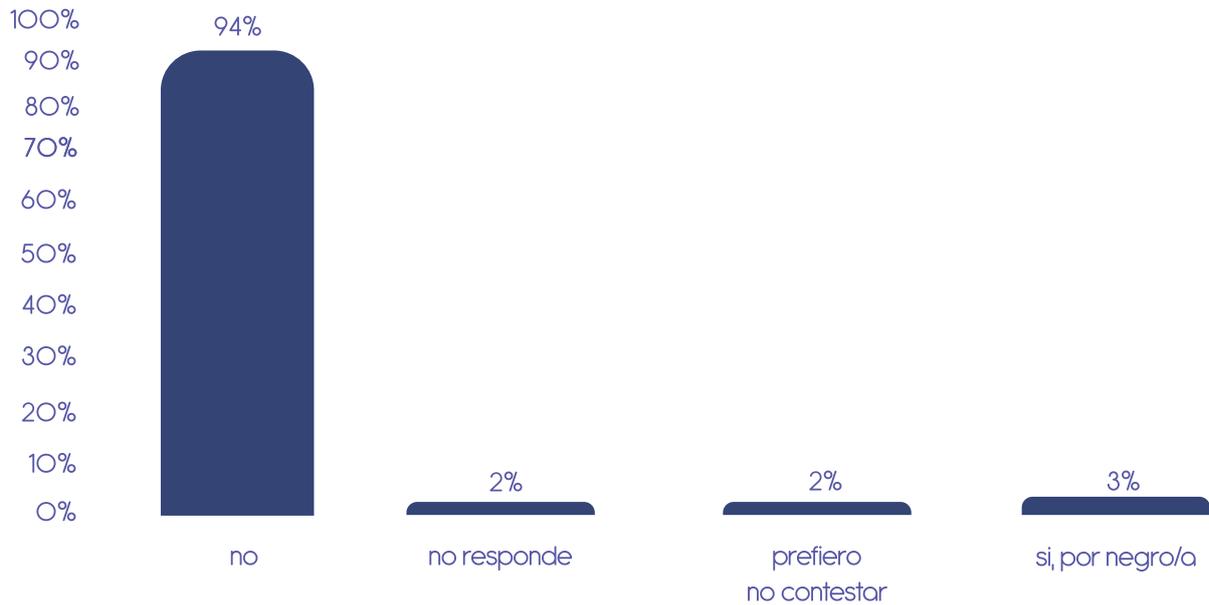
La discriminación por la identidad étnica permite indagar en los niveles de racismo en las relaciones laborales, tanto en el espacio de trabajo como organizativo. A través de este trabajo, se puede comprobar que se trata de un tipo de violencia que se encuentra muy naturalizada. Entender en el origen de la sociedad actual se encuentra la colonización posibilita la construcción de una mirada acerca del desarrollo del racismo en el ámbito laboral y, por lo tanto, la posibilidad de un mejor diagnóstico de las situaciones de acoso y violencia y de los principales actores en estas situaciones. Una trabajadora en las entrevistas decía:

“Antes era una linda empresa para trabajar, cuando estaba en Quito, cuando se pasaron a Sangolquí, los jefes decía que los del campo por comer machica, mote y aguacate aguantaban más, eran más fuertes y producían más. Entonces a raíz de eso aumentaron las tareas de producción.”²⁵”

En el comentario anterior es posible identificar situaciones de discriminación que se interrelacionan con las necesidades de aumentar las ganancias por parte de los empresarios pero, al mismo tiempo, se expresa un orden estructural que supone la naturalización de ciertas “jerarquías” sociales, ya sea por cargo en el ámbito laboral (jefes/ empleados), ya sea por “raza” (blancos, mestizos, negros, etc).

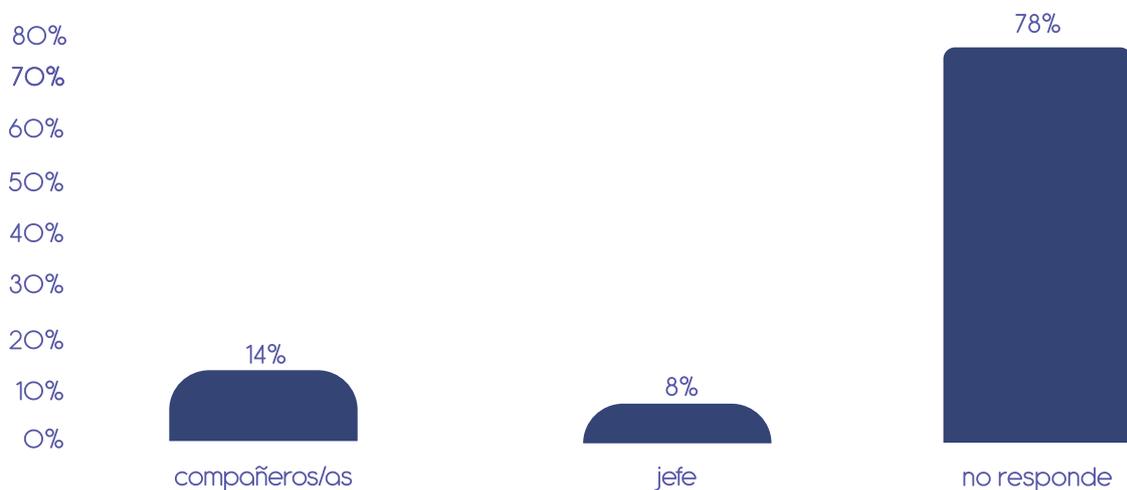
25 Trabajador/a Anónimo, entrevista vía zoom con la autora, julio 2020.

Gráfico 20. Discriminación por Identidad Étnica



En relación al gráfico 20 sobre Discriminación por Identidad Étnica, el 94% de los encuestados respondió que no ha vivido este tipo de violencia en el ámbito laboral, mientras el 3% afirmó que ha vivido discriminación por ser negro/a, el 2% explicó que prefería no responder y otro 2% directamente no respondió a la pregunta.

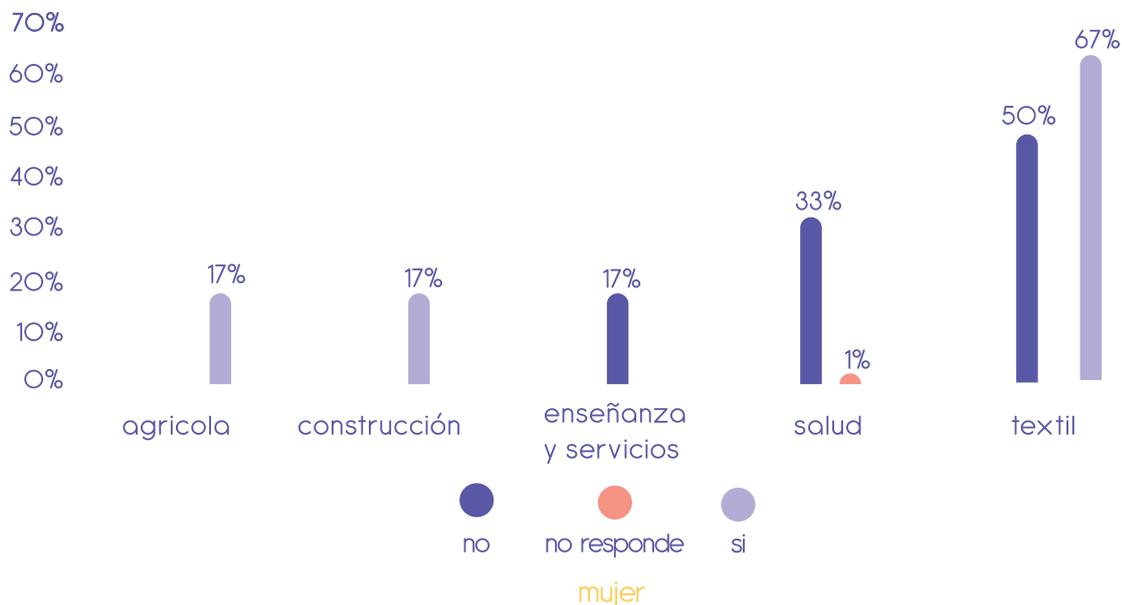
Gráfico 21. Responsable de discriminación por identidad étnica



En relación al gráfico 21 sobre los/s Responsables de la Discriminación por Identidad Étnica, el 78% decidió no responder a la pregunta, el 14% respondió que son los propios compañeros/as de trabajo quienes ejercen esta violencia mientras que el 8% atribuye esta responsabilidad a su propio jefe, todos datos que hacen entender que en este tipo de discriminación aparece más en la relación cotidiana entre iguales.

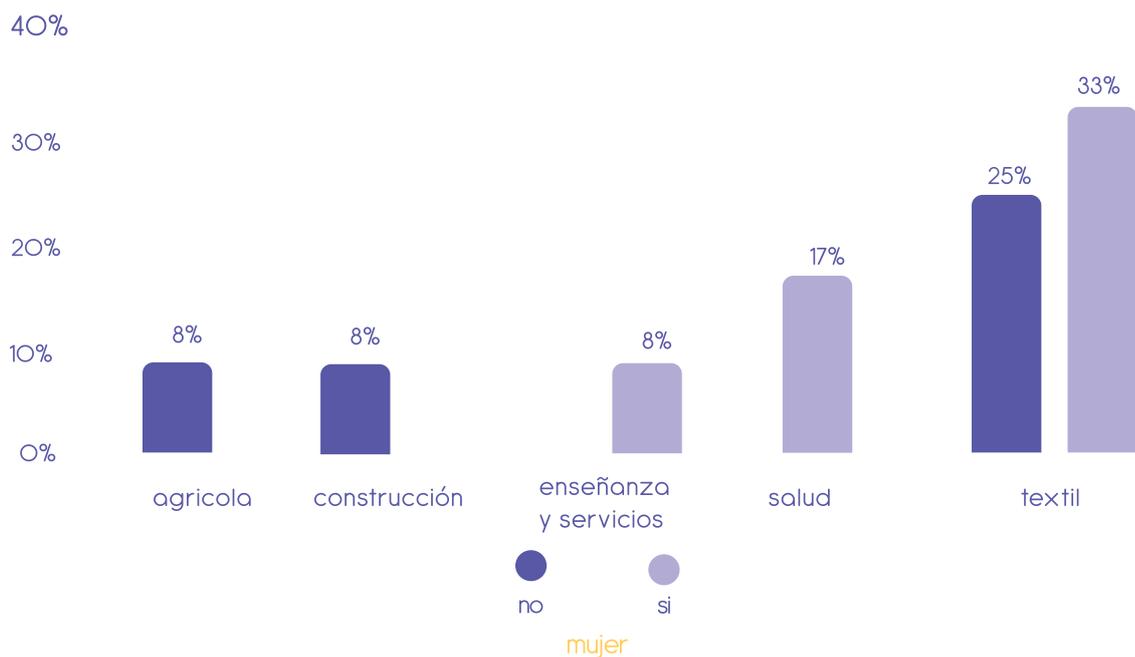
e) Participación gremial de la mujer sindicalista

Gráfico 22. No puedo ir a las reuniones de mi sindicato porque son en un horario que se cruzan con mis actividades del hogar por sectores



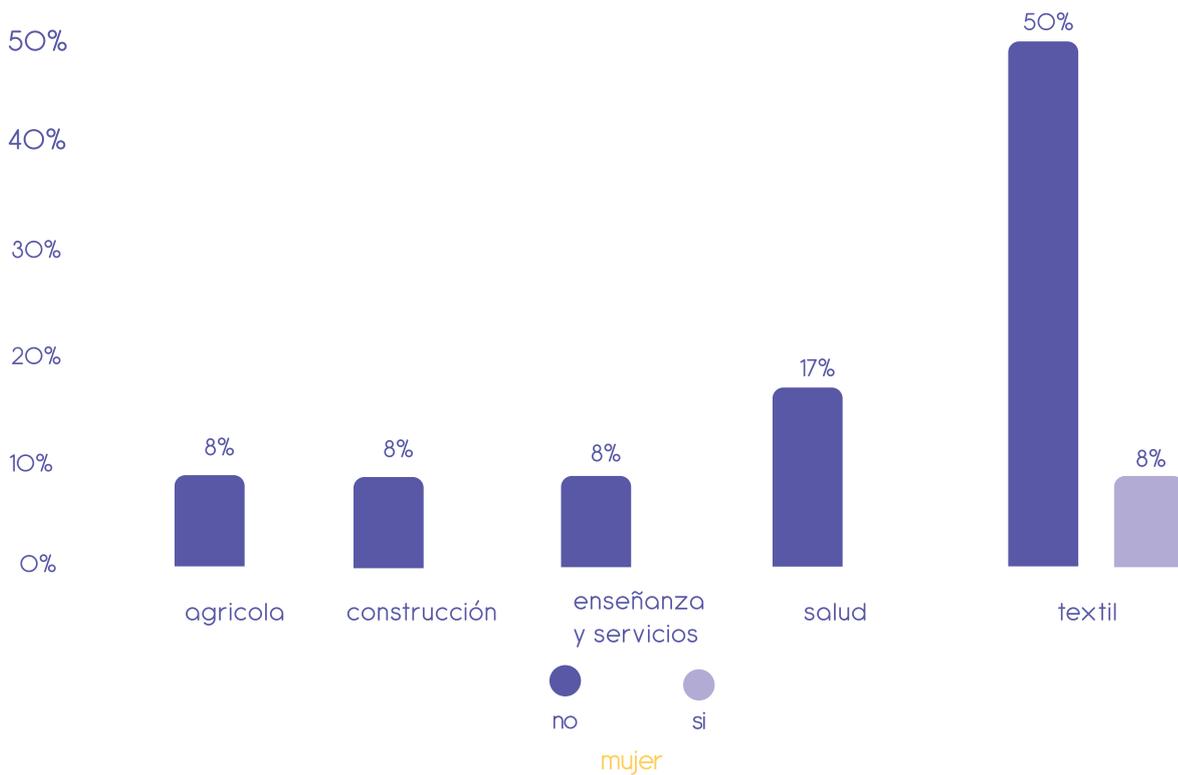
Clasificando el gráfico 22 por sectores sobre la pregunta “No puedo ir a reuniones sindicales porque se cruzan con actividades del hogar”, en el sector textil el 67% afirmó haber vivido esta situación, mientras que el 50% que no, siendo el sector con mayor porcentaje en las respuestas y donde se concentra la mayoría de mujeres encuestadas.

Gráfico 23. He sido criticada por participar en actividades gremiales por sectores



Clasificando el gráfico 23 por sectores de la pregunta “He sido criticada por participar en actividades gremiales”, en el sector textil donde se concentra la mayoría de las mujeres encuestadas un 33% respondió que sí lo han vivido y el 25% que no. Así mismo, respondieron afirmativamente en el sector salud el 17%, mientras que el porcentaje de respuestas afirmativas en enseñanza y servicios sociales y de salud fue del 8%, siendo así mismo los sectores en los cuales se concentran las mujeres encuestadas.

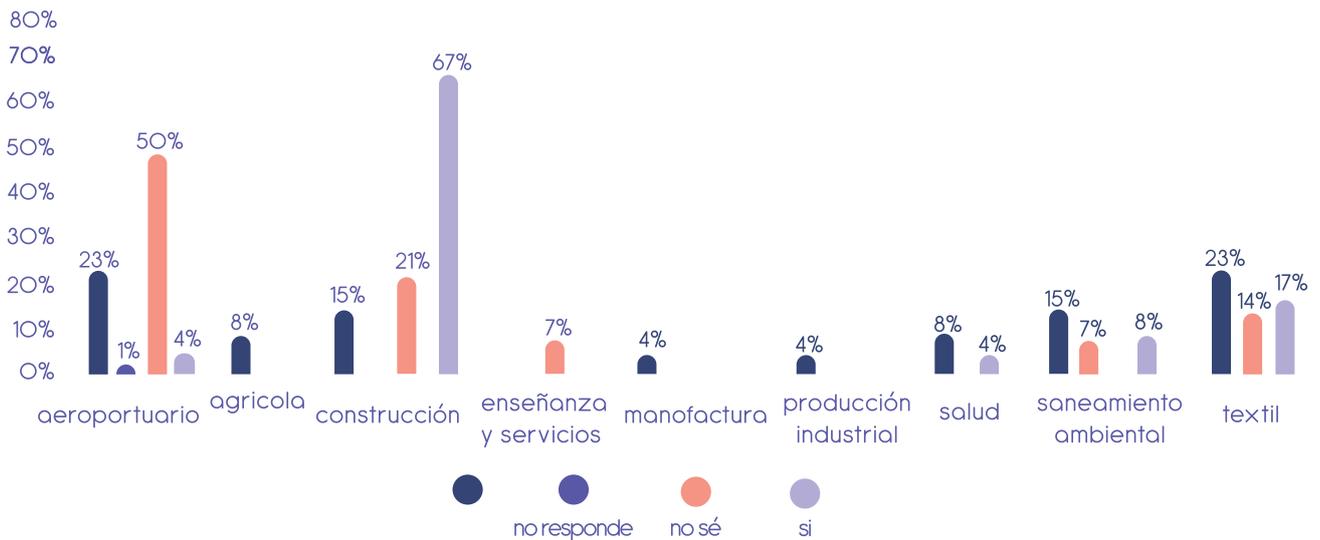
Gráfico 24. Siento que mi voz no es escuchada en mi organización



En relación a la consulta acerca de si sienten que su voz no es escuchada en la organización, en general las respuestas niegan la vivencia de esta situación; sin embargo, en el sector textil donde se concentró la mayoría de respuestas femeninas existe un 8% que sí afirma haberla vivido, lo cual indica que en organizaciones con mayor presencia femenina es posible identificar situaciones como esta, al menos más que en espacios mayormente masculinos, donde suele considerarse que tales situaciones son normales o que es responsabilidad de los hombres hablar y liderar.

f) Cláusulas sobre acoso y violencia en el contrato colectivo

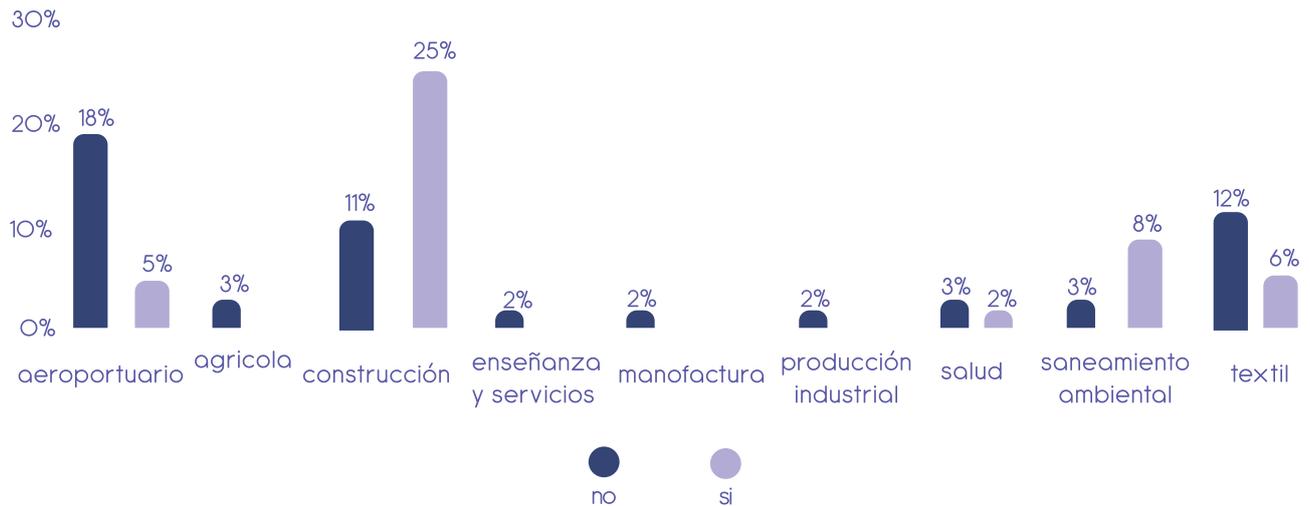
Gráfico 25. Tiene en su contrato colectivo cláusulas sobre acoso y violencia por sectores



En relación a la pregunta acerca de las cláusulas sobre acoso y violencia en el contrato colectivo, en el sector de la construcción el 67% respondió afirmativamente, el 21% dijo no saber, mientras que el 15% correspondieron a respuestas negativas. Por otro lado, con un elevado porcentaje en las respuestas, el sector aeroportuario respondió que no sabe con el 50%, el 23% que no y el 4% que sí. Aquí es importante resaltar que no todos los sindicatos tienen contrato colectivo y que, por lo tanto, no tienen la posibilidad de poder integrar estas demandas en un acuerdo con el empleador, pero además generalmente en la construcción y aspiración a los contratos existe un vacío en el enfoque de género, haciendo que muchos de ellos se concentren en demandas salariales y no abordando el tema de la violencia en toda su dimensión, volviendo esta herramienta tan útil de limitado acceso y conocimiento por las bases.

g) Trámite administrativo y legal para denunciar violencia y acoso laboral

Gráfico 26. Siento que mi voz no es escuchada en mi organización



En relación a la pregunta “Conozco el trámite administrativo y legal para denunciar violencia y acoso laboral”, el sector de la construcción tiene la mayoría de respuestas afirmativas con el 25%, mientras que las negativas alcanzan el 11%. Por otro lado, las respuestas negativas en su mayoría están en el sector aeroportuario con el 18% y el sector textil con el 12%.

h) Situaciones de acoso y violencia laboral en el contexto del Covid-19

Los cambios en las relaciones laborales en contexto del covid-19 han marcado drásticamente las condiciones de los/as trabajadores: muchos/as se han visto obligados a aceptar pasivamente las condiciones impuestas por sus empleadores, los despidos, la informalidad, cambios en las jornadas y salarios, fueron algunas de esas situaciones. En ese sentido, abordar este problema en los/as trabajadores sindicalizados nos ayuda a dimensionar su gravedad con respecto a este sector y el modo de relacionarlo con las otras respuestas.

Cuadro 4.

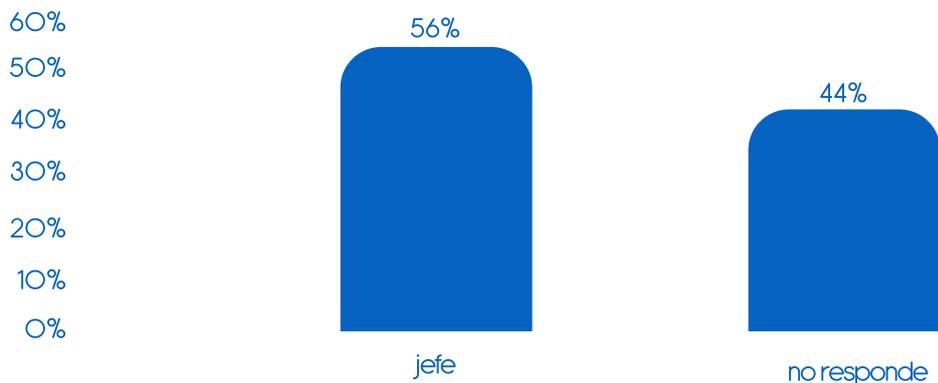
Desde que se declaró la emergencia en el Ecuador por COVID-19. ¿En su espacio laboral ha experimentado alguna de estas situaciones?

Situación	Porcentaje
Reducción del sueldo	40%
Despido Intempestivo	28%
Reducción de la jornada laboral	26%
Pérdida de beneficios sociales (afiliación al IESS, pago de: horas extras, décimo tercero, cuarto, fondos de reserva, jubilación, utilidades), vacaciones, permiso por maternidad y paternidad	22%
Aumento de la jornada laboral	17%
Teletrabajo	12%
Modificación en el contrato de trabajo	6%

En la pregunta, “¿Desde que se declaró la emergencia en el Ecuador por COVID-19. En su espacio laboral ha experimentado alguna de estas situaciones?”, el 40% de encuestados/as respondió que ha sufrido una reducción de su sueldo, seguido por el 28% de despidos/as intempestivos; al 26% se le redujo la jornada laboral, el 22% perdió beneficios sociales (afiliación al IESS, pago de: horas extras, décimo tercero, cuarto, fondos de reserva, jubilación, utilidades), vacaciones, permiso por maternidad y paternidad, al 17% se le aumentó de la jornada laboral, el 12% pasó a modalidad de teletrabajo y el 6% respondió que sufrió modificaciones en su contrato de trabajo.

En este caso es importante resaltar el nivel de participación en las respuestas: si bien el silencio ha sido la constante para exponer las condiciones de violencia, con las situaciones vividas en el contexto del Covid-19 hubo mayor apertura a denunciar las medidas que les han afectado, siendo la reducción del sueldo lo que más han vivido los trabajadores/as sindicalizados; dado que las situaciones expuestas se dan en un contexto inmediato, se considera que resulta más fácil verlas de manera pragmática.

Gráfico 27. Responsable de las situaciones de acoso y violencia laboral en el contexto del Covid-19



Con respecto a la responsabilidad sobre las situaciones de acoso y violencia laboral en el contexto del Covid-19, tenemos sobre el total de encuestados/as el 56% responsabiliza al jefe de estas situaciones y el 44% decidió no responder. Se trata de la pregunta que tiene más alto porcentaje de respuestas y en la que hay más precisión y claridad en responsabilizar al jefe por estas situaciones. Tal como se lo planteó en la gráfica anterior, es probable que este mayor porcentaje de respuestas sea resultado de una situación que los encuestados todavía estén viviendo y puede resultar más fácil responder por la indignación de las medidas que les han venido y vienen afectando.

Las afectaciones de la violencia y el acoso en el Ejercicio Organizativo

En este capítulo se analizarán las múltiples relaciones entre violencia y acoso en el mundo del trabajo y las afectaciones de este problema sobre el ejercicio organizativo; además de los límites que los/as trabajadores/as reconocen y que les impide tener acciones y resoluciones más definitivas. Finalmente, se hará particular hincapié en la relación de género y las dificultades específicas para ser parte activa de sus sindicatos por parte de las mujeres.

Partiendo de dos elementos centrales para entender esta relación; por un lado, el sindicato como parte de los sujetos colectivos que intervienen en el mundo del trabajo, jugando un rol muy importante en la disputa y correlación de fuerzas, pues es el instrumento de representación y materialización de los intereses de los/as trabajadores/as; y por otro, los derechos en los que se sostiene la organización sindical.

En este sentido, la libertad sindical se constituye como un derecho que permite a todos/as los/as trabajadores/as crear y ser parte de un sindicato; sin embargo, existe una cadena de dinámicas empresariales que atacan a este derecho a través de una serie de políticas antisindicales que ha hecho que, entre varias otras razones, la tasa de sindicalización en el Ecuador sea una de las más bajas de América Latina ²⁶.

Tanto el sindicato como el derecho a la libertad sindical son estructuras que en el ámbito de lo formal han logrado que las/os trabajadores/as consigan una serie de reivindicaciones para mejorar su situación laboral y de vida. Sin embargo, la violencia y el acoso, a pesar de que no actúan totalmente sobre la base de lo legal y formal sino en el campo de lo simbólico y lo informal, se configura como una herramienta coercitiva –parte de prácticas empresariales- para coartar varios derechos laborales, incluyendo la posibilidad de organizarse.

26 Pablo Santander. El Acoso Laboral en Empresas. La mirada de los dirigentes sindicales. (Santiago, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, 2014).

En el Ecuador se creó una legislación específica sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo a través del Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082, entrando en vigencia el 16 de junio de 2017, acordándose de este modo expedir la normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. Esto devino en la Ley Orgánica reformativa a la ley orgánica del servicio público y al código del trabajo para prevenir el acoso laboral, la cual entró en vigencia el 09 de noviembre de 2017.

Esta legislación presenta varios límites a los/las trabajadores que quieren denunciar experiencias de violencia y acoso en el trabajo. A decir de Angélica Porras²⁷, los inspectores del trabajo hacen una interpretación del Art. 46 del Código del Trabajo, donde consta la definición de acoso laboral, junto con el Art. 172 que establece que una de las causales para el visto bueno es el acoso laboral. La interpretación que hacen los inspectores es que, al ser el acoso una causal para concluir la relación laboral, esta debe hacerse efectiva por medio de la renuncia antes de iniciar cualquier proceso legal. De este modo, se fuerza a los o las denunciante a elegir entre la renuncia (con la consiguiente pérdida de la fuente de ingresos) o el silencio.

Otro de los límites en la normativa legal es el requisito de presentación de la pruebas como sustento para denunciar violencia y acoso en los espacios laborales, pues la mayoría de los tipos de agresiones que engloban al acoso son de carácter psicológico o simbólico y, por tanto, no se materializan en actos físicos verificables. Además, la característica de este tipo de violencia son “las pequeñas dosis” de actos lesivos reiterados y acumulativos, que por separado podrán no calificarse como relevantes pero que en el tiempo generan profundo daño²⁸.

Los y las trabajadores/as si perciben estas dificultades a la hora de denunciar, tienen la percepción de que “el Ministerio de Trabajo no hace nada cuando se presentan estos casos”. Los resultados de las encuestas respecto a si conocen el trámite administrativo para denunciar acoso y violencia laboral reflejan lo siguiente:

27 Angélica Porras, conversación telefónica con la autora, septiembre 2020. Abogada en libre ejercicio en materia constitucional y laboral ha trabajado por los Derechos laborales de manera muy cercana a organizaciones sindicales.

28 Marie France Hirigoyen, El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. (Buenos Aires, Paidós, 2006), p 70

Gráfico 28. Conoce el trámite administrativo para denunciar acoso y violencia laboral

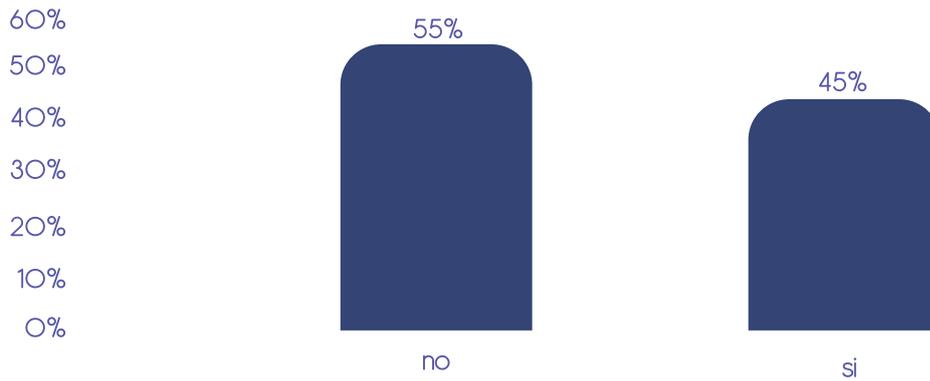
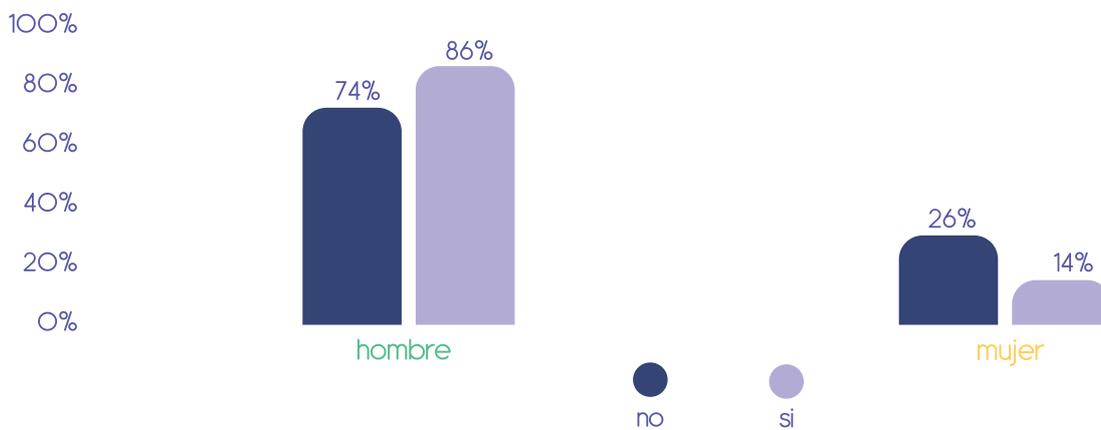


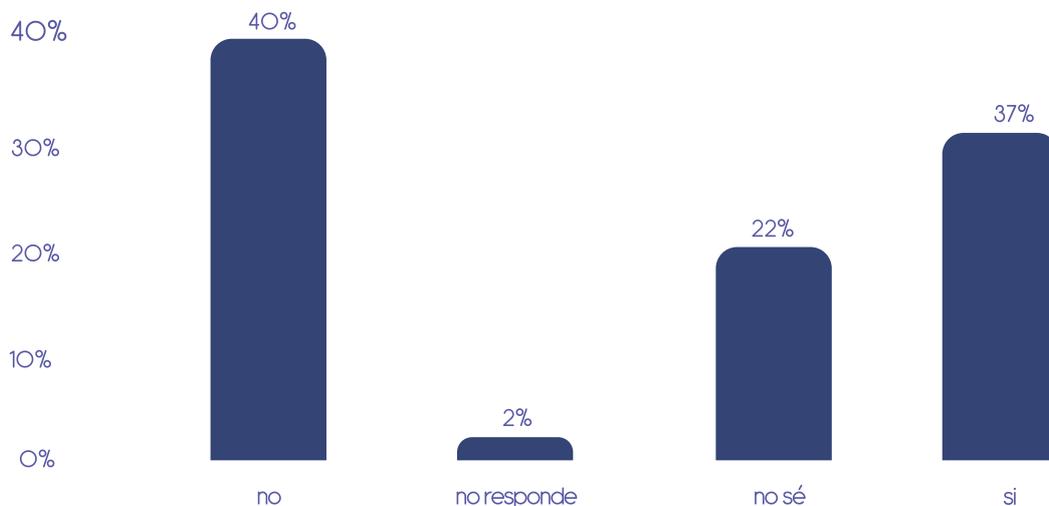
Gráfico 29. Conoce el trámite administrativo para denunciar violencia y acoso laboral desagregado por género



Los cuadros muestran que, a pesar de que el porcentaje de participantes que no conoce el trámite administrativo para denunciar violencia y acoso laboral es mayoritario, hay un alto porcentaje de personas que si saben sobre dicho procedimiento. Observando estas cifras en perspectiva y comparándolas con las que se mencionaron anteriormente, se puede afirmar que la imposibilidad de denunciar no tiene que ver sólo con falta de conocimiento sobre el trámite sino –y sobre todo– con las barreras legales y administrativas antes mencionadas. La desagregación de este dato por género muestra que los porcentajes de desconocimiento sobre este trámite son más altos en mujeres, develando que la falta de acceso a la información y a la burocratización en la denuncia afecta de manera desproporcionada a las mujeres. Lo que genera que el acceso a la justicia y trabajo digno sean derechos lejanos para este grupo social.

A nivel interno, las empresas y los sindicatos tienen una serie de responsabilidades respecto de la reproducción y sostenimiento de la violencia y el acoso; algunos de los instrumentos que permiten comprender esta situación son los protocolos, estatutos, contratos colectivos o cualquiera de las otras posibles normativas internas que impidan o posibilite estos actos. En relación a esto, puede observarse que uno de los resultados de las entrevistas es que mientras más formalizados estén los procesos internos para el tratamiento de la violencia y el acoso hay más posibilidades de actuar efectivamente.

Gráfico 30 . Tiene en su contrato colectivo cláusulas sobre acoso y violencia



Los resultados de las encuestas arrojan que el 40% de los/as participantes afirman que su sindicato no tiene en su contrato colectivo cláusulas sobre violencia y acoso; el 37% si lo tiene y el 22% no lo sabe. Las entrevistas muestran detalladamente que tan instaurado están estos instrumentos en los sindicatos, de cara a prevenir y actuar frente a la violencia y el acoso.

De acuerdo a uno de los dirigentes de la Central Sindical, en la mayoría de sindicatos no hay procedimientos específicos para tratar el acoso y violencia en el mundo del trabajo, sino que existe un estatuto que rige las obligaciones y derechos de los/as socios/as basados en normas generales como “el respeto”. Esto quiere decir que no están explícitas la violencia y el acoso como parte de los actos que afectan a las/os trabajadoras en sus espacios laborales.

A pesar de que es un avance que existan lineamientos generales, es problemático que en los contratos colectivos no pueda hallarse un enfoque de género que pueda elaborar cláusulas específicas, reflejando que aún no se puede nombrar esta violencia en las prácticas internas de la empresa, dejándosela relegada a situaciones generales y ambiguas como “la falta de respeto”.

El proceso de reclamo ante una situación de violencia o acoso no está estrictamente estandarizado, sin embargo se puede afirmar que en términos generales funcionaría así: la queja la recepta la directiva del sindicato, si el acoso viene por parte de la empresa se envía un escrito contando los hechos y pidiendo una reunión empresa-trabajadores/as y se media hasta llegar a una resolución; si la violencia viene de compañeros/as a compañeros/as es en el estatuto donde se establecen las normas disciplinarias y las sanciones de acuerdo a la gravedad de los actos.

Casi ningún sindicato tiene una instancia clara donde realizar los reclamos o denuncias; en los sindicatos en general se acude a alguien de la directiva, particularmente a la persona más conocida que suele ser el/la presidente/a, para luego pasar el reclamo al departamento de Talento Humano de las empresas donde las quejas se quedan estancadas, es decir, no se hacen procesos de mediación ni mucho menos de denuncia hacia el Ministerio del Trabajo; y en el peor de los casos, representan un antecedente para posibles represalias. Los departamentos de talento humano materializan las estrategias de gestión empresariales violentas, pues ni de lejos son una instancia resolutora de conflictos, sino que muchas veces son quienes amenazan con despedir a las y los trabajadores que intentan denunciar.

El sindicato se vuelve en una instancia problemática para la empresa porque es el cuerpo social organizado que intenta equilibrar las relaciones de poder entre trabajadores/as y patrones. Por tanto, el sindicato es un “problema” del que el empresariado ha intentado librarse a lo largo de los años. El Estado a través de sus instituciones, en este caso el Ministerio del Trabajo, también ha jugado un rol para la instalación de políticas antisindicales.

En este sentido, el sindicato y todas las personas que forman parte de este son objeto de diversos actos discriminatorios por parte de los patrones, que pretenden por un lado sancionar a quienes han optado por estar organizados/as, y por otro disciplinar a aquellos que aún no son parte, quitándoles siquiera la posibilidad de verlo como parte de sus derechos. Esto ha devenido en que los sindicatos tengan cada vez menos acogida y su representatividad haya disminuido con el paso de los años, haciendo que el maltrato, las humillaciones, despidos y violaciones de derechos laborales se ejerzan sin un contrapeso.

Estar sindicalizado/a se ha convertido en un estigma, varias trabajadoras mencionan: “las personas del sindicato somos lo peor de la empresa, nos tachan de vagos”²⁹. Esto haciendo referencia a que las actividades propuestas por los sindicatos se gestionan con la finalidad de faltar al trabajo o realizar menos actividades; violentando así el derecho a la libertad sindical que contempla los permisos sindicales.

Parte de la violencia que se ejerce contra las personas sindicalizadas es impedirles ascender o recibir beneficios laborales a manera de castigo. Instancias como Talento Humano se encargan de poner como requisito para los ascensos no ser parte del sindicato o en su defecto salirse de ese espacio.

“[...] ninguno del sindicato ocupa ni siquiera un mando medio, todos estamos dentro de la planta, pero no hemos podido acceder a estos mandos medios, a pesar que existe la experiencia, capacidad, antigüedad y conocimiento, siempre nos han puesto a un lado”³⁰

Esta realidad pone a los sindicatos y sus afiliados/as en un terreno muy hostil, tanto como para desarrollar sus actividades como para hacer crecer sus organizaciones, pues se enfrentan constantemente al riesgo de prácticas antisindicales como el despido, amenazas, la vigilancia y represalias. La violación de este derecho ha quedado impune, pues se ha naturalizado como parte de las políticas de la empresa y, por tanto, en la idea sobre los/as trabajadores/as de que ser del sindicato les quita oportunidades para acceder a mejores condiciones laborales.

“[...] hubo un caso de un compañero que estuvo en la asociación y quiso hacer el trámite para pasarse al sindicato, justo cuando nosotros recibimos los papeles para iniciar el trámite, procedieron a despedirle, su único error fue querer ser parte del sindicato, y esto lo hacen a bombos y platillos, para que el resto de personas se queden dónde están [...] nos tachan de respondones; un ingeniero viene y te grita y se le dice: “disculpe, Ingeniero usted me está amedrentando”, entonces la respuesta es recalcar que somos del sindicato y a la líder le piden el nombre de la persona y que suban a talento humano para quitarles el 10% del sueldo, ósea hay una persecución directa e ilegal a los miembros del sindicato”³¹.

29 Trabajador/a Anónimo, entrevista vía zoom con la autora, julio 2020.

30 Trabajador/a Anónimo, entrevista vía zoom con la autora, julio 2020.

31 Trabajador/a Anónimo, entrevista vía zoom con la autora, julio 2020.

Otra práctica antisindical a la que se refirieron los/as trabajadoras/os son las estrategias de cooptación de las personas sindicalizadas buscando la desafiliación al sindicato y, en muchos casos, formando instancias paralelas con políticas serviles a los patrones. Instaurando así una política clientelar que trasfiere el conflicto entre sindicato-empresa a una relación “entre iguales” sindicato-asociación, ambas instancias conformadas por trabajadores/as.

La empresa creó la asociación y les amenazaban con despedirles para pasarse; ahora en el sindicato ya solo son 120 miembros, mientras que cuando empezamos éramos casi 300. La gente se cambia por las amenazas de las líderes. La asociación no vela por los derechos de las trabajadoras [...] Ahora cuando alguien nueva entra a trabajar ya ni siquiera les preguntan, el personal administrativo les hace firmar apenas entran los documentos para que sea parte para la asociación, ni les preguntan a donde quieren pertenecer³².

En el relato anterior y a lo largo de la investigación se puede entender de algún modo el rol que juegan las líderes: son mujeres trabajadoras que con el tiempo han ido ocupando cargos no formales de disciplinamiento hacia otras/os trabajadoras/os. Los patrones apelan a estos actores para ejercer violencia y acoso y también ejecutar políticas antisindicales.

Controlar la afiliación sindical parece ser una estrategia eficaz que afecta a la representatividad de la organización y, por tanto, su capacidad de interlocución, negociación y disputa. Estas políticas generan consecuencias nocivas tanto en trabajadoras/es organizados/as como no organizados/as; pues desarrollan su mundo laboral en medio del miedo constante a ser despedidos, soportando maltratos, humillaciones y controles abusivos y, finalmente, enfrentando a la imposibilidad de organizarse y luchar por mejoras en sus derechos laborales.

Los sindicatos, por su parte, intentan usar lo que la ley y sus instrumentos internos dicen para actuar en casos de violencia y acoso. Sin embargo existe una serie de limitaciones para la incidencia en este tema; límites que tienen que ver con la falta de negociación, presión y diálogo de algunos sindicatos con la patronal. A pesar de ello, se han realizado varias capacitaciones para reconocer y saber cómo actuar frente a situaciones de violencia; las personas entrevistadas reconocen esto como un esfuerzo importante de prevención.

Las y los trabajadores/as participantes mencionan además una serie de acciones posibles frente a situaciones de violencia y acoso.

- Por un lado, la importancia de que los estatutos y contratos colectivos incluyan cláusulas específicas sobre prevención y atención en estos casos, que además estén en concordancia con la legislación nacional y donde haya claridad de cuáles son las instancias que receptan las quejas y denuncias;
- También señalan que podría ayudar tener personal especializado, por ejemplo psicólogas/os, para acompañar y mediar estos casos.
- Se destacó la necesidad de continuar con procesos formativos para poder reconocer la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y saber cómo actuar; en estos procesos deberían participar todas y todos las trabajadoras/as sindicalizadas o no, y se mencionó como positivo que las familias también acompañen estos procesos.

Afectaciones de la violencia y el acoso a mujeres sindicalizadas

La violencia de género es un problema social que ha permeado a las organizaciones sindicales y sin duda al mundo del trabajo. Este apartado se detendrá en las afectaciones específicas sobre las mujeres y su ejercicio organizativo; así como en la incidencia de la violencia de género en sus familias sobre su participación organizativa.

Gráfico 31. Discriminación en la organización gremial por ser Mujer

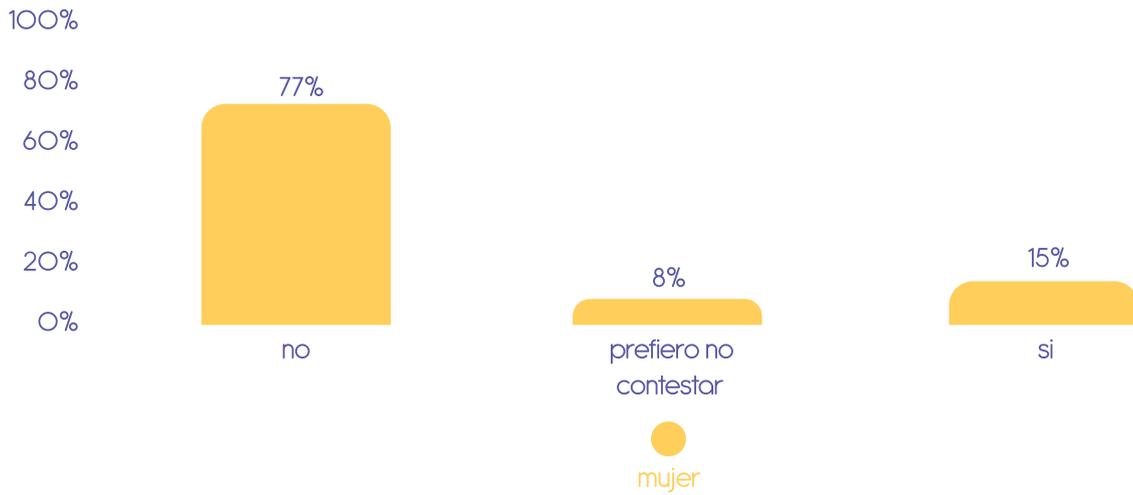
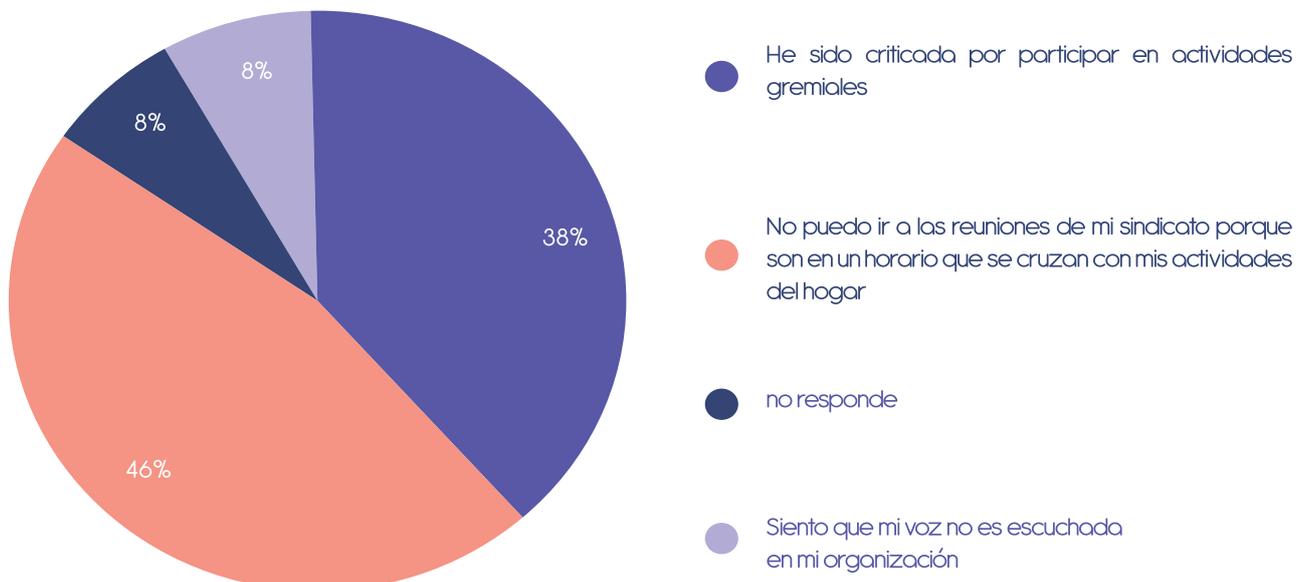


Gráfico 31. Situaciones de discriminación en la organización gremial por ser mujer



Los cuadros muestran datos relevantes con respecto a la dificultad que existe para nombrar la violencia (Gráfico 31) vs la capacidad poder reconocer situaciones específicas relacionas con dicha violencia (Gráfico 32). Cuando se preguntó si: ¿Has vivido o vives discriminación en tu organización gremial por ser mujer?, la respuesta más alta fue la de “NO” con un 77%; sin embargo las mismas participantes que respondieron “NO”, en la siguiente pregunta: ¿Has vivido o vives alguna de estas situaciones?, escogieron varias de las opciones.

Esto sucede porque es más fácil reconocer la violencia cuando se la nombra a través de situaciones concretas, por ejemplo es más cercano decir: “he sido criticada por participar en actividades gremiales” que “mi organización me discriminó por ser mujer”. Esto sucede porque el término discriminación por ser mujer implica una construcción conceptual que sigue siendo lejana para las mujeres encuestadas; ellas reconocen las vivencias, pero no necesariamente saben nombrarlas. Y, segunda razón, porque hay una asimilación de esas violencias como normales.

Como es posible apreciar en el cuadro anterior, se describen situaciones que afectan específicamente a mujeres; no poder asistir a reuniones del sindicato porque se cruzan con actividades del hogar es una situación que viven el 46% de las participantes, mientras que el 38% ha sido criticada por participar en actividades gremiales, el 8% siente que su voz no es escuchada en su organización y el 8% no responde.

Todas estas son situaciones que develan la violencia de género que las mujeres sindicalizadas deben enfrentar en sus lugares de trabajo. Se muestran una serie de roles que ubican a estas mujeres en clara desventaja a la hora de organizarse, pues deben negociar con sus labores domésticas para poder ser parte de la dinámica en sus sindicatos; además de lidiar con el hecho de sus opiniones sean relegadas al interno de su organización sindical.

Al respecto, varios dirigentes afirman que “sería muy positivo que más compañeras mujeres asuman cargos de dirigencia en sus sindicatos, pero les da miedo y no se lanzan”³³; estas creencias invisibilizan los factores internos que no permiten la participación activa para las mujeres. El machismo en las organizaciones gremiales es un problema estructural que reproduce una serie de prácticas y condicionamientos a la participación real de las mujeres. María contó su experiencia sobre lo que sucede cuando las mujeres de su organización plantean problemas o necesidades que las afecta:

“Sabes que no nos escuchan, yo he querido hablar de esta problemática de las compañeras, pero a los compañeros no les interesa; en la gran mayoría son hombres en las organizaciones, dicen que si queremos hablar de eso que hagamos otra reunión” que de eso no se hablan aquí, tenemos que hablar de temas para todos, si quieren hablar de temas de mujeres reúnanse aparte ³⁴”

33 Trabajador/a Anónimo, entrevista vía zoom con el autor, julio 2020.

34 Trabajador/a Anónimo, entrevista vía zoom con la autora, julio 2020

Varias mujeres entrevistadas refieren que es más fácil hablar de “nuestros temas cuando estamos solo entre nosotras”. Incluso uno de los dirigentes sindicales reconoció haber visto que cuando existe alguna situación de acoso hacia una mujer, sus compañeras por lo general intentan ayudarla y contenerla, mientras que en empresas donde hay más hombres, las compañeras tienden a cohibirse.

El mismo dirigente afirma que hay una especie de tolerancia cuando una mujer vive una situación de violencia dentro del trabajo, pues existe resistencia para hablar y actuar frente a estos actos. No es casual que el acoso y violencia en el espacio laboral hacia mujeres se “tolere” más, pues refleja que la violencia contra las mujeres es una realidad que está normalizada e incluso legitimada a través de prácticas de encubrimiento.

“[...] es que estos temas [agresiones hacia mujeres del sindicato] no lo podemos lanzar abiertamente, evitamos la fuga de información y hacer que el problema sea más grave”³⁵.

Este fragmento muestra que hay un espíritu de cuerpo que no protege a quien sufre la violencia sino a quien la ejerce, sea el patrón o un compañero de trabajo, ya que el manejo de estos temas “en silencio” se justifican bajo la premisa de la prudencia, sin tomar en cuenta las necesidades de la persona agredida. La vida de las mujeres y, por tanto, la violencia que padecen sigue siendo un tema que se relega al plano de lo privado, aún cuando esta transcurre en el ámbito público, como es el caso del espacio laboral.

Cuando se piensa en la organización de las mujeres es preciso tomar en cuenta la incidencia de la violencia en sus hogares como determinante para su participación. Todas las mujeres entrevistadas refirieron que varias compañeras suelen vivir episodios de violencia en su entorno familiar por ser parte del sindicato, sobre todo en el caso de las mujeres casadas, pues esto implica destinar tiempo para ir a reuniones o actividades organizativas, a su vez frecuente eje del reclamo mismo de las parejas de estas mujeres.

Una de las dirigentes entrevistadas mencionó que:

“hay que hacer un trabajo intenso con las familias de las compañeras, hay que ir explicarles que hacemos en el sindicato, que solo estamos luchando por mejorar nuestras condiciones en el trabajo, y ahí ver si dejan de hacerles problema para asistir a las reuniones [...] muchas compañeras deciden retirarse de la organización para evitar que sus matrimonios se acaben”³⁶

Por el contrario, la postura de varios trabajadores fue que no es preciso que los sindicatos entren en “los asuntos familiares”, a pesar de que reconocieron que la violencia en el hogar es una situación que afecta a las mujeres de sus sindicatos; en todo caso, no consideraron correcto que la organización intervenga en dicha problemática.

35 Trabajador/a Anónimo, entrevista vía zoom con el autor, julio 2020.

36 Trabajador/a Anónimo, entrevista vía zoom con la autora, julio 2020

Reflexiones Finales

El acoso y la violencia laboral tendrían por objetivo la humillación de los/as trabajadores, el amedrentamiento y la pérdida de la autoestima, con la finalidad de lograr su sometimiento a la voluntad de la empresa. Esta se ejerce no sólo por parte de los patrones sino entre compañeros/as de trabajo, debido a una "ética empresarial" violenta que además de reforzar la dicotomía en las relaciones de poder PATRÓN-TRABAJADOR/A, complejiza y estratifica estas relaciones, haciéndolas aún más complejas en su tratamiento y prevención.

Las prácticas antisindicales son parte del ejercicio de la violencia y el acoso; los sujetos sindicalizados son susceptibles de vivir discriminaciones específicas por ello, generando cada vez más la idea de que ser parte del sindicato ha dejado de ser un derecho para convertirse en una condena de maltratos y posibles despidos. Este tipo de violencia parece no ser un asunto en el que el Estado deba intervenir, pues ha permitido que el empresariado haga del acoso y la violencia parte de su gestión.

El contexto de la pandemia por el Covid-19 ha traído consigo, entre muchas otras consecuencias, la agudización de las condiciones de precarización y violencia en los lugares de trabajo, luego el aumento del miedo en los/as trabajadores/as a los despidos y a las represalias. A muchos no les ha quedado más "opción" que aceptar pasivamente las condiciones impuestas por sus empleadores. La naturalización de la violencia se ha agudizado en este contexto y, por tanto, lleva a ampliar los márgenes de lo que es permitido y normalizado como parte de las relaciones laborales, aceptando que muchos de los abusos vividos se justifican por las condiciones de la crisis por la que está atravesando el país.

El acoso y la violencia laboral, si bien se encuentran entre los principales problemas que afectan al trabajador/a y a la libertad sindical, sigue siendo difícil aceptar que se lo vive y en algunos casos que se lo ejerce. Muchas veces se minimizan la gravedad del problema, y varias de las respuestas de los/as trabajadores/as sindicalizados/as se enfocan más en reivindicar el esfuerzo por combatir la violencia que en profundizar en la gravedad del problema, por temor a algún cuestionamiento a su gestión, dificultando profundizar y construir estrategias en conjunto, adecuadas y que respondan a los/as sujetos y situaciones.

Trabajar con enfoque de género el problema del acoso y la violencia en el mundo del trabajo permite comprender que esta problemática no es un tema que debería recaer únicamente sobre las mujeres, sino también en los hombres que deben verse como sujetos de género; esto facilita el trabajo con sindicatos, ya que la mayoría que componen las organizaciones son hombres, y la participación mixta no se da en las mismas proporciones. Existe, por tanto, una responsabilidad de asumir estas situaciones, dejando de lado el estereotipo de que los hombres no son hábiles de sensibilizarse frente a estas situaciones, cuando suceden hacia sus compañeras mujeres, y también cuando la viven sus pares hombres o ellos mismos.

La necesidad es clara y su debate impostergable: abrir un espacio que permita auto-reformar las prácticas organizativas de los sindicatos, trabajando la reflexión continua sobre las condiciones que generan la reproducción del acoso y la violencia al interno de los sindicatos y de las empresas de las personas sindicalizadas, prácticas y procesos que generarían, a su vez, el fortalecimiento de las organizaciones sindicales.

Bibliografía

- Borisov, E.F, Zhamin, V.A y Makarova, M.F., et al, Diccionario de Economía Política Ciudad de Guatemala, Grijalbo y la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1965.
 - Bourdieu, Pierre, Razones Prácticas sobre la teoría de la Acción, Barcelona, Anagrama, 1965.
 - El acoso laboral nace en las relaciones de poder, Quito, el Telégrafo, 2018, sin firmar.
 - Hirigoyen, Marie France,. El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso, Buenos Aires, Paidós, 2006,
 - Santander, Pablo, El Acoso Laboral en Empresas. La mirada de los dirigentes sindicales. Santiago, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, 2014.
 - Valdés Subercaseaux, Ximena, Cuadernos de Antropología Social, Buenos Aires, UBA, 2015.
-



memoria
centro de estudios del trabajo