

TRASTORNOS EMOCIONALES EN LA ACTIVIDAD LABORAL Y PREVENCIÓN PARA EVITAR LOS CONFLICTOS EN EL TRABAJO

JOSÉ CHUN

RESUMEN

Los conflictos y controversias son inherentes a en todo el sistema de relaciones laborales. Estos surgen esencialmente, cuando en la actividad laboral no hay un control preventivo y ello llega a la ruptura y empatía en la actividad no pudiendo llegar a un proceso de negociación colectiva en el sector afectado alcanzando la ruptura que, de no lograrse una Solución oportuna, y ello conduce al desarrollo de acciones como Suspensión y a futuro los Despidos Directos e Indirectos. Por consiguiente, el debe establecerse un sistema para la prevención y resolución de controversias constituye la piedra angular de una política laboral sólida.

Un sistema eficaz de Prevención de Conflictos ayudaría a contener el peligro en las relaciones laborales dentro de los límites económicos y sociales aceptables, como también a promover un clima laboral pacífico y congruentes. Esto, a su vez contribuye al mantenimiento de un entorno conducente, al desarrollo, a la eficiencia económica y a la equidad social del compañerismo laboral.

La experiencia de muchos países demuestra que el sistema estatal debe centrarse en los procedimientos de conciliación/mediación, cuyo objetivo consiste en asistir a las partes a alcanzar un acuerdo negociado en las condiciones que sean, lo más parecidas posible a las imperantes en un proceso normal de negociación.

Entendemos que en nuestro país no existe un adecuado y realista sistema de Prevención de Conflictos en cada sector de Trabajo y es por ello que proponemos una medida preventiva de Mediación en cada caso particular, sea en cualquier actividad en que se desarrolle la labor.

Palabras claves:

Conflicto, Controversia, Prevención.

INTRODUCCION

Trastornos Mentales en el Trabajo: Riesgos y Consecuencias

Los *trastornos mentales en el trabajo son parte de una realidad que no debe ignorarse*. Si bien el estrés laboral es una de las mayores causas del absentismo, existen también otros trastornos que generan problemas de rendimiento y ponen en riesgo la salud de los empleados.

Según estadísticas solo en el 2019-2020 se estimó que el 15% de los adultos en edad de trabajar tenía un trastorno mental.

La Organización Mundial de la Salud ha determinado que cada año se pierden 12.000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, a un costo de US\$ 1 billón por año en pérdida de productividad.

¿Cómo pueden las Empresas afrontar esta realidad y ofrecer ayuda a trabajadores con trastornos mentales?.

Lo primero es conocer *los riesgos psicosociales que pueden originar tales trastornos*, o que pueden incrementarlos cuando éstos son originados en otros ambientes.

Los Riesgos Psicosociales de trastornos mentales en el Trabajo

Es importante saber cuáles son los riesgos psicosociales que pueden llevar a los trabajadores a padecer trastornos mentales.

Se les denomina riesgos psicosociales a *los que están relacionados con aspectos, como las características específicas del área de trabajo*, el horario, entre otros.

Estos riesgos de trastornos mentales en el trabajo pueden ser:

- Poca Remuneración.
- Falta de Programas de promoción.
- Condiciones de Inseguridad laboral.

- Situaciones de Discriminación y Exclusión.
- Situaciones de Violencia o Acoso en el trabajo.
- Los Horarios de trabajos prolongados e inflexibles.
- Cuando las Funciones laborales no están bien definidas.
- La Falta de personal que ocasiona el exceso de carga laboral.
- Las condiciones inseguras o deficiencias del área de trabajo.
- Si se generan cargas de trabajo excesivas o ritmos de trabajos muy exigentes.
- Un Clima o cultura laboral que promueve o permite comportamientos negativos.
- Exigencias laborales que generan dificultad para la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Poco Apoyo por parte de los compañeros de trabajo en las tareas o por parte de los líderes o directivos.
- Cuando las Exigencias de un puesto laboral o las tareas sobrepasan las capacidades del trabajador.

Una deficiente protección regulatoria con relación a la salud y seguridad en el trabajo también puede propiciar condiciones para los trastornos mentales en el trabajo.

Es por ello ***por lo que las empresas necesitan implementar programas y políticas laborales*** que protejan la salud mental, física y emocional de sus trabajadores.

¿Pueden las personas con trastornos mentales ser eficientes en el trabajo?

Si bien las Empresas están en el deber de reducir hasta eliminar los factores de riesgo que producen enfermedades mentales en el trabajo, también están en el deber de propiciar un Ambiente de trabajo seguro para los empleados que las padecen.

Es así como hay que superar los estigmas respecto a trastornos como la ansiedad, depresión, e incluso el estrés laboral, entre otros, y ***enfocarse en cómo promover ambientes de trabajo seguros e ideales*** para que quienes ya padecen trastornos mentales puedan incorporarse a las tareas y al mismo tiempo superarlos.

De hecho, las personas que Padecen problemas de salud mental tienen el derecho de trabajar y desempeñar actividades laborales de una forma plena y equitativa.

A continuación, presentamos 3 tipos de intervenciones con las que se pueden ayudar a las personas con Trastornos Mentales ***para mantener sus trabajos e incluso progresar en sus tratamientos*** sin que esto le impida el derecho al trabajo:

1. - Ajustes razonables.

Estos ajustes consisten en adaptar los entornos laborales tanto a las capacidades como a las necesidades de los trabajadores con trastornos mentales.

Por ejemplo, hacer ajustes en horarios, para que sean más flexibles, modificar tareas para reducir el estrés, ***asignarlas con un buen rango de tiempo para el cumplimiento***, permitirles tiempo para citas o sesiones terapéuticas, realizar reuniones de apoyo, entre otros.

2. - Promover la atención Clínica continua.

En el caso de trabajadores que se hayan ausentado debido al estrés laboral u otros trastornos mentales promover la atención clínica, con profesionales de la salud mental, les ayudará a Reincorporarse con Eficacia y mantener la Salud en buenas condiciones.

Esto les ayudará a ***seguir reduciendo los síntomas de trastornos mentales***. Para ello es posible promover el acceso a terapias psicológicas online, de esa forma no tendrán que emplear tiempo en trasladarse a un consultorio físico.

3. - Empleo con Apoyo.

Mientras con la recomendación de intervención anterior se busca motivar a los empleados a contar con ayuda psicológica que puedan gestionar por sí mismos, con el empleo con apoyo se brindaría esta ayuda dentro del entorno laboral.

Las empresas pueden ***contar con un psicólogo o equipo de psicólogo bien sea dentro de las instalaciones o vía online*** para que se establezcan sesiones y seguimientos en el horario laboral.

Estas son nuestras recomendaciones para que las empresas puedan afrontar la realidad de los trastornos mentales en el trabajo y lo puedan superar y evitar Conflictos.

Bibliografías:

- Grey, H. (2022, 5 diciembre). *Where Do I Even Start? Managing Bipolar Disorder and Work*. Healthline. <https://www.healthline.com/health/bipolar-and-work>
- *Work-Focused Psychotherapy Can Help Employees Return to Work Sooner*. (2012, febrero). American Psychological Association. <https://www.apa.org/news/press/releases/2012/02/psychotherapy>

Los Problemas Laborales

El trabajo además de ser nuestra Fuente de seguridad económica, presenta diversos beneficios a nivel mental y emocional que van desde la motivación, fomentar un sentido de propósito y gratificación, hasta el aumento de la autoestima y el incremento del interés profesional. Si nos encontráramos en la posición deseada y en nuestro trabajo ideal, es probable que lográramos obtener estos beneficios, pero eso no siempre ocurre; de hecho, la mayoría de las personas no encuentran un trabajo correcto ni acorde a sus expectativas, y en el caso de encontrarlo, incluso la carrera de sus sueños puede convertirse en un trabajo tóxico y no ser lo que realmente esperaban.

Es importante poder disfrutar de lo que hacemos, pero cuando esto no ocurre y el trabajo se vuelve un desencadenante de conflictos, puede ocasionar algunos problemas que resultan en serias patologías.

A continuación, profundizaré acerca de tres grandes problemas laborales que pueden desencadenar trastornos psicológicos mayores: el estrés laboral, acoso laboral y síndrome de Burnout.

1. - Estrés Laboral. -

Se han encontrado diferentes definiciones para el concepto de estrés a lo largo de los años. Originalmente, este era concebido como una presión generada por el medio ambiente, pero más tarde su definición se modificó y fue comprendido como una tensión emocional que ocurría dentro del sujeto. Hoy en día, la definición generalmente aceptada para el estrés es la que abarca en conjunto a las dos anteriores; la interacción entre la situación y el estado emocional de un individuo.

Entendemos como estrés al estado físico y psicológico que resulta cuando los recursos del individuo no son suficientes para hacer frente a las demandas y presiones de una situación determinada. Por lo tanto, el estrés no puede generalizarse, pues depende particularmente de cada sujeto y de una situación determinada.

Uno de los lugares donde se producen situaciones que pueden derivar en serios casos de estrés es el ambiente laboral. Desafortunadamente, el estrés laboral tiene importantes consecuencias para la salud, tanto a nivel físico como mental. Estas van desde afecciones relativamente benignas, como resfríos pasajeros y gripes, hasta enfermedades cardíacas, gastrointestinales, síndrome metabólico y trastornos psicológicos mayores.

Debido a que el estrés en el ámbito laboral es algo común, encontrar un trabajo de poco estrés puede resultar difícil e incluso imposible para muchas personas. En estos casos, la mejor opción puede ser simplemente adoptar estrategias más eficaces para reducir las situaciones que desencadenan el estrés laboral.

Los recursos que ayudan a enfrentar las presiones y demandas laborales incluyen características personales como habilidades de afrontamiento, buena resolución de problemas, asertividad, tolerancia a la frustración y empatía. El ambiente laboral, como un buen ambiente de trabajo y el apoyo social también pueden ser de gran ayuda para enfrentar las presiones laborales. Estos últimos recursos pueden modificarse en el caso de ser necesario, por ejemplo: invirtiendo en infraestructura de trabajo, capacitación, buenas prácticas de gestión y empleo, y la forma de organización laboral.

¿Qué causa el Estrés Laboral?

El estrés puede ser causado por eventos de tiempo limitado, como las presiones por los plazos de trabajo, por situaciones continuas, como las demandas familiares o la inseguridad laboral. Las situaciones que pueden causar estrés son aquellas que son impredecibles o incontrolables, inciertas, ambiguas o desconocidas, o situaciones que involucran expectativas de conflicto, pérdida o rendimiento.

La Respuesta del Empleador ante situaciones de Estrés laboral.

Históricamente, la respuesta típica de los empleadores al estrés laboral de sus empleados ha sido culpar a la víctima de su padecimiento, en lugar de indagar para encontrar la causa subyacente a este. Hoy en día, gracias a la reformulación de varias leyes que amparan los derechos de los trabajadores, los empleadores tienen el deber de garantizar la buena salud de sus empleados en el ambiente laboral, con buena salud nos referimos tanto a la salud física como a la salud mental.

También es parte del interés económico del empleador, fomentar la buena salud mental de sus empleados de cómo prevenir el estrés, ya que el estrés puede provocar una alta rotación del personal, un aumento de la ausencia por enfermedad, jubilación anticipada, un menor rendimiento laboral, una mayor tasa de accidentes laborales y, en consecuencia, la reducción de la satisfacción del cliente.

Los Síntomas del estrés laboral.

Usualmente los síntomas del estrés son notorios, y se pueden apreciar en el comportamiento de las personas, especialmente en las alteraciones del comportamiento.

El estrés puede derivar a Trastornos psicológicos como:

- Ansiedad.
- Depresión.
- Ataques de pánico.
- Fatiga emocional.

Cambios en el Comportamiento conductual:

- Irritabilidad.
- Falta de concentración.
- Fluctuación en los estados de ánimo.
- Agresividad.
- Desmotivación.
- Dificultad para la resolución de problemas.

Cambios Fisiológicos:

- Palpitaciones.
- Náuseas.
- Problemas gastrointestinales.
- Cefalea, que puede tornarse crónica.

Si el estrés persiste por un período prolongado, puede haber cambios en el funcionamiento neuroendocrino, cardiovascular, autonómico e inmunológico.

2. - Mobbing: Acoso Laboral.

El mobbing o acoso laboral es una nueva tendencia espeluznante que se caracteriza por el maltrato en el ámbito laboral. Al igual que ocurre con el **bullying**,

este maltrato suele ser generalmente psicológico, aunque en ocasiones puede manifestarse en forma de Violencia física.

Dentro del acoso laboral suelen diferenciarse tres actores: la víctima, el victimario y los cómplices. El victimario es quien recluta compañeros de trabajo (cómplices) para que se confabulen en contra de otro compañero (víctima). El cometido del victimario es ir creando terror psicológico en la víctima con el fin de desequilibrar su psiquis.

Las estadísticas muestran que el mobbing afecta a uno de cada tres empleados; pero lo que es realmente preocupante es que uno de cada dos ha sido testigo de intimidación, pero no ha hecho nada al respecto. Además, es probable que la incidencia real de la intimidación sea mucho más alta, pues por cada caso reportado, existen de ocho a veinte casos que no se denuncian.

¿Cómo funciona el Acoso Laboral?.

El objetivo suele ser cualquier compañero que sea “diferente” de la norma de la organización. Usualmente las víctimas son personas competentes, educadas, resilientes, más empáticas o atractivas que el resto, y tienden a ser mujeres de 32 a 55 años. Los objetivos también pueden ser racialmente diferentes o formar parte de un grupo minoritario.

La técnica de maltrato psicológico utilizada por el victimario puede incluir: burlas constantes; humillación masiva; difusión de rumores falsos, vergonzosos o con contenido altamente negativo; exclusión en actividades grupales; atribución de apodosos negativos y despectivos; amenazas frecuentes y, finalmente la eliminación de la víctima del lugar de trabajo.

A menudo, **quien instiga el mobbing** es una persona emocionalmente inmadura, que se siente de alguna manera amenazada por el objetivo. Algunas personas que padecen ciertos tipos de trastornos de la personalidad como: trastorno antisocial, histeria o narcisismo, a menudo emplean tácticas como la “división”, que enfrenta a los miembros de un equipo unos contra otros con el fin de vengarse de un “leve insulto” percibido por el objetivo.

Usualmente la víctima de mobbing no reacciona ante los ataques, queda tambaleándose emocionalmente, sin tener idea de lo que sucede y por qué.

Cualquier tipo de acoso daña la salud mental de un individuo; daña su seguridad, autoestima, dignidad, identidad y su sentido de pertenencia. Los efectos también pueden irradiar hacia otros compañeros, hacia la familia, amigos o entorno cercano de la víctima.

En algunos trabajos también existe el **bossing**, que es el acoso laboral proveniente de un jefe o encargado superior. Dentro de este tipo, además del maltrato psicológico suelen darse casos de acoso sexual, donde el superior intimida a la víctima y la obliga a ser partícipe de situaciones en las que se producen comportamientos inapropiados de índole sexual.

3. - Síndrome de Burnout.

El término “burnout” fue utilizado por primera vez con sentido clínico a principios de los años setenta por el psicólogo estadounidense Herbert Freudenberger, uno de los primeros en describir los síntomas del agotamiento profesional. Para Freudenberger el síndrome de Burnout es un proceso gradual, no sucede de la noche a la mañana. **Los signos y síntomas son sutiles al principio, pero tienden a empeorar con el transcurso del tiempo.**

Según la psicóloga estadounidense Christina Maslach, Burnout es un síndrome psicológico que ocurre como respuesta prolongada a factores estresantes interpersonales crónicos en el trabajo, que resulta en un agotamiento abrumador, sentimientos de cinismo y desapego del trabajo, y una sensación de ineficacia y falta de logro.

Síntomas principales del Síndrome de Burnout.

Una de los primeros casos del síndrome de Burnout fue descubierto por Freudenberger en 1974, donde el autor pudo diferenciar tres síntomas principales: agotamiento, despersonalización y reducción del logro personal.

1. – Agotamiento. - Es la fatiga generalizada que puede encontrarse relacionada a la dedicación y esfuerzo excesivo hacia una tarea o proyecto que no es percibido como beneficioso. Por ejemplo, en el ámbito de la salud, una sensación de agotamiento -particularmente el agotamiento emocional- puede originarse por la continuación para cuidar a un paciente que presenta escasas posibilidades de recuperación.

2. – Despersonalización. - Es una actitud distante o indiferente hacia el trabajo. Esta se manifiesta de manera negativa, con comportamientos cínicos o la interacción con colegas o pacientes de una manera impersonal. La despersonalización puede ser manifestada mediante el mobbing; con comentarios no profesionales dirigidos a compañeros de trabajo; culpando a los pacientes por sus problemas médicos; o en el ámbito de la salud, con la incapacidad de expresar empatía o dolor cuando un paciente muere.

3. - Logro personal reducido. - Es la tendencia a evaluar negativamente el valor del trabajo de uno mismo, sintiéndose insuficiente con respecto a la capacidad de realizar un trabajo, y una generalización pobre de autoestima profesional.

Otros síntomas del síndrome de Burnout

Los síntomas del síndrome de Burnout son diversos y pueden variar de acuerdo a cada sujeto y su situación laboral. Entre ellos podemos destacar:

- Sensación de fatiga la mayor parte del tiempo.
- Disminución de la inmunidad.
- Cefalea o dolores musculares frecuentes.
- Cambio en el apetito o los hábitos de sueño.
- Fluctuación en el estado anímico.
- Disminución de la capacidad de adaptación laboral.
- Baja Autoestima.
- Desapego.
- Desmotivación.
- Baja tolerancia a la frustración.
- Pesimismo.
- Disminución de la satisfacción y sentido de logro.
- Aislamiento.
- Procrastinar, tomarse más tiempo del necesario para hacer las cosas o tomar decisiones.
- Uso de drogas para hacerle frente a los cambios emocionales
- Reacciones violentas con el entorno
- Romper las reglas laborales, por ejemplo: llegar tarde y salir temprano

Las personas diagnosticadas con el síndrome de Burnout pueden presentar otros tipos de trastornos psicológicos coexistentes, como el Trastorno de estrés post traumático o un Trastorno depresivo.

Síndrome de Burnout en profesionales de la Salud.

De acuerdo a recientes investigaciones, más del 25% de la población mundial que trabajan actualmente están lidiando con el desgaste profesional, con una tasa que supera el 50% para las personas en carreras de alta presión como médicos y cirujanos. Las personas de menor edad que trabajan en cuidados intensivos pediátricos son quienes presentan mayor riesgo de padecer un síndrome de Burnout.

Un estudio realizado en diferentes centros de salud, utilizando la herramienta creada por Maslach para detectar el síndrome de Burnout, demostró que los profesionales de la unidad de maternidad padecían altos niveles de **agotamiento emocional**, lo mismo pasaba con los profesionales de niveles educativos más bajos.

La despersonalización era mayor en los médicos y enfermeras con varios trabajos, y el **bajo rendimiento profesional** era más notorio en los médicos no especializados, mientras que el alto rendimiento profesional fue asociado a la formación de posgrado.

Se pudo concluir que **los factores de riesgo para el desarrollo del síndrome de Burnout en los profesionales de la salud incluyen:** largas horas de trabajo y turnos consecutivos, falta de sueño, posición profesional dentro de la escala laboral, tener que tomar decisiones éticas difíciles y falta de control en situaciones de mayor relevancia.

Bibliografía. -

- Melissa Bacigalupi, Psicóloga Laboral, 04-05-2022.

Acoso Sexual

Siguiendo a Rubinstein, se puede definir al acoso sexual como aquellas conductas verbales o físicas de naturaleza sexual, cuyo autor conoce o debería conocer que resultan ofensivas para la víctima, y cuyo rechazo o aceptación, según

el caso, pudiera ocasionarle un perjuicio o afectación de su empleo, condiciones de trabajo o ambiente laboral.

Constituye un ataque a la libertad sexual y se configura cuando el empleador o un trabajador dependiente con alto rango jerárquico persigue coercitivamente a un subordinado con el objetivo de obtener favores sexuales abusando de su posición de poder en la empresa.

Generalmente se plasma en conductas discriminatorias, tales como: amenazas de despido, postergación en la carrera profesional, etc. Como estas actitudes se efectúan en un entorno de privacidad, lo complicado es probar tales conductas, es decir, acreditar fehacientemente la persecución sexual.

Se trata de casos en los que la interacción entre acosador/a y acosado/a se sitúa dentro de la pirámide de poder de la empresa. Su forma más común de manifestación la constituyen aquellos supuestos en los cuales el/la acosador está en superioridad jerárquica respecto del acosado/a, y es denominado “**acoso vertical**”

El llamado “**Acoso horizontal**”, se configura cuando las inconductas se manifiestan entre pares. Aquí la responsabilidad del empleador surge como consecuencia de su deber de garantizar un ambiente de trabajo ordenado, evitando las conductas contrarias a derecho y velando por la pacífica convivencia.

Asimismo, es posible reconocer ciertos elementos comunes dentro de la figura del acoso sexual: estos son: la presencia de actitudes o comportamientos con connotación sexual de parte del victimario (conductas físicas, insinuaciones, comentarios o bromas de contenido sexual, exhibición de materiales pornográficos, entre otros), y el rechazo de dichas actitudes de parte de la víctima, que generalmente responde a un perfil vulnerable, sea por su edad o nivel laboral.

De acuerdo con la Ley De Protección Integral a las Mujeres (Nº 26.485), el acoso sexual se considera una forma de Violencia contra las mujeres. También requiere al gobierno para Prevenir el acoso de las mujeres en el campo de las Empresas y los Sindicatos a través de algunos programas específicos.

El Código Civil establece que aquellas personas que interfieren de manera arbitraria en la vida de otra persona por torturar a esa persona física o mentalmente o

entrometerse en la intimidad de la persona están obligados a cesar tales actividades y a pagar una justa indemnización a la víctima.

El acoso sexual es una razón válida para el despido en el sector privado, según lo regulado en la Ley de Contrato de Trabajo. El acoso sexual también constituye un delito según la Ley N° 25.087. El autor de este delito debe ser sancionado con una pena de prisión que va de seis meses a cuatro años. El castigo puede aumentar de cuatro a diez años dependiendo de la Duración del acoso y las Circunstancias en que se llevó a cabo.

En **julio de 2021** se promulgó la **Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal de Personas Travestis, Transexuales y Transgénero (Ley 27.636)**. La ley establece medidas de acción positiva para lograr la inclusión efectiva de personas travestis, transexuales y transgénero.

La ley establece una cuota de empleo de al menos el 1% en el sector público. Para el sector privado, los aportes patronales de los trabajadores pertenecientes a estos grupos podrán tomarse como pago a cuenta de impuestos nacionales por un período de 12 meses, y de 24 meses para las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES). La ley establece además algunos beneficios (acceso a crédito) para empresas del sector privado que contraten personas entre travestis, transexuales y transgénero.

Fuentes:

- Art.242 de la Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744 de 1976; Protección de las mujeres la Ley N°. 26.485 de 2009; Art. 1071 bis del Código Civil; §119-123 del Código Penal; Protección Integral de la Mujer, el Decreto N°. 936 de 2011

- Dr. Julio Armando Grisolia, Manual de Derecho Laboral. Edición 2019 - Abeledo Perrot., pag.381.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES NO ESTÁNDAR - TRABAJADORES DE LA PLATAFORMA SOBRE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL.

De conformidad con el Estatuto de los trabajadores por cuenta propia (Ley N°. 20/2007), los trabajadores por cuenta propia deberán tener una protección adecuada contra el acoso sexual y el acoso por motivos de sexo o cualquier otra circunstancia

o condición personal o social. Las disposiciones de acoso sexual son aplicables al igual que a los trabajadores generales.

De acuerdo con el artículo 1.770 del Código Civil y Comercial de 2.015, cualquier persona que se entrometa arbitrariamente en la vida de otros y publica retratos, difunde correspondencia, mortifica a otros en sus costumbres o sentimientos, o de cualquier manera perturba su privacidad, debe ser obligada a cesar tales actividades, si no se detuvieron antes, y pagar una indemnización que determinará el juez, según las circunstancias. Además, a solicitud de la víctima, la publicación de la sentencia se puede ordenar en un periódico local o de mayor alcance, si esta medida es apropiada para una reparación adecuada.

Bibliografía. - Citar esta página © WageIndicator 2023 - Elsalario.com.ar –

TRATO JUSTO - IGUALDAD DE SALARIOS

La Constitución apoya el principio de igual remuneración por igual trabajo. El Estado considera Violencia contra las mujeres si no se les paga igual por un trabajo de igual valor.

La Ley de Contrato de Trabajo también requiere que los salarios determinados por los convenios colectivos deben cumplir con el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación alguna.

Sin embargo, nuestro más alto tribunal también ha señalado que la garantía de igualdad ante la ley radica en consagrar un trato legal igualitario a quienes se hallen en una razonable igualdad de circunstancias, lo que no impide que el legislador contemple en forma distintas situaciones que considere diferentes, en tanto, dichas situaciones no se formulen con criterios arbitrarios, de indebido favor o desfavor, privilegio o inferioridad personal o de clase, o de ilegítima persecución (CS. 2/6/2000, “Guida Liliana c. Poder Ejecutivo Nacional s/empleo público”, Fallos 313:1513, consid. 57 y sus citas).

Fuente:

Art. 14 bis de la Constitución de la República Argentina, 1.994; Art. 172 de la Ley de Contrato de Trabajo, N°. 20.744, de 1.976; Art 6 (c) de la Ley de Protección de la Mujer N°. 26.485 de 2.009.

NO A LA DISCRIMINACIÓN.

De conformidad con la Constitución, todos los ciudadanos son iguales ante la ley y no hay privilegios especiales sobre la base de la sangre, nacimiento o la nobleza. La Constitución apoya la igualdad de oportunidades entre todos los ciudadanos sin discriminación alguna. Algunos tratados internacionales se elevan a la categoría de los derechos constitucionales, entre ellos figuran el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; y la Convención sobre los Derechos del Niño. Por otra parte, la Constitución permite a los ciudadanos presentar una queja y obtener una solución inmediata cuando se pone en peligro un derecho constitucional (Procedimiento de Amparo).

La Ley de Discriminación en el Empleo prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de "sexo, raza, nacionalidad, religión, política, afiliación sindical o edad". También requiere que todos los empleados deben ser tratados por igual sin discriminación alguna por razón de sexo, religión o raza. Sin embargo, se permite un trato diferenciado si se basa en los principios de buena fe o en caso de que se base en la eficiencia y la actitud de un empleado hacia el trabajo.

Un trabajador no puede ser objeto de discriminación sobre la base de su estado civil y su despido, durante tres meses antes del matrimonio y seis meses después del matrimonio, sin justa causa se considera un despido improcedente. La discriminación por motivos de Embarazo también está prohibida y la trabajadora embarazada no puede ser despedida durante 7,5 meses antes del nacimiento y 7,5 meses después del nacimiento. La Ley de Discriminación (23.592) prohíbe la discriminación por los motivos siguientes: raza, religión, nacionalidad, ideología, política o sindical, sexo, posición económica, condición social o características físicas.

Los empleados que sufren de discapacidades y ciertas enfermedades: Diabetes (Ley N° 23.573), SIDA (Ley N° 23.798) y Epilepsia (Ley N° 25404) no pueden ser objeto de discriminación. La Ley de Sindicatos (N° 23551) también prohíbe la discriminación sobre la base de su afiliación sindical o estar involucrado en actividades sindicales (art. 47 a 52).

La Ley 27.499 (Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado) brinda capacitación obligatoria en materia de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que trabajan en el servicio público a todos los niveles en los poderes ejecutivo, legislativo y judicial del país. Las capacitaciones deben brindarse en colaboración con las oficinas de género en el área, donde existan, y las organizaciones sindicales. Estas capacitaciones se llevan a cabo a cargo del Instituto Nacional de la Mujer.

Fuentes:

- Art. 16 y 43 de la Constitución de la República Argentina, 1994; Art.47-52 de la Ley Sindical No. 23.551; Ley N ° 23.573; Ley contra la Discriminación N° 23.798; 23,592; §1 y 6 de Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para Todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado, 27.499.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES NO ESTÁNDAR - TRABAJADORES DE LA PLATAFORMA SOBRE IGUALDAD DE TRATO.

La Ley N° 23.592 prohíbe la discriminación en asuntos relacionados con el trabajo. Quien arbitrariamente prevenga, obstruya, restrinja o de alguna manera menoscabe el ejercicio pleno en igualdad de condiciones de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, estará obligado, a solicitud de la víctima, a anular el acto discriminatorio o dejar de llevarlo a cabo y reparar el daño moral y material causado. Los actos u omisiones discriminatorios determinados por razones tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o sindical, sexo, posición económica, condición social o características físicas son particularmente considerados.

IGUALDAD DE TRATO DE LAS MUJERES EN EL TRABAJO

Las mujeres no pueden trabajar en las mismas industrias que los hombres, la ley restringe el empleo de mujeres en trabajos arduos, peligrosos o insalubres. La ley N° 11.317, prohíbe el empleo de las mujeres y los niños en determinadas ocupaciones peligrosas como la producción de licores, alcohol, blanco de plomo. También prohíbe su empleo en las actividades de carga y descarga, así como su trabajo en la mina subterránea o canteras.

Fuentes: Art. 176 de la Ley de Contrato de Trabajo, N ° 20.744 de 1976; Arts.10-11 de la Ley N° 11.317

REGULACIONES SOBRE TRATO JUSTO

- Constitución de Argentina, 1994 / Constitution of Argentina, 1994
- Ley de Contrato de Trabajo, N°. 20.744, 1976 / Employment Contract Act, N°. 20.744, 1976
- Ley de Protección Integral de las Mujeres N°. 26.485, 2009 / Women Protection Act N°. 26.485, 2009

Bibliografías. -

- *Citar esta página © WageIndicator 2023 - Elsalario.com.ar*

- Dr. Julio Armando Grisolfía, Manual de Derecho Laboral. Edición 2019 - Abeledo Perrot., pag.379

Alcohol y Drogas en el Ambiente Laboral

¿Cómo actuar de manera correcta ante esta situación?

Ante las múltiples consultas respecto a las buenas prácticas en el ambiente laboral para tratar personas con problemas de consumo de drogas u otras sustancias psicoactivas, el Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia acudió al Ministerio de Trabajo; esto con el objetivo de aclararle a la población en general el procedimiento a seguir ante diversas situaciones que se dan en los lugares de trabajo:

¿Cuándo se pueden aplicar pruebas de tóxicos en los centros de trabajo?

Según el Ministerio de Trabajo el patrono puede solicitar una prueba de detección de tóxicos antes de iniciar la relación laboral, solicitando de previo a la contratación, un examen que demuestre que la persona no consume drogas ilegales.

Si ya está establecida la relación laboral, el patrono podrá exigir una prueba de tóxicos siempre que tenga una sospecha verdadera y razonable de que el trabajador está laborando bajo los efectos de alguna sustancia y esto puede afectar su desempeño en las obligaciones establecidas en el Código de Trabajo, es decir, el patrono debe tener motivos justificados para realizar la prueba y bajo ninguna circunstancia debe hacerlo de manera general a todos los trabajadores y/o por grupos.

De acuerdo al pronunciamiento de Dirección Jurídica del MTSS oficio DAJ-AE-060-11:

“No es posible obligar a los trabajadores a realizarse exámenes para detección de drogas o alcohol (dopping u otro similar) pues sería, traspasar los límites de la relación laboral y, entrar al ámbito personal del trabajador, en el cual ya el patrono no tiene potestad”.

Adicionalmente, es importante indicar que, para llevar a cabo una prueba de tóxicos, el patrono debe cumplir un estricto protocolo de seguridad, en el que se garantice la confidencialidad y el respeto a la intimidad del trabajador al que se le efectúan las pruebas.

En la actualidad las pruebas de tóxicos se han convertido en una práctica generalizada en una parte de las empresas establecidas en nuestro país; sin embargo, estas pruebas son aplicadas de manera ilegal en muchos de los casos.

Al respecto el Código de Trabajo, en sus artículos 71 y 72, establece las obligaciones y las prohibiciones a las que está sujeto el trabajador dentro de una relación laboral. En específico, el artículo 71 en el inciso f) establece como obligación para el trabajador:

“Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo, o durante este a solicitud del patrono, para comprobar que no padece alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable”.

Por tanto, independientemente de que el Código de Trabajo y el contrato de trabajo establezcan al trabajador la obligación de someterse a exámenes médicos, estos son con el objetivo de comprobar únicamente lo que señala la norma; siendo improcedente que el patrono exija el reconocimiento médico de los trabajadores regulares con el fin de detectar algún tipo de droga en el organismo.

Sobre el particular, el **Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia (IAFA)** insta al respeto de los derechos de todas las personas y hace un llamado de atención a las empresas que aplican estas pruebas sin considerar los elementos antes descritos, ya que esto es una violación a los derechos y a la intimidad de los trabajadores.

Algunos consumidores de sustancias psicoactivas indican que es en los centros de trabajo en donde sufren discriminación y en algunos casos están expuestos a marginalización, lo que atenta contra el respeto a los derechos humanos.

“Se criminaliza a los consumidores de drogas ilegales y se trivializa a los consumidores de drogas legales, una prueba es que cuando algún trabajador llega con resaca de consumo de alcohol un lunes, las reacciones pueden ser desde regaños hasta bromas, pero cuando se trata de algún consumidor de drogas ilegales, la aplicación de pruebas de tóxicos es casi que automática. Estas prácticas reflejan la criminalización de los consumidores ilegales (aunque su consumo sea despenalizado) y la aceptación de los consumidores de drogas legales (a los que prácticamente no se les aplican estas pruebas. Hay que dejar claro que nuestra intención es informar y educar adecuadamente a la ciudadanía, no estamos defendiendo el uso de drogas ilegales, estamos diciendo que ninguna droga es inocua (inofensiva) y que deben ser tratadas como tales. Aún más si siguiéramos los parámetros que nos dan las estadísticas y nos guiáramos por criterios científicos de la estadística y las encuestas, tendríamos que estar con un alcoholímetro en la entrada de los trabajos, debido a que la droga más utilizada por los costarricenses es el alcohol” manifestó, Javier Vindas Acosta, Director General de la IAFA.

El consumo de drogas es un tema de salud pública, por lo tanto, se deben respetar los lineamientos y protocolos estipulados según las leyes que regulan este tema.

El aplicar pruebas de tóxicos a personas en entornos laborales debería ser la “excepción” y “no la norma”, la cual debe justificarse de manera clara al empleado previo a su contratación. Debe quedar claramente establecido el protocolo de aplicación de las mismas durante su relación laboral con la empresa y definir cuales puestos de trabajo pueden ser susceptibles a tener situaciones de riesgos y daños para la propia persona o a terceros por estado de intoxicación por uso de drogas en horas laborales.

¿Qué pasa cuando un trabajador se presenta a laburar bajo los efectos del alcohol u otra droga?

Una vez teniendo claro que es ilegal el someter de manera general a los trabajadores a pruebas de tóxicos, es importante recalcar que eso no quiere decir que los trabajadores puedan presentarse a laburar bajo los efectos del alcohol u

otras drogas, pues de conformidad con los artículos 2 inciso c y 81 inciso i) del Código de Trabajo, esto está prohibido.

En caso de que un colaborador presente manifestaciones de que está bajo el efecto del alcohol o alguna droga y es la primera vez que se exterioriza esta situación, el patrono podrá exigir una prueba de tóxicos.

El procedimiento que se debe llevar con los trabajadores que presentan consumo problemático y/o dependencia con alguna droga, debe ser el mismo al procedimiento que se lleva con un trabajador que presenta cualquier otro problema de salud; por lo tanto el patrono está en la obligación de facilitar el acceso a servicios de asesoramiento, tratamiento y rehabilitación a los trabajadores que presentan algún tipo de consumo perjudicial o síndrome de dependencia con el alcohol u otra droga, antes de considerar aplicar medidas disciplinarias.

Actualmente en IAFA se realizan importantes esfuerzos para disminuir la criminalización y estigmatización de los consumidores de drogas y así fomentar el respeto por los derechos de cada persona, por lo tanto en caso de que se presenten situaciones de consumo en el trabajo, IAFA ofrece a las empresas privadas, instituciones y/u organizaciones el “Programa de Empresa” para la promoción de la salud mental, la prevención, detección, intervención temprana y tratamiento de la persona consumidora de sustancias psicoactivas, en el medio laboral; con el objetivo de modificar los patrones de consumo de drogas de la persona trabajadora, fortaleciendo a las empresas mediante la incorporación de una política, una norma y un servicio de promoción de la salud mental, prevención y tratamiento del consumo en Costa Rica.

Fuente: IAFA - 12 de Feb, 2019.

Bibliografía: www.iafa.go.cr/alcohol-y-drogas-en-el-ambiente-laboral/#:~:text=El%20procedimiento%20que%20se%20debe%20llevar%20con%20los,otra%20droga%2C%20antes%20de%20considerar%20aplicar%20medidas%20disciplinarias.

CONCLUSION

El trabajo además de ser nuestra Fuente de seguridad económica, presenta diversos beneficios a nivel mental y emocional que van desde la motivación, fomentar un sentido de propósito y gratificación, hasta el Aumento de la autoestima y el incremento del interés profesional. Si nos encontráramos en la posición deseada y en nuestro trabajo ideal, es probable que lográramos obtener estos beneficios, pero eso no siempre ocurre; de hecho, la mayoría de las personas no encuentran un trabajo correcto ni acorde a sus expectativas, y en el caso de encontrarlo, incluso la carrera de sus sueños puede convertirse en un trabajo tóxico y no era lo que realmente esperaban.

Es importante poder disfrutar de lo que hacemos, pero cuando esto no ocurre y el trabajo se vuelve un desencadenante de conflictos, puede ocasionar algunos problemas que resultan en serias patologías Emocionales que a futuro serán orgánicas.

A continuación, profundicé en mi explicación acerca de tres grandes problemas laborales que pueden desencadenar trastornos psicológicos mayores: el estrés laboral, acoso laboral y síndrome de Burnout y además, agregue otros temas que la actualidad se está viviendo.

Para prevenir los problemas de salud mental en el trabajo hay que gestionar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. La OMS recomienda que los Empleadores lo hagan mediante la implementación de intervenciones institucionales directamente dirigidas a las condiciones y los entornos de trabajo. Se entiende por intervención institucional la que evalúa y luego mitiga, modifica o elimina los riesgos para la salud mental en el lugar de trabajo. Entre esas intervenciones figuran, por ejemplo, la facilitación de modalidades de trabajo flexibles o la implementación de marcos para hacer frente a la violencia y el acoso en el trabajo.

Para proteger y promover la salud mental en el trabajo hay que fortalecer las competencias encaminadas a que se reconozcan los problemas de salud mental en el trabajo y a que se tomen medidas al respecto, en particular de las personas responsables de supervisar a otras, como los administradores.

Apoyar a los trabajadores con problemas de salud mental para que participen y prosperen en el trabajo.

Las personas que viven con problemas de salud mental tienen derecho a participar en el trabajo de forma plena y equitativa; y pueden consistir en facilitar a determinados trabajadores horarios flexibles, tiempo adicional para completar las tareas, asignaciones modificadas a fin de reducir el estrés, tiempo libre para citas de salud, o reuniones regulares de apoyo con los supervisores.

Tanto el gobierno como los empleadores, en consulta con las principales partes interesadas, pueden ayudar a mejorar la salud mental en el trabajo estableciendo un entorno propicio al cambio. En la práctica, esto significa fortalecer los siguientes elementos: **El liderazgo**, **La inversión** y **El derecho** a participar en el trabajo, por ejemplo, armonizando las leyes y reglamentos laborales con los instrumentos internacionales de derechos humanos e implementando políticas de no discriminación en el trabajo.

PALABRAS QUE NO DEBERÍAN EXPRESARSE EN EL TRABAJO.

- 1.- No es Justo.
- 2.- "No es Mi problema" O, No me Pagan lo Suficiente.
- 3.- "Creo que"...
- 4.- "Sin problemas", cuando quieres decir: "De Nada".
- 5.- "Lo intentaré", cuando lo apropiado es: "Lo Haré".
- 6.- "Odio a esta Empresa".
- 7.- Pero Siempre lo hemos hecho así... ¿Qué tal si innovas?
- 8.- "Es imposible, no hay nada que hacer", ¿Vos estás realmente Seguro?
- 9.- Vos Podrías o Deberías...
- 10.- "Chicos"... Mejor en otro Ambiente.
- 11.- "Es una Tontería lo que Voy a decir..."
- 12.- "¿Sí Vos lo Crees?"
- 13.- "Lo siento, No tengo tiempo para Eso"

ANEXO II.

PREGUNTAS QUE AYUDAN EN EL MANEJO DE LA PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS! .

Las siguientes:

- 1.- "Por favor, me podría explicar lo que Sucedió"
- 2.- "¿Le importa si tomo nota las temas" ?"
- 3.- "Déjeme ver si entendí bien y que medidas tomaré para resolver este Conflicto?"
- 4.- "Le prometo que Vamos a trabajar Juntos para encontrar la Solución"
- 5.- "Esto..... es lo que voy a hacer por Usted"
- 6.- ¿La solución que Proponemos.... está bien para Ustedes, la plasmamos por escrito y se compromenten a cumplirlo de buena Fe?"

ANEXO III.

FRASES para que Las MUJERES SEAN EXITOSAS EN EL TRABAJO.

1.- TU AUTOCONFIANZA. - Sin importar tu Trayectoria, debes tener confianza en tus metas, en tus proyectos y en Vos misma. Esto te ayudará a destacar tus cualidades en cada labor.

2.- SÉ ORGANIZADA. - Haz una lista de tus tareas a realizar, para asegurarte de alcanzar todos tus Objetivos del día.

Recuerda que ser impuntual es uno de los peores defectos en los negocios.

3.- LAS HABILIDADES COMUNICATIVAS. - Es indispensable que tengas una buena ortografía y gramática. También es bueno que te mantengas actualizada, así podrás participar en cualquier conversación y generar nuevas ideas.

4.- LAS BUENAS RELACIONES. - Relaciónate con tus compañeras que trabajan juntos. Esto es importante para mantenerte estable dentro de tu actividad, trabajar en equipo con tus compañeros y valorar la habilidad o aptitud que tenga cada uno de ellos. Invita a tus compañeros a tomar un café o un almuerzo, está es una buena idea para empezar a fortalecer tu amistad.

5.- TU VIDA PERSONAL ES PRIVADA. - Protege tu vida personal para que no sea invadida por tu actividad laboral. Hay momentos para trabajar y otros para estar en familia y Amigos. Esto te ayudará a ser Exitosa en ambos aspectos. No debes llevar los problemas laborales a tu familia ni llevar los problemas familiares a tu trabajo.

ANEXO IV.

FRASES QUE DEBEMOS TENER PRESENTE:

“La Paz no es la Ausencia de Conflictos sino la presencia de Alternativas Creativas para Responder al Conflicto – Alternativas a respuestas pasivas o agresivas, Alternativas a la Violencia – “.

- Dorothy Thompson –

BIBLIOGRAFÍA.

- 1.- Grey, H. (2022, 5 diciembre). Where Do I Even Start? Managing Bipolar Disorder and Work. Healthline. <https://www.healthline.com/health/bipolar-and-work>
- 2.- Work-Focused Psychotherapy Can Help Employees Return to Work Sooner. (2012, febrero). American Psychological Association. <https://www.apa.org/news/press/releases/2012/02/psychotherapy>
- 3.- *Melissa Bacigalupi, Psicóloga Laboral, 04-05-2022.*
- 4.- *Dr. Julio Armando Grisolíá, Manual de Derecho Laboral. Edición 2019 - Abeledo Perrot., pag.379..*
- 5.- *Citar esta página © WageIndicator 2023 - Elsalario.com.ar 23-06-01.*
- 6.- *Citar esta página © WageIndicator 2023 - Elsalario.com.ar 23-06-01.*
- 7.- *Bibliografía:* www.iafa.go.cr/alcohol-y-drogas-en-el-ambiente-laboral/#:~:text=El%20procedimiento%20que%20se%20debe%20llevar%20con%20los,otra%20droga%2C%20antes%20de%20considerar%20aplicar%20medidas%20disciplinarias.
- 8.- *- Dr. Julio Armando Grisolíá, Manual de Derecho Laboral. Edición 2019 - Abeledo Perrot., pag.381.*
- 9.- *Anexos, Estudio Jurídico Chun & Asociados, www.estudiochun.com – Buenos Aires – Argentina.*