

# VIOLENCIA EN EL TRABAJO

6

En la 107ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) que se celebrará este año se abordarán la violencia y el acoso contra mujeres y hombres en el ámbito laboral. Si bien la violencia ejercida en el trabajo puede variar en función del nivel de desarrollo de cada país, sus formas más habituales se dan en todo el mundo. En los países más pobres, dicha violencia da lugar a prácticas inaceptables que frecuentemente se ven agravadas por la pobreza. Examinamos la situación en Madagascar.

*Fotografías: Marcel Crozet  
Texto: Jean-Luc Martinage (con Emma Raboanaly)*



ANTANANARIVO – En virtud de lo establecido en la Declaración de Filadelfia de la OIT, aprobada en 1944, “todos los seres humanos, independientemente de su raza, credo o sexo, tienen derecho a bienestar material y a su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, y de seguridad económica e igualdad de oportunidades”. Más de 70 años después, a tenor de dicha Declaración, se adoptó la decisión de abordar en el orden del día de la CIT de 2018 el problema de la violencia y el acoso contra mujeres y hombres en el trabajo.



# De Filadelfia a Madagascar

## Erradicación de la violencia en el trabajo

La Declaración de Filadelfia se aprobó hace mucho tiempo. No obstante, todas las personas con las que nos reunimos en Antananarivo consideraron que Madagascar debería reexaminar los principios consagrados en dicha Declaración para promover la lucha contra la violencia. Madagascar no es, ni mucho menos, el único lugar en el que se ejerce esa violencia. El país es conocido por la amabilidad de sus habitantes y su entorno acogedor, así como por sus activos económicos y turísticos. Sin embargo, su situación de pobreza hace que sea más propenso a este tipo de abusos.

En Tanjombato, un barrio pobre de Antananarivo, el nivel de miseria es manifiesto. Tras abandonar un camino de tierra salpicado de baches y prácticamente inundado por las lluvias, nos dirigimos a una estrecha calle rodeada de tiendas que albergan todo tipo de oficios informales. Las ventanas abiertas de las casas de los habitantes permiten escuchar ritmos populares de Salegy emitidos en la radio. El griterío de niños jugando se confunde con los bramidos de los animales de granja que crían muchos habitantes para llegar a fin de mes.

### PAGAR POR TRABAJAR

Vololona Rasamoelison nos recibe en un patio. A sus 37 años, esta madre de dos hijos vive de forma precaria a pesar de contar con 15 años de experiencia profesional

como operadora industrial en el sector de la confección. A continuación relatamos su historia.

Durante dos años, la Sra. Rasamoelison obtuvo varios contratos temporales consecutivos en una zona franca de exportación, y su empleador estaba muy satisfecho con su trabajo. Para percibir un salario mensual de 300 000 ariary (alrededor de 90 USD) se levantaba a las cuatro y media de la mañana, antes de emprender una jornada laboral que daba comienzo a las seis de la mañana y terminaba aproximadamente a las seis y media de la tarde. Debido a los enormes atascos que se producen en Antananarivo en horas punta, nunca podía regresar a casa antes de las ocho de la tarde. Por si eso fuera poco, su capataz, se aprovechaba del exceso de mano de obra que provocaba la elevada tasa de desempleo del país, y le exigía un “peaje” (soborno) de 500 ariary diarios.

“Al principio lo acepté, pero luego pensé que era injusto y dejé de pagarle”, nos señaló la Sra. Rasamoelison.

Las consecuencias no tardaron en manifestarse. Varios días después, al acudir a la fábrica, constató que su nombre figuraba en la lista de “nominados”, es decir, las personas cuyos contratos no serían renovados.

“Pronto me encontré desempleada porque no quería pagar para tener trabajo. ¿Por qué tenía que pagar para tener derecho a trabajar? Es injusto. Hay que denunciar estas prácticas”, añadió indignada.





■ Vololona Rasamoelison.

Cuando le preguntamos por qué no había informado de su situación al representante sindical de la empresa, respondió que él estaba al corriente de la situación, pero que temía adoptar medidas al respecto.

La Sra. Rasamoelison, que se había separado de un marido alcohólico y abusivo, estuvo desempleada durante varios meses. Afortunadamente, en ese período conoció a varios miembros de la *Pastorale du Monde Ouvrier* (PMO) [Pastoral del Mundo Obrero], asociación benéfica que colabora con la OIT en el marco de un proyecto financiado por Francia cuyo objetivo es facilitar la integración de mujeres que han sido víctimas de la violencia. La labor de esa asociación permitió a alrededor de 100 mujeres de Antananarivo recibir apoyo psicológico y seguir un programa de formación de tres meses de duración en actividades de costura, cocina, peluquería y tecnología informática, entre otros oficios, que les brindó la posibilidad de ser más independientes en el plano financiero.

“El proyecto de la OIT me permitió abrir un pequeño negocio de pastelería. Los vecinos me encargan pasteles y magdalenas que preparo en el horno de mi casa con los instrumentos de cocina que me suministró el proyecto”, afirmó la Sra. Rasamoelison. El programa de formación también le permitió encontrar trabajo en una panadería industrial.

### “EL DINERO NO PERMITE COMPRAR TODO”

A pocas calles de distancia nos reunimos con una mujer a la que llamaremos Vola. Ella pidió permanecer en el anonimato, lo que pone de manifiesto que denunciar la violencia en el lugar de trabajo sigue siendo un asunto delicado, en particular en lo concerniente al acoso sexual.

Vola trabajó durante siete años como camarera en un hotel de Antananarivo. Todo iba perfectamente hasta que un conocido residente local, buen cliente del hotel, intentaba seducirla repetida e insistentemente cada vez que la veía. Como ella rechazó todas sus propuestas, el cliente la amenazó con hablar con su jefe. Un día, desesperada, después



■ Vola trabajó durante siete años como camarera en un hotel de Antananarivo.

de que el cliente intentara seducirla de nuevo mientras se sentaba en una mesa en el restaurante, se dirigió llorando al responsable de los camareros. En lugar de escucharla, dicho responsable le instó a regresar al restaurante para servir la comida del cliente. El cliente, furioso, tiró el plato al suelo y comenzó a insultarla en público.

Al día siguiente la llamaron a la oficina del director. “Escuchó mi relato, pero en lugar de ir a hablar con aquel hombre, me explicó que se trataba de un cliente importante. Y que para evitar futuros incidentes, tendría que dejar de trabajar como camarera y, en su lugar, comenzar a trabajar en el bar, lugar en el que estaría aún más expuesta a propuestas de este tipo”, nos comentó Vola.

Vola se ha beneficiado asimismo del proyecto de la OIT, y desde entonces ha pasado página en su vida (los incidentes anteriormente narrados tuvieron lugar hace varios años); no obstante, subrayó la necesidad de adoptar medidas acuciantes. Y añadió que “esas personas que nos acosan e infringen nuestros derechos laborales

fundamentales deben ser denunciadas. Yo iba al hotel a trabajar como camarera, no como prostituta. El dinero no permite comprar todo”.

### INSPECTORES DE TRABAJO: POCOS RECURSOS Y MUCHAS AMENAZAS

Hanitra Razakaboana conoce muchos casos como el de “Vola”. En calidad de Presidenta del Sindicato malgache de inspectores del trabajo, se esfuerza a diario por garantizar el cumplimiento del código laboral. Reconoce que se trata de una ardua labor, habida cuenta de que los propios inspectores padecen a menudo intimidación verbal, e incluso amenazas de muerte.

La Sra. Razakaboana afirmó que en el código laboral no figura una definición clara del acoso. Confirmó la práctica habitual de que los capataces soliciten sobornos a cambio de trabajo, y señaló que los empleadores no siempre están al corriente de lo que sucede. A su parecer, los inspectores de trabajo deberían disponer de los medios





■ Hanitra Razakaboana.

materiales necesarios para hacer cumplir la legislación. A pesar de que su labor se apoya en denuncias realizadas de forma anónima, reconoció que en determinados casos, en particular en las zonas francas de exportación, los propios representantes sindicales temen perder su empleo.

Al preguntarle si también recibe quejas formuladas por hombres, señaló que algunos hombres fueron víctimas asimismo de casos de violencia en el lugar de trabajo, especialmente de acoso psicológico; ello puede ser difícil de demostrar en los casos de ataque verbal o de aislamiento personal gradual.

En ocasiones puede impartirse justicia, en particular si varios empleados unen sus fuerzas. La Sra. Razakaboana mencionó la visita que había realizado por sorpresa a una empresa de la capital unos días antes de nuestra entrevista, a raíz de la denuncia que habían realizado varias empleadas por haber padecido el acoso sexual de un ejecutivo de la compañía. Su denuncia, que incluyó grabaciones de audio, hizo que el director de la empresa despidiera a dicho ejecutivo.

### REAVIVACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL

Los empleadores no niegan la existencia del problema y manifiestan claramente su deseo de hacer frente a la violencia en el trabajo.

“El hecho de que un empleado padezca violencia o acoso en el lugar de trabajo también repercute de forma adversa en nuestras empresas, no solo en el plano moral, sino también en el económico, porque disminuirá el rendimiento de ese empleado y, en última instancia, el nivel general de productividad de la empresa”, afirma Hanitra Ratsirahonana,

■ Lalao Rasoamananoro y Rémi Botoudi.





■ “El hecho de que un empleado padezca violencia o acoso en el lugar de trabajo también repercute de forma adversa en nuestras empresas, no solo en el plano moral sino también en el económico, porque disminuirá el rendimiento de ese empleado y, en última instancia, el nivel general de productividad de la empresa”.

Hanitra Ratsirahonana, Presidenta de la Comisión Social de la Cámara de Comercio de Madagascar (*Commission sociale de Groupement des Entreprises de Madagascar, GEM*).

Presidenta de la Comisión Social de la Cámara de Comercio de Madagascar (*Commission sociale du Groupement des Entreprises de Madagascar, GEM*).

La Sra. Ratsirahonana destacó asimismo dos problemas muy candentes actualmente, pero que en los países en desarrollo suscitan poco interés: la violencia psicológica y el “agotamiento psíquico”. Se trata de estados depresivos asociados al entorno profesional; el “agotamiento psíquico” es frecuente en Madagascar, principalmente como consecuencia de la presión ejercida para armonizar el rendimiento personal con el nivel que exigen las empresas multinacionales, aunque este no pueda alcanzarse en el contexto local. Ello tiene muchas consecuencias, en particular en el marco de relaciones laborales complejas, lo que provoca violencia psicológica y tensión constantes. La Sra. Ratsirahonana aboga asimismo por una reforma del sistema de seguridad social, especialmente para mejorar las prestaciones por accidentes laborales y proporcionar a los inspectores de trabajo los recursos necesarios para garantizar el cumplimiento de la legislación.

Al mencionar varios casos de acoso sexual a la Sra. Ratsirahonana, esta señaló que el problema es especialmente difícil de poner de relieve, habida cuenta del contexto cultural de Madagascar, en el que nunca se habla en público, y mucho menos en el ámbito laboral, de cuestiones de índole sexual.

Los sindicatos aludieron a varios casos de acoso sexual y psicológico, y de violencia física, especialmente contra trabajadores domésticos, y admitieron que en ocasiones su labor se ve dificultada por la existencia de restricciones en las zonas francas de exportación. También señalaron que no se dispone de los fondos suficientes para realizar

inspecciones laborales, denunciar casos de corrupción y llevar casos específicos ante los tribunales; los casos que se denuncian jurídicamente se resuelven con frecuencia mediante acuerdos extrajudiciales.

Rémi Botoudi, Coordinador de la Conferencia de Trabajadores de Madagascar (*Conférence des Travailleurs de Madagascar, CTM*), subrayó la necesidad de poner en marcha una amplia campaña para informar a los trabajadores de sus derechos, con objeto de abordar el problema de forma eficaz. La corrupción ha de combatirse con determinación, al tiempo que se protegen los derechos de los representantes sindicales. Valiéndose de su amplia experiencia profesional de muchos años en el ámbito sindical, nos recordó el proverbio local de que “No se puede golpear un huevo contra una roca”.

Su colega en la CTM, la Sra. Lalao Rasoamananoro, afirmó que el problema es especialmente grave en el caso de las personas con contratos temporales, y citó el ejemplo de las mujeres a las que se amenaza con despedirlas si se quedan encintas.

Ambos sindicalistas opinan que el mayor nivel de automatización en las fábricas en Madagascar también debería considerarse una forma de violencia psicológica en el trabajo. Señalan que no se están adoptando las medidas necesarias para fomentar programas de formación que permitan a los trabajadores aprender otro empleo para encontrar trabajo. Los empleadores reconocen el problema, y señalan que el establecimiento en 2018 de un fondo conjunto destinado a programas de formación ocupacional debería contribuir a paliar el problema, habida cuenta de la obligación de las empresas a contribuir a dicho fondo.



## VIOLENCIA EN MUCHOS FRENTES

Un acto de violencia determinado puede ocultar la existencia de otros. A continuación relatamos la historia de Louissette Fanjamalala, otra beneficiaria del proyecto de la OIT, con la que nos reunimos en el modesto hogar que alquila en Soavina, un suburbio industrial de la capital.

Con 42 años de edad, y abandonada por su pareja, la Sra. Fanjamalala cría a sus dos hijos de 18 y 13 años, así como a dos huérfanos de 13 y 12 años de edad. Nos relató que durante varios años trabajó con contratos de seis meses en varias empresas situadas en una zona franca de exportación cercana, alternados a menudo con períodos

de desempleo de la misma duración. En un momento dado tuvo que dejar su trabajo porque su empresa no le permitió amamantar a su hijo en horario de trabajo. También tuvo que hacer frente durante cierto tiempo a otra forma de violencia en el trabajo: la discriminación por edad. Cada vez le resultaba más difícil encontrar trabajo, de ahí que sintiera desesperación y temor con respecto al futuro.

“Nadie quiere contratarme por pensar que soy demasiado vieja a los 42 años”, nos confesó con lágrimas en los ojos. “A menudo ni siquiera me entrevistan cuando solicito trabajo. Eso a pesar de ser una empleada





cualificada, con amplia experiencia, y una buena trabajadora. ¿Por qué me discriminan?”

El Sr. Christian Ntsay, Director de la Oficina Nacional de la OIT en Antananarivo, señala que “en Madagascar no es infrecuente que se vulneren los derechos fundamentales, a pesar de que existe un marco legislativo en vigor. Ello da lugar a muchas formas de violencia y a un aumento de la tensión y de la violencia física o psicológica. Todo ello se ve agravado por la falta de diálogo social, que con demasiada frecuencia provoca falta de confianza entre empleadores, trabajadores y el Gobierno.

El Sr. Ntsay propuso diversas medidas para contribuir a reducir la violencia en el trabajo. Añadió que “la observancia de los convenios fundamentales suscritos por Madagascar redundaría en beneficio del país, en particular en lo tocante a la gestión de la modernización de sus empresas y la promoción del diálogo social”.

*(véase también la entrevista que figura en la página 29 de esta revista)*

