

LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR COMO CAUSA DEL AUSENTISMO, Y LOS
MECANISMOS DE PROTECCIÓN EN MATERIA LABORAL PARA ESTAS
VÍCTIMAS

ESTEFANIA MURIEL TAMAYO

UNIVERSIDAD PONTIFICA BOLIVARIANA
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
FACULTAD DE DERECHO
PROGRAMA DE DERECHO
MEDELLÍN
2019

LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR COMO CAUSA DEL AUSENTISMO, Y LOS
MECANISMOS DE PROTECCIÓN EN MATERIA LABORAL PARA ESTAS
VÍCTIMAS

ESTEFANIA MURIEL TAMAYO

Trabajo de grado para optar al título de Profesional en Derecho

Asesor

SOL LEONOR MEJÍA PULGARÍN

Magíster en derecho

UNIVERSIDAD PONTIFICA BOLIVARIANA
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
FACULTAD DE DERECHO
PROGRAMA DE DERECHO
MEDELLÍN
2019

LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR COMO CAUSA DEL AUSENTISMO, Y LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN EN MATERIA LABORAL PARA ESTAS VÍCTIMAS.*

RESUMEN ANALÍTICO:

La violencia intrafamiliar constituye un fenómeno común en todas las sociedades, consistente en el abuso que ejercen unos miembros de la familia sobre otros, que puede ser físico, sexual o psicológico. Hoy en día es de tal magnitud, al punto en que varios países lo consideran una problemática de salud pública, enfocándose en la investigación de los factores que generan este tipo de comportamientos, y en las medidas de prevención que pueden ser adoptadas respecto del mismo. La violencia intrafamiliar puede incidir en otros ámbitos de la vida de la víctima, entre ellos, el laboral, lo cual hace necesario el estudio de la legislación colombiana en dicha materia, específicamente lo referente a los mecanismos de protección para los trabajadores víctimas de violencia intrafamiliar en el ámbito laboral.

PALABRAS CLAVE: violencia intrafamiliar, ausentismo laboral, desempeño laboral, legislación, protección.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación está dirigida a estudiar la manera como la violencia intrafamiliar afecta a quienes son víctimas de la misma, en el desarrollo de su actividad laboral, y la falta de mecanismos dentro de esta legislación para la protección de los trabajadores víctimas del referido delito. Para ello, se dividirá el artículo en dos partes, (i) establecer si las personas víctimas de violencia intrafamiliar, por el hecho de ser tal, se ven obligadas a ausentarse de sus actividades laborales, y si su rendimiento laboral disminuye notablemente a raíz de esa situación;

* Estefania Muriel Tamayo, estudiante de derecho de la Universidad Pontificia Bolivariana. Colombia. Estefania.muriel@upb.edu.co

(ii) determinar qué mecanismos existen en materia laboral para proteger a los trabajadores víctimas de violencia intrafamiliar.

Se emprende este estudio debido a que los trabajadores son la parte débil de la relación laboral, y el hecho de ser víctimas de violencia intrafamiliar los hace aún más vulnerables, pudiendo verse sometidos a un ciclo de revictimización. Es importante estudiar la legislación laboral a fin de determinar si esta contempla medidas dirigidas a proteger los trabajadores víctimas de violencia intrafamiliar, y en caso de no hacerlo, proponer de qué manera se podrían solventar dichos vacíos, buscando que los empleados tengan la oportunidad de sobreponerse de su situación sin que ello implique la afectación de su actividad laboral.

Para ello, se empleó tanto la metodología cualitativa como cuantitativa, esto es, se analizaron estudios elaborados en Colombia y en Ecuador, acerca de la incidencia de la violencia intrafamiliar en el ámbito laboral; y se emplearon dos instrumentos, una encuesta dirigida a empleados y otra a empleadores, para conocer su experiencia, y perspectiva frente a la relación que puede existir entre la violencia intrafamiliar y la actividad laboral.

I. LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR COMO CAUSA DEL AUSENTISMO Y BAJO RENDIMIENTO LABORAL

Pese a que durante muchos años existió un tabú para hablar de violencia intrafamiliar, y se tenía la errónea concepción de que esta situación solo generaba impacto al interior del hogar en que estaba presente, este *“es un tema de interés estatal, económico, laboral, psicológico, médico y jurídico, principalmente por las consecuencias que deja en las personas y en la sociedad”* (Benavides, 2015, p. 152). La mayoría de investigaciones relativas a este fenómeno, se han limitado a estudiar los factores determinantes de dicho comportamiento, lo cual sin lugar a dudas es imprescindible en aras de establecer las políticas necesarias para su prevención.

Es lamentable que se haya situado en segundo plano el estudio del impacto generado por la violencia intrafamiliar en los distintos ámbitos de la vida de la víctima, lo cual es de suma importancia en tanto debemos partir de que nos encontramos en una sociedad donde la violencia doméstica es una realidad, por ello, es preciso diseñar estrategias dirigidas a darle un tratamiento a este fenómeno, buscando mitigar los efectos que tiene la violencia en el sujeto, de tal forma que no se vean afectadas todas las esferas de su vida, y así, no generar un ciclo de revictimización, esto es, que la persona en su relación con las distintas instituciones se sienta maltratada y violentada en sus derechos. Con el concepto de revictimización o victimización secundaria se hace referencia *“a la mala o inadecuada atención que recibe una víctima al entrar en contacto con el sistema de justicia o con las instituciones sociales en general”* (Beristain & Albertin, citados en León, 2015, p.3).

Uno de los ámbitos que se ven afectados por la violencia intrafamiliar es el laboral. Según Corsi, 2003 (citado en Benavides, 2015, p. 152) *“en el campo laboral, la VIF aumenta el ausentismo y disminuye el rendimiento en los puestos*

de trabajo”. Por su parte, el Servicio Nacional de la Mujer, 2010 (citado en Benavides, 2015, p. 152) señala que dentro de las consecuencias que se generan puede destacarse que hay lugar a incapacidades laborales, a la pérdida del empleo, a discriminación en el lugar de trabajo y disminución de la fuerza laboral.

Según Corsi, 2003 (citado en Benavides, 2015, p.152), los costos de la violencia son asumidos en cierta parte por la empresa privada, en tanto hay ciertas consecuencias que se reflejan en la misma, tales como las incapacidades, los problemas de atención, concentración, ánimo bajo, depresión, las cuales repercuten en la producción, estabilidad y en el clima laboral.

En la misma línea, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses ha sostenido que:

“La violencia intrafamiliar también trae consigo otro tipo de costos denominados costos indirectos, dentro de los cuales se encuentran: la pérdida de días de trabajo, (...) la disminución de la productividad laboral y, por ende, la pérdida de empleo y la baja en los ingresos laborales”. (Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, p. 90)

Según López (2013), la violencia se convierte en un obstáculo para cumplir a cabalidad con las exigencias laborales, en la medida en que sus víctimas buscan ocultar las evidencias físicas por temor a la crítica social, se enfrentan a secuelas físicas y psicológicas, e incluso déficit de atención, también sufren de baja autoestima y estrés emocional, produciendo todo ello bajo rendimiento laboral y dificultando la concentración, lo que pone en peligro su empleo.

Como se observa, es clara la posición de algunos autores e instituciones referente a la incidencia de la violencia intrafamiliar en el ámbito laboral, específicamente en cuanto al bajo desempeño del trabajador y el elevado ausentismo laboral. A efectos de contrastar esta postura con la realidad que se

vive en Medellín, se procedió a realizar una serie de encuestas, a una muestra pequeña, de 136 personas, entre trabajadores y empleadores, con mayor enfoque en los primeros, en aras a determinar si los mismos consideran, a partir de su experiencia, que la violencia intrafamiliar incide en materia laboral.

Se realizaron dos instrumentos, una encuesta dirigida para trabajadores y otra para empleadores. Se tomó una muestra de 136 personas, los empleados tienen una participación del 87.5%, equivalente a 119 personas, y los empleadores del 12.5%, equivalente a 17 individuos.

Resultados y análisis de la encuesta dirigida a trabajadores: (Se anexa el modelo)

De la muestra obtenida, 11 de los 119 trabajadores encuestados señalaron haber sido víctimas de violencia intrafamiliar. Analizaremos las respuestas más determinantes en esta investigación.

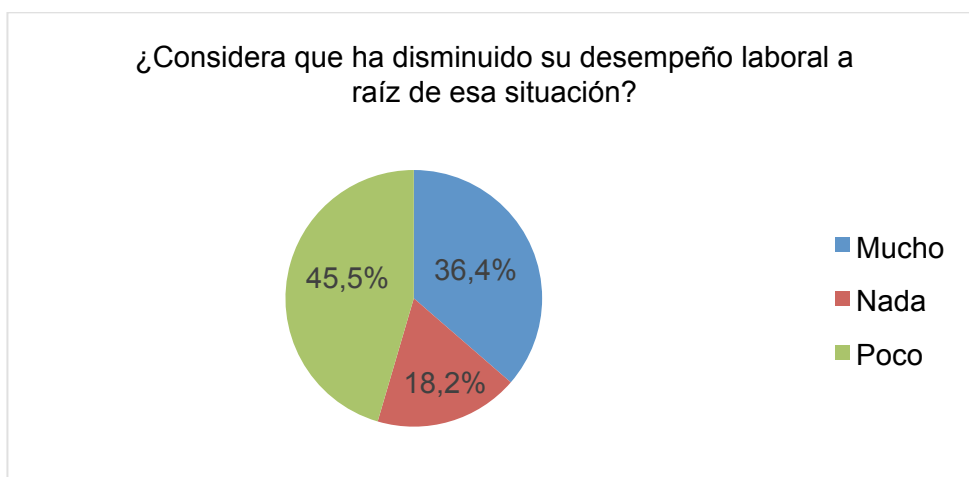


Figura 1 propia

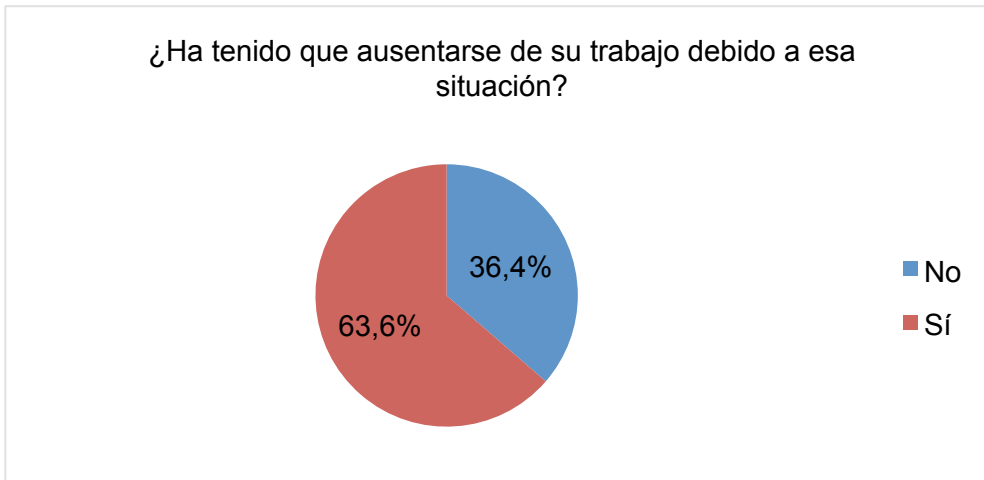


Figura 2 propia

Como se desprende de las figuras 1 y 2, la mayoría de los trabajadores que afirmaron ser víctimas de violencia intrafamiliar, aceptan que esa situación afectó en algún grado el ámbito laboral, en tanto 9 de ellos señalaron que su desempeño disminuyó en cierta medida, y 7 de los 11 tuvo que ausentarse de su lugar de trabajo.

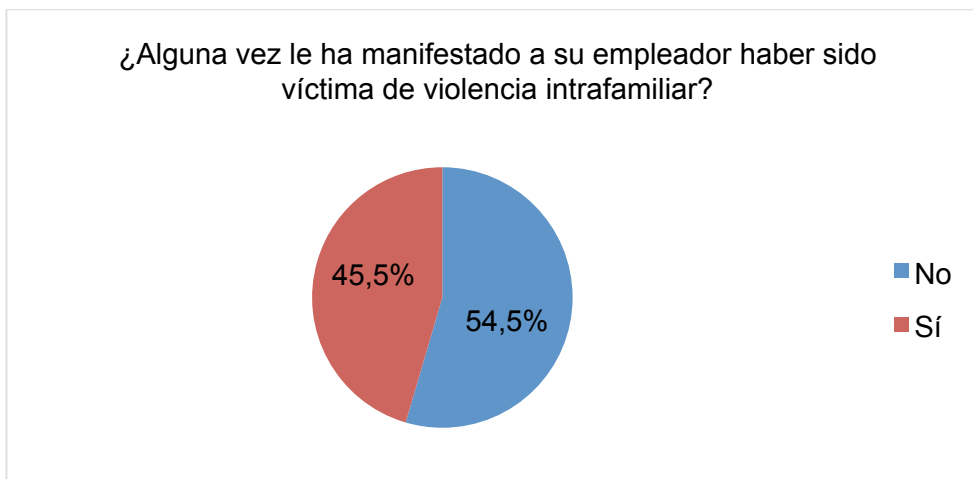


Figura 3 propia

Es importante señalar que los 5 trabajadores que indicaron haberle manifestado a su empleador haber sido víctimas de violencia intrafamiliar, todos ellos a su vez indicaron que el empleador nunca intervino.

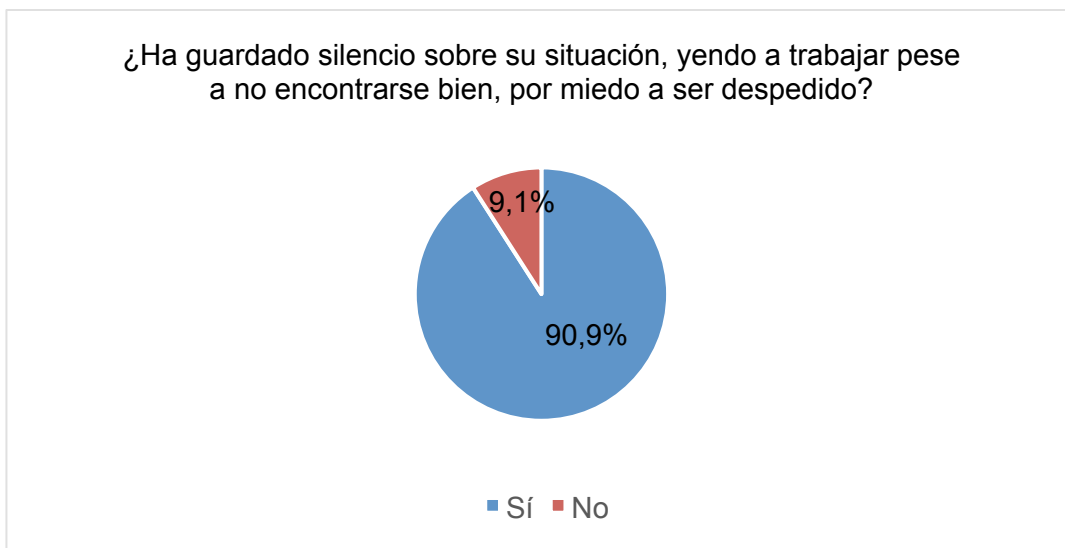


Figura 4 propia

Son alarmantes los resultados que muestra esta figura, en la medida en que el 90,9% de los trabajadores en algún momento guardaron silencio frente a su situación, y ejecutaron sus labores pese a no encontrarse en las condiciones para ello, por temor a poner en riesgo su empleo. Esto lleva a cuestionarse acerca de las garantías de los trabajadores al interior de la empresa, a indagar sobre los canales de comunicación entre trabajador y empleador, y sobre la falta de programas al interior de las empresas que les permitan a los trabajadores víctimas de algún delito que atente contra su integridad, recibir apoyo para poder superar esa situación, y de esa forma no poner en peligro su fuente de subsistencia.

Con el Decreto 1443 de 2014, se implementa el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual busca la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales. El artículo 3 del referido decreto, define el concepto de Seguridad y Salud en el Trabajo, de la siguiente manera:

“La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones” (Decreto 1443, 2014).

A su vez, el artículo 8 establece que el empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. De lo anterior, y de la definición que contempla el artículo 3, podría desprenderse que si bien es cierto que el empleador debe velar por la protección y promoción de la salud de los trabajadores, ello parece circunscribirse a los aspectos laborales, a las condiciones de trabajo, encontrándose por fuera de su objeto las repercusiones que podría tener la situación familiar del empleado en su salud.

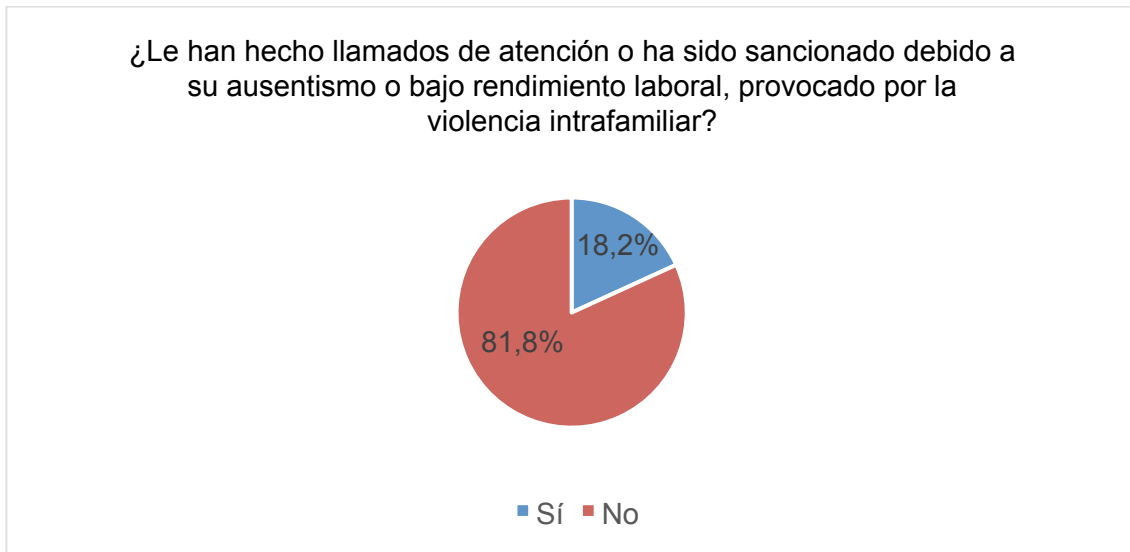


Figura 5 propia

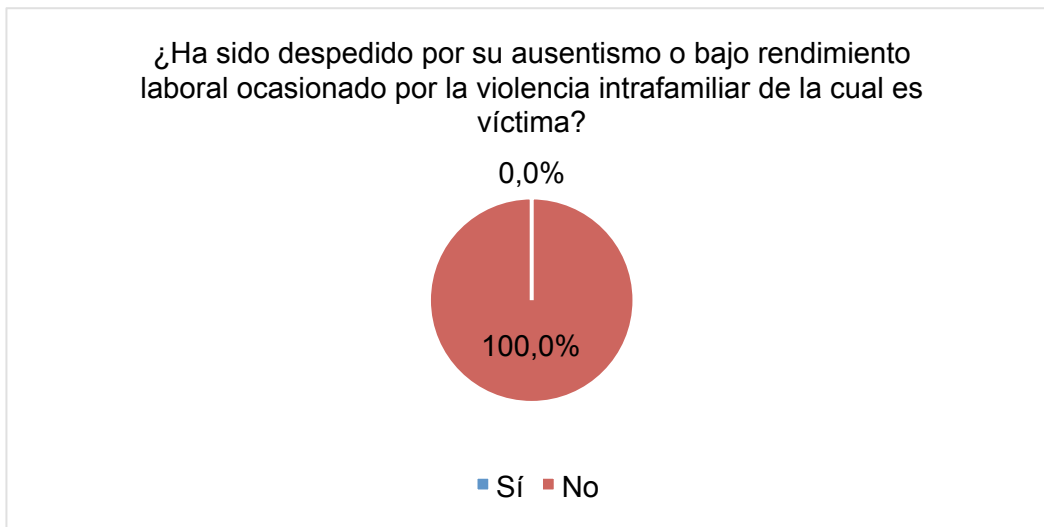
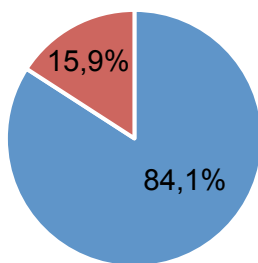


Figura 6 propia

Como puede desprenderse de la figura 5, el 18,2% de los trabajadores han recibido llamados de atención o han sido sancionados debido a que se han visto en la necesidad de ausentarse del lugar de trabajo o su rendimiento ha disminuido con ocasión de la situación que viven de violencia intrafamiliar. De la figura 6, puede destacarse un aspecto positivo, consistente en que de los 11 trabajadores que afirmaron ser víctimas de violencia intrafamiliar, ninguno de ellos ha sido despedido debido a las repercusiones que dicha situación pudo generar en su trabajo.

Continuando con el instrumento utilizado y su análisis, es importante destacar que 63 de los 119 trabajadores, señalaron que conocen a alguien víctima de violencia intrafamiliar. Los resultados obtenidos en esta sección dan la impresión de que las personas perciben en mayor medida el grado de incidencia de la violencia intrafamiliar en el ámbito laboral en la vida de otros, antes que en su situación personal.

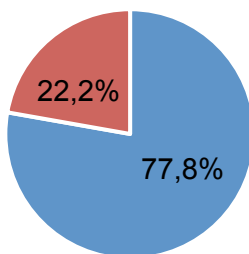
¿Considera que esa persona ha disminuido su desempeño laboral a raíz de esa situación?



■ Sí ■ No

Figura 7 propia

¿Esa persona ha tenido que ausentarse de su trabajo debido a esa situación?



■ Sí ■ No

Figura 8 propia



Figura 9 propia

La figura 7 muestra que el 84,1% de los 63 trabajadores que afirman conocer a alguien víctima de violencia intrafamiliar, consideran que el rendimiento laboral de esa persona se ha visto afectado por dicha situación. Según la figura 8, el 77,8% se ha visto en la necesidad de ausentarse de su lugar de trabajo. Y frente a guardar silencio, la cifra continúa siendo preocupante, en tanto la figura 9 muestra que el 46% de los trabajadores prefieren no informar al empleador, y continuar laborando así no esté en capacidad física o mental para hacerlo, por temor a poner en riesgo su fuente de sustento, lo cual pone en duda nuevamente, los programas y garantías existentes al interior de las empresas para proteger a los trabajadores, quienes naturalmente son la parte débil de la relación laboral.

¿Esa persona le ha manifestado que ha recibido llamados de atención o ha sido sancionado debido a su ausentismo o bajo rendimiento laboral provocado por la violencia intrafamiliar?

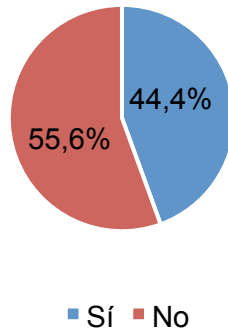


Figura 10 propia

¿Esa persona ha sido despedida por su ausentismo o bajo rendimiento laboral, ocasionado por la violencia intrafamiliar de la cual es víctima?

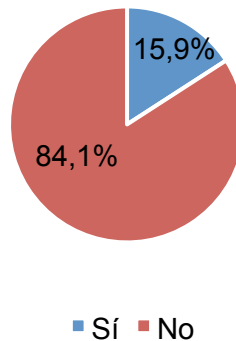


Figura 11 propia

De las figuras 10 y 11 puede percibirse que el 44,4% de los trabajadores de los cuales se tiene conocimiento de ser víctimas de violencia intrafamiliar, han sido sancionados o han recibido llamados de atención debido a que dicha situación los ha obligado a ausentarse del lugar de trabajo o a ha implicado para ellos una disminución en su rendimiento laboral, lo cual es alarmante porque es una cifra

elevada cerca del 50%. Además, puede observarse como el 15,9% han sido despedidos precisamente por la situación señalada anteriormente, lo cual no deja de ser preocupante, en tanto se revictimiza y se pone en situación de mayor vulnerabilidad, a aquellas personas que se ven violentadas en su integridad.

Realmente las cifras son muy inquietantes, sobretodo si contrastamos la información brindada desde la experiencia personal y aquella que se percibe frente a conocidos víctimas de violencia intrafamiliar. Pero de una y otra manera, aun cuando las estadísticas en el último caso son más alarmantes, logra concluirse que la violencia intrafamiliar tiene incidencia, en unos casos mayor que en otros, en el ámbito laboral de la persona que es víctima de ese delito, pudiendo considerarse como causante de los niveles de ausentismo y bajo rendimiento laboral.

Resultados y análisis de la encuesta dirigida a empleadores: (Se anexa el modelo). Analizaremos las respuestas más determinantes en esta investigación.



Figura 12 propia

Esta figura muestra como el 94,1% de los empleadores encuestados, respondieron afirmativo al interrogante de si estudian o no el desempeño laboral

de los trabajadores, lo cual es importante en la medida en que solo conociendo la trayectoria de los empleados y las capacidades de cada uno, es posible determinar si una situación personal tiene incidencia en el desarrollo de las labores.

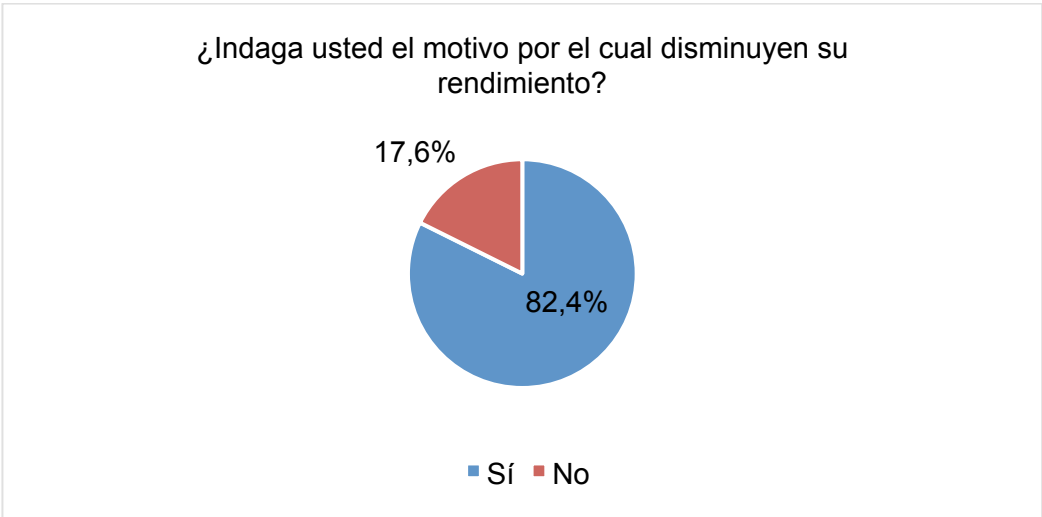


Figura 13 propia

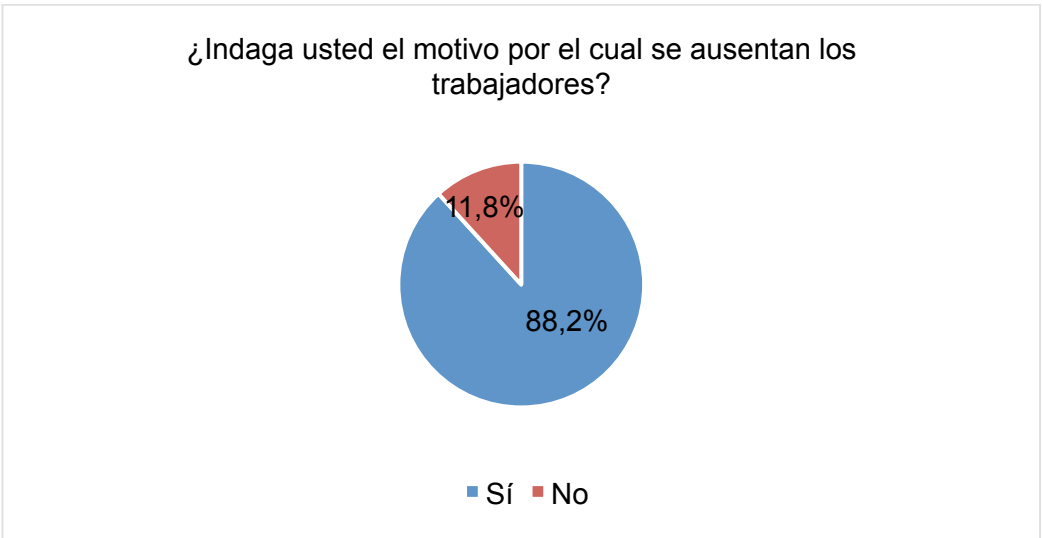


Figura 14 propia

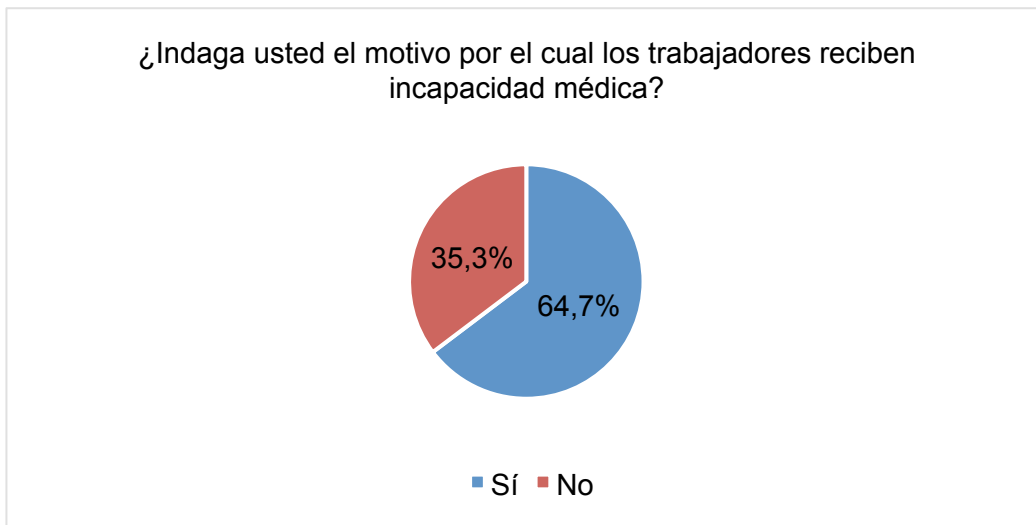


Figura 15 propia

De las figuras 13, 14 y 15 se desprende que la mayoría de los empleadores se preocupan por indagar los motivos que llevan a un trabajador a ausentarse o disminuir su rendimiento, por cuanto más del 80% de los empleadores estudia esas situaciones, sin embargo, no muestran tanto interés en cuanto a la salud del trabajador, pues tan solo el 64,7% indicaron que estudian las causas de las incapacidades. Esto lleva a cuestionarse, en tanto pareciera que la situación personal del trabajador pasa a segundo plano, y si bien ello podría estar fundamentado en querer respetar la intimidad del mismo, no obsta para indagar en lo mínimo, en la medida en que el empleador debe velar en cierta medida por la salud y bienestar de los trabajadores, conforme lo establece el Decreto 1443 de 2014 – Decreto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, en la medida en que este brinda ciertas luces acerca de la obligación que tiene empleador frente a la protección y promoción de la salud de sus trabajadores, aun cuando parecería circunscribirse al ámbito laboral; y el artículo 348 del Código Sustantivo de Trabajo, en cuanto a la obligación del empleador de hacer practicar exámenes médicos a su personal, lo cual parece indicar que aquel debe asegurarse que los empleados se encuentren en óptimas condiciones para desarrollar las labores.

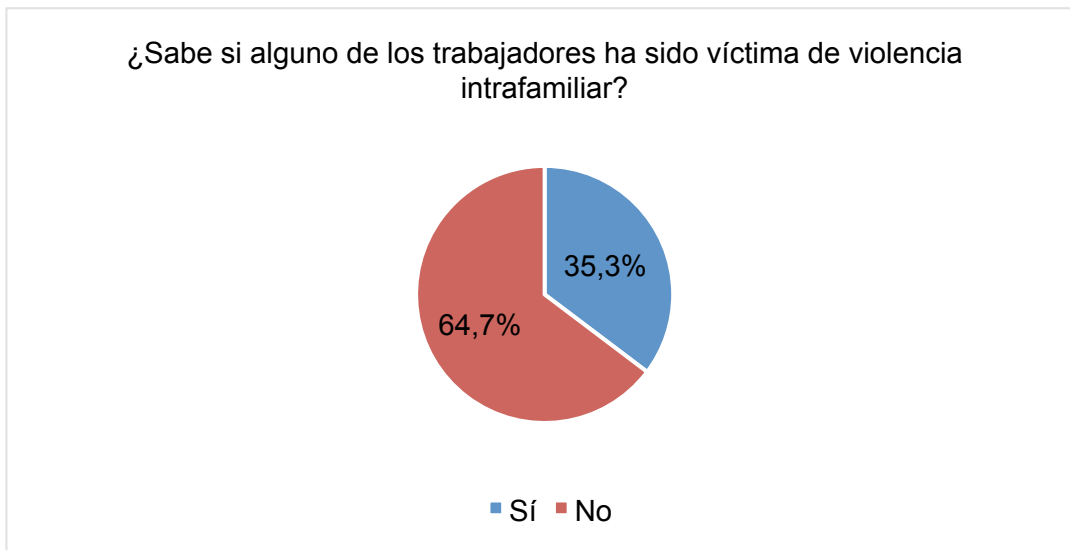


Figura 16 propia

Es preocupante que tan solo el 35,3% de los empleadores encuestados conozcan si alguno de los trabajadores que tiene a su cargo es víctima de violencia intrafamiliar, lo cual conduce a preguntarse si ello se debe a falta de buenos canales de comunicación entre empleador y empleados, al temor de estos últimos por perder su fuente de sustento, entre otros motivos, lo que puede degenerar en estrés laboral, depresión y otros trastornos, conforme lo señala el Decreto 1477 de 2014, según el cual existen unos agentes psicosociales, factores de riesgo, entre los cuales se encuentran las deficiencias en los servicios de bienestar social, en las formas de comunicación y en el clima de relaciones, también están las condiciones de la tarea, la carga física exigida, entre otros factores, y todos ellos pueden conllevar al empleado a sufrir de diversas enfermedades, tales como reacciones a estrés grave, trastornos de ansiedad generalizada, alteraciones de comportamiento, depresión, etc. (Decreto 1477, 2014, pp. 26-28)

¿Ha observado si aquellos que han sido víctimas de violencia intrafamiliar se han ausentado con frecuencia?

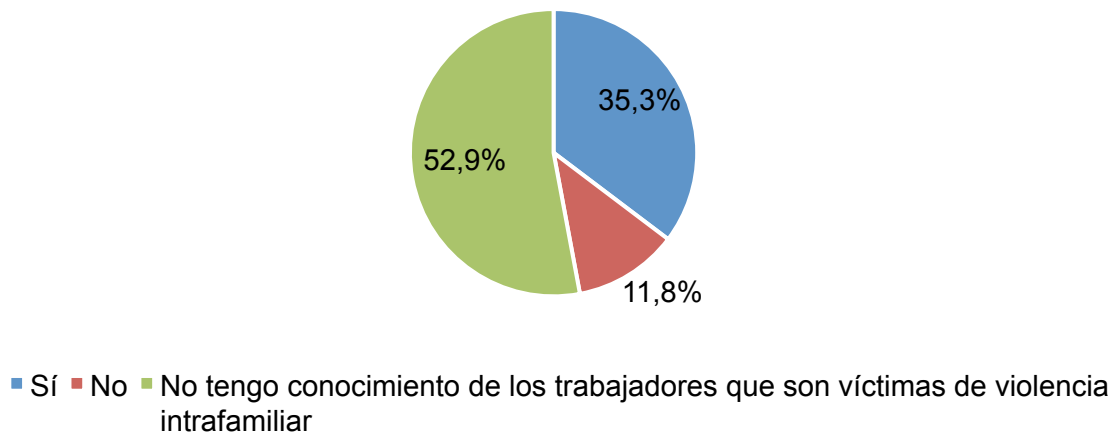


Figura 17 propia

¿Ha observado si aquellos que han sido víctimas de violencia intrafamiliar han disminuido su desempeño laboral?

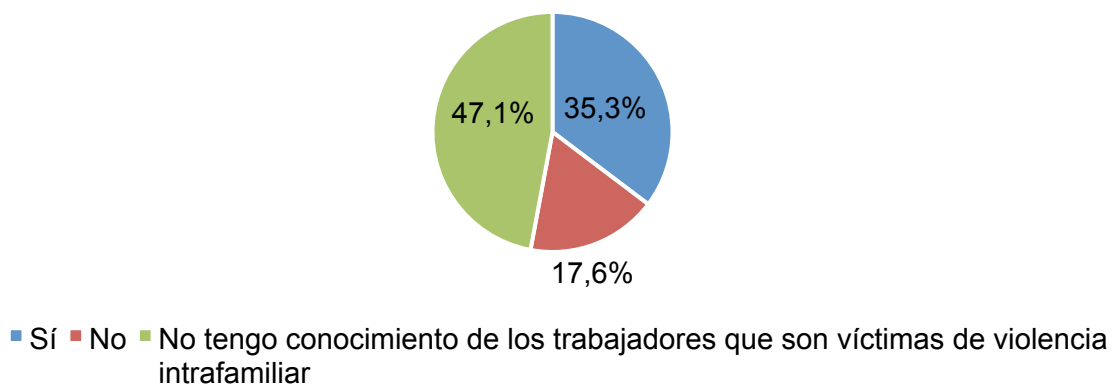


Figura 18 propia

Con los resultados que arrojan las figuras 17 y 18, se incrementa la preocupación a raíz del grado de desconocimiento por parte de los empleadores frente a si los trabajadores sufren violencia intrafamiliar, en tanto en la primera el 52,9% y en la segunda el 47,1% sostuvo desconocer dicha situación. También es

posible observar que los empleadores que si tienen conocimiento de ello, perciben que aquellos trabajadores víctimas suelen ausentarse del lugar de trabajo o que disminuyen su desempeño laboral, estableciendo así que efectivamente el ámbito laboral se ve afectado por el delito de violencia intrafamiliar, en tanto los trabajadores que la padecen, no laboran de la misma forma que lo harían si no estuviesen en dicha situación.



Figura 19 propia

A partir de esta figura, es preciso sugerir que sería importante que los empleadores indagaran por el motivo de las mismas, en tanto es muy posible que ello se deba por ser víctimas de violencia intrafamiliar, lo cual permitiría a su vez solucionar o equilibrar los resultados alarmantes obtenidos en las figuras 17 y 18, respecto al desconocimiento de la calidad de víctima de los trabajadores.

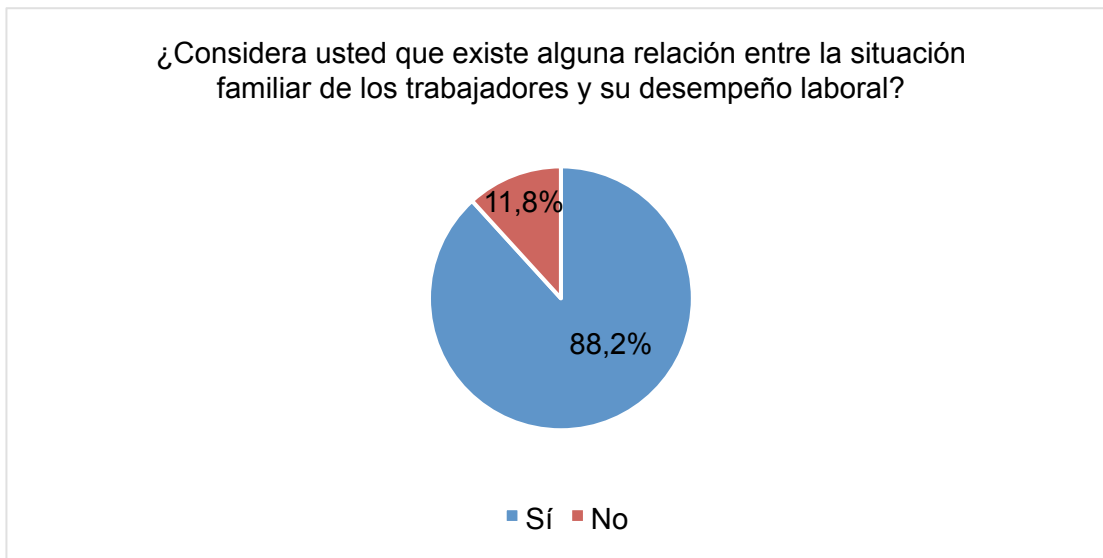


Figura 20 propia

Con esta gráfica es posible constatar que en opinión del 88,2% de los empleadores, el desarrollo de las labores y la adecuada ejecución de las mismas, si puede verse alterada por la situación familiar de los trabajadores, y ello en contraste con los resultados arrojados por las figuras 17 y 18, permite confirmar una vez más, que la capacidad laboral del trabajador se ve disminuida al ser víctima de violencia intrafamiliar, quien no se encontrará en las condiciones óptimas para el correcto desempeño de su cargo.

Por otra parte, es importante señalar que de los empleadores que tienen conocimiento sobre la condición de víctimas de sus trabajadores, tan solo uno respondió que su actitud es de indiferencia, lo que permite destacar que si bien muchos de los empleadores no conocen dicha situación, los que si lo hacen suelen tener una actitud receptiva y propositiva, lo cual es sumamente favorable para los trabajadores, a fin de sentirse respaldados ante esas circunstancias. Y en la misma línea, tan solo uno de los empleadores ha negado un permiso a un trabajador víctima de violencia intrafamiliar, de tal forma que en muchos casos los empleadores suelen ser comprensivos con este tema.

Y finalmente, frente al asunto de despedir a un trabajador víctima de violencia intrafamiliar, 10 de los 17 empleadores encuestados contestaron que no lo han hecho, y los otros 7 respondieron que quizá lo hicieron desconociendo que era víctima de violencia intrafamiliar, y no indagaron al respecto; de ahí que sea tan importante conocer la situación familiar y personal de los trabajadores que se tienen a cargo.

II. LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN EN MATERIA LABORAL DE LOS TRABAJADORES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

Partiendo del hecho de que la violencia intrafamiliar puede ser considerada una posible causa del ausentismo y bajo rendimiento laboral, es preciso cuestionarse acerca de la falta de mecanismos dirigidos a apoyar y asistir a los trabajadores víctimas de violencia intrafamiliar, lo cual implica una mayor incidencia del delito en materia laboral, en la medida en que al no contar con garantías para sobrellevar su situación, el trabajador se ve obligado a faltar a sus deberes, o los ejecuta de una manera distinta a como los realizaría en caso de no encontrarse en esta situación.

- i. Una de las justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo es, según el numeral 9 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, “el deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas”***

La crítica en este punto no va encaminada a que no deba contemplarse como justa causa, por el contrario, es apropiado e incluso necesario que sea así, de lo contrario la misma empresa se vería afectada al encontrarse obligada a mantener una relación laboral con trabajadores cuyo desempeño no sea óptimo ni el requerido por la institución. Lo que aquí se cuestiona es que no se haga la salvedad, tal como se hace en el numeral décimo, donde se incluye la expresión

“sin razones válidas”, lo cual sería de suma importancia, en tanto implicaría que para la aplicación de la justa causa, no solo se requiera la observancia de la conducta sino un estudio por parte del empleador de los motivos que llevan al trabajador a dicha situación que pone en peligro su empleo. Pero quizá, para este caso en específico, sería preferible que se incluyese la expresión “siempre que ello no se derive de una situación personal del trabajador, a partir de la cual no le sea exigible otro comportamiento distinto”.

El Ministerio del Trabajo coincide con que la aplicación de la justa causa consagrada en el numeral 9, no puede ser de forma automática, sin embargo, las únicas condiciones que este plantea como necesarias radican en que el empleador debe tener en cuenta la igualdad de las condiciones en las que está el trabajador y, debe implementar instrumentos adecuados para realizar parámetros de comparación, para presentarle a aquel un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, con el fin de que pueda presentar descargos (Ministerio del Trabajo, 2016)

Ello cobra importancia en la medida en que cuando se trata de un despido con justa causa, no es obligatorio por parte del empleador citar al trabajador a diligencia de descargos, tal como lo señala el párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, según el cual para proceder a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, solo se exige que *“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”* (Código Sustantivo de Trabajo, 1951). La diligencia de descargos solo se tiene como requisito previo a la imposición de una sanción disciplinaria, conforme lo establece el artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo, que señala: *“Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el patrono debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculcado como a dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca”* (Código Sustantivo de Trabajo, 1951).

Al respecto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha sostenido que el despido o terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa no es una sanción disciplinaria, y en ese sentido no es necesario que la empresa llame a descargos al trabajador antes de despedirlo, pues la ley no contempla ese requisito. Lo anterior, encuentra fundamento en lo señalado por la Corporación:

“Para la protección del derecho de defensa al trabajador, conforme al Parágrafo del artículo 62 del CST, salvo norma interna de la empresa que establezca un procedimiento para el despido, lo mínimo legalmente exigible es que, al momento del retiro, se le haga saber a este los motivos y razones concretas del despido, que se suponen han sido previamente establecidas por el empleador, con o sin descargos del trabajador, y que, en todo caso, este haya tenido la oportunidad de conocer y controvertir los hechos que pueden ser constitutivos de la resolución del contrato con justa causa; esa oportunidad de contradicción no se surte necesaria o únicamente con una citación a descargos, pero si ha de facilitarse previamente al despido; es decir que el trabajador, por lo menos, conozca, con anterioridad a la terminación de la relación, los hechos generadores de la decisión de rompimiento del vínculo, y la contradicción se puede hacer de cualquier forma ante el empleador, o directamente en el debate judicial, a elección del trabajador, si él tiene el convencimiento de que no se dio la justa causa de despido; evento este último, donde el empleador tiene la carga de demostrar la veracidad y la legalidad de las acusaciones hechas en contra del trabajador, y, para tal efecto, cobra especial relevancia las pruebas de la indagación previa al despido realizada por el propio empleador, pues si no las tiene difícilmente podrá probar la justa causa, y, de no hacerlo, se hace merecedor de las debidas consecuencias jurídicas pertinentes” (Sentencia SL CSJ 45148 de 2014, M.P Jorge Mauricio Burgos).

De tal forma que, si desde la misma norma se le impusiere la obligación al empleador de tener en cuenta las circunstancias personales del trabajador a la

hora de optar por aplicar dicha causal para dar por terminado de manera unilateral el contrato, ello acarrearía que al momento de permitirle al trabajador controvertir dichas acusaciones, sus argumentos basados en su calidad de víctima de violencia intrafamiliar tendrían mayor peso del que tienen ahora, ya que tal como la norma está redactada, si bien el trabajador se encuentra en la obligación de escuchar al trabajador, nada obsta para que haga caso omiso de sus argumentos de carácter personal y proceda a efectuar el despido, por la simple observación de la conducta descrita en el numeral 9 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, que dispone: *“El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono”* (Código Sustantivo de Trabajo, 1951).

Esto sería en definitiva, una herramienta para proteger al trabajador víctima de violencia intrafamiliar, quien es naturalmente la parte débil del contrato de trabajo, tal como lo da a entender el mismo Código Sustantivo de Trabajo, al señalar en su artículo 13 que no produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca el mínimo de derechos y garantías consagradas a favor de los trabajadores, y en su artículo 21, indica que en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador (Código Sustantivo de Trabajo, 1951). Así pues, un trabajador víctima de violencia intrafamiliar, debería recibir una mayor protección, en tanto se encuentra en una condición de mayor vulnerabilidad de la que ordinariamente se encuentra. La Organización Internacional del Trabajo, en el Convenio sobre la violencia y el acoso del 2019, reconoció en su preámbulo que:

“(…)la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica”. (Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso

en el mundo del trabajo, 2019, núm. 190)

Así mismo, señaló en el artículo 10 literal f, que todo miembro del convenio deberá adoptar medidas para *“reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo”*. (Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019, núm. 190)

ii. No se consagra dentro del Código Sustantivo de Trabajo una licencia para aquel trabajador víctima de algún delito contra su integridad, como lo es la violencia intrafamiliar.

El Código Sustantivo de Trabajo, en su artículo 57 regula las obligaciones del empleador, y en el numeral 6 establece lo siguiente:

“Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al {empleador}r o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa (...)”(Código Sustantivo de Trabajo, 1951).

Como puede observarse, una de las licencias contempladas es aquella relativa a la grave calamidad doméstica, que es la que quizá implica en mayor medida una situación de carácter personal, sin embargo, es preciso preguntarse, a qué hace referencia dicho concepto, para lo cual es necesario remitirse a fuentes distintas a la ley, por cuanto el referido código no definió dicho término.

El Acuerdo 2194 de 2003, proferido por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, establece en su párrafo primero el concepto de calamidad doméstica, a saber:

“Se entiende por calamidad doméstica, todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del funcionario, como el fallecimiento, enfermedad o lesión grave de sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, del cónyuge, compañero o compañera permanente”. (Acuerdo 2194, 2003)

La Corte Constitucional ha acogido la definición contenida en dicho acuerdo, tal como puede observarse a continuación:

“En efecto, el Código Sustantivo del Trabajo no define qué es la calamidad doméstica, pero para efectos de las licencias a que alude la norma acusada, ha de ser entendida como todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, como por ejemplo una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano – hijo, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero-, el secuestro o la desaparición del mismo, una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto, para citar algunos ejemplos (...)”. (Sentencia C-930 de 2009)

De tal forma, que dentro del concepto de calamidad doméstica no se encuentran cobijadas aquellas afectaciones en la integridad del trabajador, razón por la cual, a un trabajador víctima de violencia intrafamiliar no podría otorgársele una licencia por “calamidad doméstica” a fin de recuperarse de esa situación traumática o de tomar las medidas que considera necesarias frente a la misma. Surge entonces la necesidad de crear una licencia para aquel trabajador cuya integridad física, moral, psicológica e incluso sexual ha sido transgredida,

amparando con ello no solo la violencia intrafamiliar sino otro tipo de delitos que llevan al trabajador a no encontrarse en condiciones de continuar la relación laboral prestando su servicio personal. Ello con fundamento en lo sostenido por la Corte Constitucional, quien señaló que la obligación del empleador de conceder al trabajador las licencias necesarias para atender a varias situaciones, es *“un desarrollo de los principios constitucionales de solidaridad y dignidad, así como de respeto a los derechos fundamentales del trabajador”*. (Sentencia C-930 de 2009).

Además, es preciso señalar, que en caso de no existir una licencia como la ya sugerida, podría ocurrir bien que el trabajador se encuentre pidiendo permisos constantemente, o que se ausente sin pedirlos por temor a la negativa y a informar su situación. En el evento en que el trabajador se ausente sin pedir autorización para ello, incurriría en una prohibición de los trabajadores consagrada en el numeral 4 del artículo 60 del Código Sustantivo de Trabajo, a saber *“Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo”*(Código Sustantivo de Trabajo, 1951).

El incurrir en dicha prohibición, podría dar lugar al despido del trabajador, en tanto el numeral 6 del artículo 60 del Código Sustantivo de Trabajo, consagra como una de las justas causas de despido *“Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o (...)”*(Código Sustantivo de Trabajo, 1951). Volvemos entonces a la desprotección del trabajador víctima de violencia intrafamiliar, quien pone en peligro su empleo, por circunstancias ajenas a su voluntad, en tanto al ultrajarse su integridad, se ve obligado a ausentarse de su trabajo de una u otra manera, bien por temor o vergüenza de mostrar sus secuelas físicas, en caso de tenerlas, o por encontrarse físicamente impedido debido a la lesión, o por no encontrarse estable mental ni emocionalmente, o por tener que asumir ciertas obligaciones debido a la situación crítica, tales como hacerse cargo de los hijos, marcharse de la vivienda para

alejarse del victimario, presentar la respectiva denuncia y los actos que ello acarrea, entre otras.

iii. Medidas del Ministerio de la Salud y la Protección Social, y el Ministerio de Trabajo para prevenir e intervenir la violencia intrafamiliar como factor psicosocial.

El Ministerio de la Salud y la Protección Social, se ha preocupado por salud de los trabajadores, tanto de empresas públicas como privadas, de ahí que expidió la Resolución N°002646 de 2008, dirigida a la prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, en donde establece el rol de cada uno de los actores sociales en la evaluación y prevención de los mismos, con el fin de crear acciones de promoción de la salud en la población trabajadora.

En dicha resolución, en el artículo 5, definió el concepto de factores psicosociales de la siguiente manera:

Comprenden los actos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.
(Resolución N°002646, 2008, p.3)

Dentro de estos factores claramente tendría cabida el ser víctima de un delito que atente contra la integridad física, psíquica, sexual o moral, como lo es la violencia intrafamiliar, en la medida en que es un factor que tiene lugar por fuera de la organización, y cuyas secuelas afectan no solo la salud del trabajador sino también su desempeño, como ya se ha señalado. Incluso, la misma resolución, en su artículo 9, señala que dentro de la evaluación de los efectos de los factores psicosociales debe estudiarse las condiciones de salud, el ausentismo, el

rendimiento laboral, entre otros aspectos, que quizá podrían ser los más afectados con fenómenos tales como la violencia intrafamiliar.

Si el fin de dicha resolución es velar por la promoción de la salud de la población trabajadora, se debería indagar a profundidad por aquellos factores que se encuentran presentes en la cotidianidad de los empleados, y que inciden, en mayor o menor medida, en el desempeño de sus labores. Si bien se introdujo el concepto de factores psicosociales extralaborales, se generó un gran vacío legal, en tanto solo se abarcó los aspectos intralaborales, como lo son el acoso laboral y estrés ocupacional como causante de diversas patologías.

Este vacío tampoco fue solventado por el Decreto 1477 de 2014, por medio del cual se estableció una serie de agentes de riesgo causantes de diversas enfermedades en los trabajadores, con el fin de facilitar su prevención. Entre los agentes que contempla se encuentran los psicosociales, dentro de los cuales se hace referencia a la gestión organizacional, a las características de la organización del trabajo y del grupo de trabajo, así como las condiciones de la tarea, la carga física, las condiciones del medio ambiente de trabajo, entre otros, que son considerados causas de enfermedades tales como el estrés, el trastorno de ansiedad y la depresión. Como es posible observarse, todos ellos se circunscriben al ámbito laboral, sin tener en cuenta que los aspectos extralaborales, como lo son la situación familiar, y sobretodo el ser víctima de violencia intrafamiliar, tienen gran incidencia en la salud del trabajador, de tal forma que dentro de la lista de factores psicosociales debería señalarse lo relativo a los aspectos personales e intrínsecos del individuo.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo, tampoco ha establecido directrices entorno al tratamiento de trabajadores víctimas de algún delito que atenta contra su integridad, sino que sus lineamientos dirigidos a proteger el bienestar de los trabajadores se restringen a la creación de Comités de Convivencia Laboral como medida preventiva de acoso laboral, el cual es el factor psicosocial en el que se

enfoca esta institución.

El problema podría radicar en que contamos con programas de salud ocupacional, lo cual ha sido regulado a través del Decreto 614 de 1984, de la Ley 1562 de 2012 y del Decreto 1072 de 2015, y que la legislación laboral se ha enfocado casi exclusivamente en la violencia que ocurre al interior del ambiente de trabajo, pero hace falta crear programas dirigidos a tratar las condiciones y circunstancias propias del trabajador, que se han generado por fuera del ámbito laboral pero que inciden en él.

El Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, del 21 de junio de 2019, al cual ya se hizo en el presente trabajo, y que aún no ha sido ratificado por Colombia, brinda ciertas luces frente a la violencia intrafamiliar, reconociendo que esta puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, razón por la cual, en el literal f del artículo 10, establece que deberá adoptarse medidas tendientes a reconocer los efectos que esta genera y a mitigar su impacto en el mundo del trabajo (Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019, núm. 190); sin embargo, como se dijo, son tan solo luces, en tanto el foco principal del mismo es la violencia y el acoso que ocurre durante el trabajo, en relación o como resultado del mismo.

CONCLUSIONES

La legislación laboral cuenta con muchos vacíos en esta materia, por cuanto no se impone la obligación al empleador de tener en cuenta la situación personal del trabajador como criterio disuasivo de la aplicación de la justa causa de despido consagrada en el numeral 9 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo. No se consagra dentro de las licencias que debe otorgar el empleador al trabajador, una dirigida a amparar a los trabajadores que se han visto violentados en su integridad física, psicológica o sexual.

No se han establecido estrategias ni desarrollado directrices encaminadas a dar tratamiento a aquellos trabajadores víctimas de violencia intrafamiliar, para superar las implicaciones en el ámbito laboral, que constituye la fuente de subsistencia, pues de lo contrario, aquel quedaría en una condición de mayor vulnerabilidad.

Es necesario realizar reformas en el ordenamiento jurídico, especialmente en materia laboral, de forma tal que se contemple la violencia intrafamiliar como factor de riesgo psicosocial, y se establezcan medidas tendientes a mitigar los efectos que la misma puede producir en materia laboral; e incluso es posible proponer una política pública, ya que este fenómeno es de salud pública.

REFERENCIAS

Benavides, J. (2015). Factores de riesgo psicosocial asociado a la violencia intrafamiliar en trabajadores de una empresa cementera. Una iniciativa de la empresa privada. *Revista Tesis Psicológica*, 10(2), 150-161. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1390/139046451010.pdf>

Colombia. Presidente de la República. *Decreto 614 (14, marzo, 1984)*. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. *Diario oficial*. Bogotá. Recuperado de: <http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>

Colombia. Presidente de la República. *Decreto 1443 (31, julio, 2014)*. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). *Diario oficial*. Bogotá. Recuperado de: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58841&dt=S>

Colombia. Presidente de la República. *Decreto 1477 (5, agosto, 2014)*. Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. *Diario oficial*. Bogotá. Recuperado de: http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Colombia. Presidente de la República. *Decreto 1072 (26, mayo, 2015)*. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario oficial. Bogotá. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Colombia. Congreso de la República. *Código Sustantivo del Trabajo*. (7, junio, 1951). Diario oficial. Bogotá. Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Colombia. Congreso de la República. *Ley 1562 (11, julio, 2012)*. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Diario oficial. Bogotá. Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html

Colombia. Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura. *Acuerdo 2194 (19, noviembre, 2003)*. Recuperado de: <https://jurisprudencia.vlex.com.co/vid/-356090602>

Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

(2019). Núm. 190. Recuperado de:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Corte Constitucional (2009). Bogotá. Sentencia C-930. Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

León, J. (2015). Víctimas y revictimización. Reflexiones en torno a la finalidad del proceso penal. *XI Jornadas de Sociología*. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires). Recuperado de: <http://cdsa.aacademica.org/000-061/1185.pdf>

López, P. (2013). *La violencia intrafamiliar en los hogares de las trabajadoras de Artefacta S. A., sucursal Quito y su influencia en el rendimiento laboral* (Tesis de grado, Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador) Recuperada de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1246/3/T-UC-2013-TS8.pdf>

Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. *Impacto Social de la Violencia Intrafamiliar*, pp. 80- 90. Recuperado de <http://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/49496/Violencia+Intrafamiliar.pdf>

Ministerio de la Salud y de la Protección Social. *Resolución N°2646* (17, julio, 2008). Por la cual se establecen disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Recuperado de:<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Ministerio del Trabajo. *Resolución N°652* (30, abril, 2012). Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Recuperado de:
http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20

Ministerio del Trabajo. *Concepto 2016120300000001539*. (28, septiembre, 2016).

Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (2014). Sentencia 45148.
Magistrado Ponente: Jorge Mauricio Burgos.

ANEXOS

ANEXO 1

INSTRUMENTO REALIZADO A EMPLEADOS DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN.

Violencia intrafamiliar, el ausentismo y bajo rendimiento laboral

Esta encuesta está dirigida a empleados o trabajadores, tanto hombres como mujeres, que sean víctimas de violencia intrafamiliar o conozcan a alguien que lo sea. Se realiza con fines académicos e investigativos, pretendiendo determinar la forma como este fenómeno incide en el ausentismo y bajo rendimiento laboral, y a partir de la información recopilada, proponer soluciones a esta problemática.

1. ¿Ha sido víctima de violencia intrafamiliar? R/ Sí / No.
Si su respuesta es “no”, pase a la pregunta 13
2. ¿Considera que ha disminuido su desempeño laboral a raíz de esa situación? R/
Poco / Mucho / Nada
3. ¿Ha tenido que ausentarse de su trabajo debido a esa situación? R/ Sí / No
4. ¿Usted se ausenta sin previo aviso o pide permiso en esos casos?
Me ausento sin previo aviso / Pido permiso para ausentarme
5. En caso de pedir permiso, ¿se lo han negado? R/ Sí / No
6. ¿Ha acudido a un especialista (médico o psicólogo) para recibir un tratamiento o cuidado? R/ Sí / No
7. Si su respuesta es afirmativa, ¿Ha recibido incapacidad médica por haberse afectado su salud física o psicológica debido a dicha agresión? R/ Sí / No

8. ¿Alguna vez le ha manifestado a su empleador haber sido víctima de violencia intrafamiliar? R/ Sí / No
9. En caso afirmativo, ¿el empleador ha intervenido? R/ Sí / No
10. ¿Ha guardado silencio sobre su situación, yendo a trabajar pese a no encontrarse bien, por miedo a ser despedido? R/ Sí / No
11. ¿Le han hecho llamados de atención o ha sido sancionado debido a su ausentismo o bajo rendimiento laboral provocado por la violencia intrafamiliar? R/ Sí / No
12. ¿Ha sido despedido por su ausentismo o bajo rendimiento laboral ocasionado por la violencia intrafamiliar de la cual es víctima? R/ Sí / No
13. ¿Conoce a alguien víctima de violencia intrafamiliar? R/ Sí / No
14. ¿Considera que esa persona ha disminuido su desempeño laboral a raíz de esa situación? R/ Sí / No
15. ¿Esa persona ha tenido que ausentarse de su trabajo debido a esa situación? R/ Sí / No
16. ¿Esa persona ha recibido incapacidad médica por haberse afectado su salud física o psicológica debido a dicha agresión? R/ Sí / No
17. ¿Esa persona le ha manifestado que continúa laborando guardando silencio sobre su situación, por miedo a ser despedido? R/ Sí / No
18. ¿Esa persona le ha manifestado que ha recibido llamados de atención o ha sido sancionado debido a su ausentismo o bajo rendimiento laboral provocado por la violencia intrafamiliar? R/ Sí / No
19. ¿Esa persona ha sido despedida por su ausentismo o bajo rendimiento laboral ocasionado por la violencia intrafamiliar de la cual es víctima? R/ Sí / No

ANEXO 2

INSTRUMENTO REALIZADO A EMPLEADORES DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN.

Violencia intrafamiliar, el ausentismo y bajo rendimiento laboral

Esta encuesta está dirigida a empleadores, tanto hombres como mujeres. Se realiza con fines académicos e investigativos, pretendiendo determinar la forma como este fenómeno incide en el ausentismo y bajo rendimiento laboral, y a partir de la información recopilada, proponer soluciones a esta problemática.

- 1) ¿Estudia usted el desempeño laboral de cada uno de los trabajadores que tiene a cargo? R/ Sí / No

- 2) ¿Indaga usted el motivo por el cual disminuyen su rendimiento? R/ Sí / No

- 3) ¿Indaga usted el motivo por el cual se ausentan los trabajadores? R/ Sí / No

- 4) ¿Indaga usted el motivo por el cual los trabajadores reciben incapacidad médica?
R/ Sí / No

- 5) ¿Sabe si alguno de los trabajadores ha sido víctima de violencia intrafamiliar?
R/ Sí / No

- 6) ¿Ha observado si aquellos que han sido víctimas de violencia intrafamiliar se han ausentado con frecuencia?
R/ Sí / No / No tengo conocimiento de los trabajadores que son víctimas de violencia intrafamiliar

- 7) ¿Ha observado si aquellos que han sido víctimas de violencia intrafamiliar han disminuido su desempeño laboral?
R/ Sí / No / No tengo conocimiento de los trabajadores que son víctimas de violencia intrafamiliar

- 8) ¿Ha observado si algún trabajador está siendo incapacitado reiteradamente?
R/ Sí / No
- 9) ¿Considera usted que existe alguna relación entre la situación familiar de los trabajadores y su desempeño laboral? R/ Sí / No
- 10) ¿Cuál es su actitud frente a los trabajadores que le han manifestado ser víctimas de violencia intrafamiliar?
R/ Receptiva y propositiva / Indiferente / Ninguno me ha manifestado ser víctima de violencia intrafamiliar, ni tengo conocimiento de ello.
- 11) ¿Les ha concedido los permisos que estos le solicitan?
R/ Sí / No / No me han solicitado permisos advirtiendo la calidad de víctimas de violencia intrafamiliar
- 12) ¿Ha despedido algún trabajador que ha disminuido su rendimiento o se ausentaba frecuentemente, víctima de violencia intrafamiliar?
R/ Sí / No / Quizá desconociendo que era víctima de violencia intrafamiliar, y no indagué al respecto.