

## Abordar la violencia y el acoso laboral desde la salud y seguridad en el trabajo

### Introducción

A efectos del Convenio 190 la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Desde la óptica de la salud y seguridad en el trabajo (SST) una primera cuestión es vincular el “conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables” con los denominados factores de riesgo.

Respecto de este enfoque se pondrá énfasis en la prevención primaria.<sup>1</sup>

En tal sentido, consideramos que hay una nueva didáctica y varias líneas de intervención.

### El Convenio 190 y otras normas internacionales del trabajo

Los tiempos del convenio 190 en la Argentina

- El Convenio sobre la eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, 2019 (núm. 190), fue adoptado por la Conferencia General el día 21 de junio de 2019.
- El día 1º de marzo de 2020, en la inauguración de las sesiones ordinarias del Parlamento argentino. el Presidente de la Nación anuncia que promoverá la ratificación del Convenio 190, *“Enviaremos el proyecto de ley para la ratificación del Convenio núm. 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, que es una expresión unánime de la comunidad internacional”*.
- Mensaje de elevación del PEN N° 33/2020 al Senado: 27 de mayo de 2020
- El Senado aprueba y gira a la Cámara de Diputados el proyecto de Ley: 24 de junio de 2020
- La Cámara de Diputados emite dictamen favorable al proyecto que aprueba el convenio 190: 16 de setiembre de 2020
- La Cámara de Diputados aprueba el proyecto de Ley: 11 de noviembre de 2020
- La Ley 27.580 se promulga y publica en el Boletín Oficial del 15 de diciembre de 2020.
- El convenio 190 se ratifica ante la OIT con fecha 23 de febrero de 2021.

### La violencia y el acoso como una cuestión relativa a la SST

---

<sup>1</sup> La prevención primaria es una expresión contenida en el “Glosario de Términos utilizado en la serie Salud para Todos” (OMS, Ginebra, 1984). En materia de salud y seguridad de las y los trabajadores, la prevención primaria incluye qué se debe hacer y cómo, la prevención secundaria interviene con el diagnóstico precoz y el tratamiento, en tanto, la prevención terciaria o reparación se aplica en aquellos que sufrieron lesiones y resultan central la reducción del daño mediante un adecuado diagnóstico, terapia y rehabilitación, entre otros componentes (San Juan 2012:152).

En el seguimiento de la Resolución relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (de 21 de junio de 2019) y respecto del marco institucional de una estrategia que podría adoptarse a fin de dar cumplimiento a dicha Resolución, el informe de OIT, entre otras cuestiones plantea que “8. *En el pasado, el problema de la violencia y el acoso se ha tratado generalmente de forma fragmentada, o bien como una cuestión relativa a la igualdad y la no discriminación o a la seguridad y salud en el trabajo (SST). Ahora, los nuevos instrumentos reúnen los diversos aspectos de manera integrada y reclaman la prohibición, la prevención y el tratamiento del fenómeno en las leyes y políticas pertinentes, así como a través de la negociación colectiva*”.

En tal sentido, y bajo un concepto dinámico de los requisitos del convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155),<sup>2</sup> (Parte IV. Acción a Nivel de Empresa, Artículo 16, punto 2), los empleadores deben garantizar que los factores de riesgo que estén bajo su control no entrañen riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas.

Cabe recordar que los factores de riesgo en aquella época eran los agentes químicos, físicos, biológicos.

A posteriori, como cuestiones vinculadas a la SST se incorporaron los factores ergonómicos y/o disergonómicos y los factores de riesgo psicosociales.

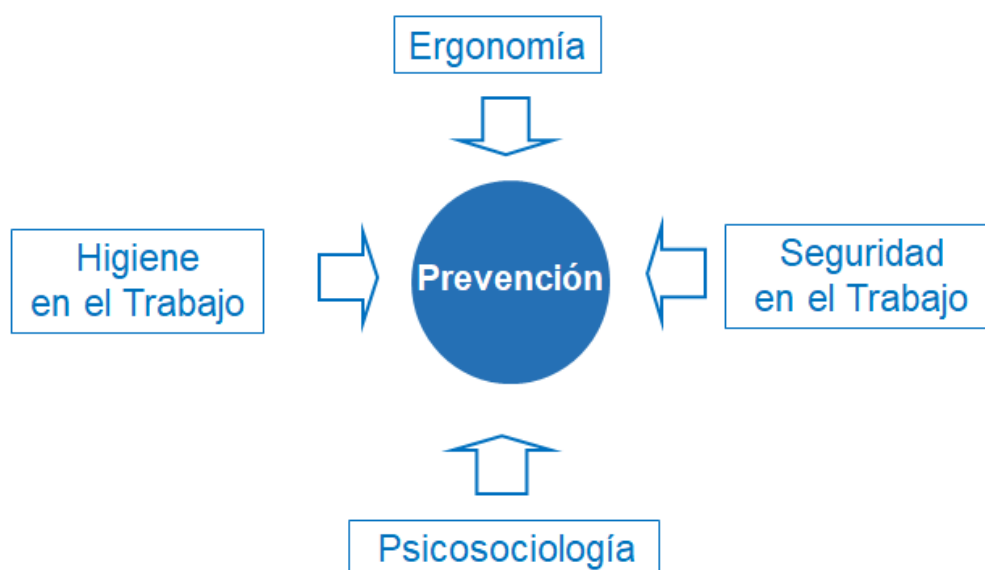
De lo expuesto, coincidimos con la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales (CLATE) que “*La violencia y el acoso constituyen riesgos psicosociales que deben ser evaluados, y pueden darse en todos los sectores de la actividad económica, de la cual forman parte la economía formal y la informal, el ámbito público y el privado*”.<sup>3</sup>

En el mismo sentido, opina Manal Azzi (OIT, 2019): “El problema: Situar la violencia y el acoso dentro entre los factores psicosociales en el trabajo” y define a los mismos en los términos del informe OIT – OMS (1986)

## Hacia una nueva didáctica de la salud y seguridad en el trabajo

La vigencia del Convenio 190 implica que las y los profesionales de salud y seguridad en el trabajo nos aproximemos a esta materia delimitada por los factores psicosociales en el trabajo.

En tal sentido, esta aproximación requiere de una nueva didáctica:



<sup>2</sup> Ratificado por Argentina con fecha 13 de enero de 2014.

<sup>3</sup> <http://www.ate.org.ar/nota.asp?id=15188>

Cómo hemos evolucionado en Argentina respecto de las condiciones y factores de riesgos en los lugares de trabajo?

Básicamente, evolucionamos de la mano del marco normativo vigente, aunque con algunas excepciones, a saber:

- Condiciones de Higiene en los Ambientes Laborales (Título IV del Anexo I del Decreto 351/79 reglamentario del Decreto Ley 19.587/72)
- Condiciones de Seguridad en los Ambientes Laborales (Título IV del Anexo I del Decreto 351/79 reglamentario del Decreto Ley 19.587/72)
- Ergonomía (Anexo I Res. 295/03 MTESS y otras). Cabe destacar que la Ergonomía formaba parte del itinerario formativo de los Técnicos Superiores de higiene y seguridad en el trabajo, desde el año 1977 (Plan de Estudios aprobado por la Res. 737/77 del ME)
- Psicología: En distintas etapas. (Resolución 315/02 SRT y modificatorias sobre stress postraumático laboral, Resolución 5/2007 MTESS sobre violencia laboral)

## Sistemas de gestión de SST

El “Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla” (OIT, 2003) fue elaborado bajo el enfoque de las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001).

Dichos sistemas tienen por objeto, en primer lugar, evitar que surjan problemas, a través de políticas, organización, planificación, aplicación, supervisión y evaluación y encaminados a introducir mejoras en el entorno laboral y aumentar la eficiencia de la organización.

Principales elementos del sistema de gestión de SST



En particular, cabe tomar nota de los siguientes contenidos del repertorio con base en ILO OSH 2001:

- Políticas para combatir la violencia en el lugar de trabajo (cláusula 2)
- Medidas de control: estrategias para prevenir, reducir, gestionar y hacer frente a la violencia (cláusula 4.3)

Esta cláusula es central pues se vincula con la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo. El numeral 8 de la Recomendación 206, orienta, tal como se menciona en el artículo 9, c), del Convenio 190, que *“se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que:*

- a) se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda;*
  - b) impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público, y*
  - c) se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso”.*
- Mejora del entorno laboral, La persona en primer plano: intervenciones médicas y de otra índole (cláusulas 4.5, 4.6.1 y 4.7)
  - Procedimientos disciplinarios y de reclamación y Confidencialidad y protección de la vida privada (cláusulas 4.8. y 4.9)
  - Supervisión y evaluación de las políticas aplicadas en el lugar de trabajo para combatir la violencia y Aprendizaje sobre cuestiones relativas a la violencia en la organización (cláusulas 5.1 y 5.2)

Por otra parte, con base en antecedentes normativos canadienses e ingleses, la International Organization for Standardization (ISO) elaboró la Norma ISO 45003 2021 “Gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Seguridad y salud psicológicas en el trabajo — Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales”, pensada para ser utilizada junto con la ISO 45001 “Sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo - Requisitos y orientación”.<sup>4</sup>

La ISO 45003, respecto de la identificación de los peligros psicosociales, en materia de violencia y acoso enumera:

**Violencia en el trabajo:** Incidentes que implican un desafío explícito o implícito a la salud, la seguridad o el bienestar en el trabajo. La violencia puede ser interna, externa o iniciada por el cliente, por ejemplo: abuso, amenazas, asalto (físico o verbal), violencia de género.

**Acoso:** Comportamientos no deseados, ofensivos, intimidatorios (de naturaleza sexual o no) que se relacionan con una o más características específicas de la persona acosada, por ejemplo: raza, género, religión, orientación sexual, discapacidad, edad.

**Intimidación (“bullying”):** Comportamientos repetidos (más de una vez) no razonables que pueden presentar un riesgo para la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo. Los comportamientos pueden ser abiertos o encubiertos, por ejemplo: aislamiento social o físico, asignando tareas sin sentido o desfavorables, apodosos denigrantes, insultos e intimidación, comportamiento humillante, crítica pública indebida, reteniendo información o recursos críticos para el trabajo, rumores maliciosos o chismes, asignando plazos imposibles.

## Otras líneas de intervención desde la SST

Quedan para profundizar otros aspectos tales como la SST como derecho humano, con base en el art. 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales –DESC– (incorporado a la Constitución Nacional por la reforma de 1994) que establece el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, incluyendo en interpretación del Comité DESC de ONU, un ámbito de trabajo libre de violencia y acoso laboral.

---

<sup>4</sup> <https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:es>

También resulta de especial interés la negociación colectiva, pues un caso innovador es el Decreto 214/2006 (que homologa el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional), en su art. 124 “Erradicación de la violencia laboral”. Asimismo, en 2012, la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, creada por Resolución 5/2007 del MTESS, en el marco del “IV Taller Nuevos Contenidos de la Negociación Colectiva” propuso una serie de modelos de cláusulas para las CCT.

Asimismo, desde la perspectiva comparada, cabe estudiar cómo fueron incluidas en las legislaciones nacionales de otros países, la forma de violencia y acoso relacionados con el trabajo (Bueno-Páramo, 2018:169).

## Conclusiones preliminares

- Las líneas de intervención desde la SST requieren un nuevo abordaje profesional multidisciplinario, pero ante todo una nueva didáctica para incorporar la «violencia y el acoso» en el campo de los riesgos psicosociales del trabajo, para que tengan el mismo grado de desarrollo que la higiene, la seguridad y la ergonomía.
- En materia de políticas públicas se deberá compatibilizar la “Política Nacional de Salud y Seguridad de los Trabajadores y del Medio Ambiente de Trabajo” (2012) y su futura actualización, el “Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2020 – 2022” y otros instrumentos que resulten útiles al interés general, tales como el “Plan de Acción sobre la Salud de los Trabajadores para el período 2015-2025” de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), en particular la línea estratégica de acción para la prevención de riesgos psicosociales y de control de la violencia en el lugar de trabajo.

## Bibliografía

- Azzi, Manal (2019), Violencia y acoso en el mundo del trabajo a través de la óptica de la SST, OIT, Turín.
- Bueno Pareja, Carmen y Páramo Montero, Pablo (2018), Tendencias legislativas en seguridad y salud en el trabajo con enfoque preventivo, OIT, Buenos Aires.
- OIT (2019), Convenio de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 (núm. 190)
- OIT (2019), Recomendación de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 (núm. 206)
- OIT (2019), Resolución de la OIT relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- OIT (2003), Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.
- OIT-OMS (1984), Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención : Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984
- San Juan, Claudio (2012), “Salud de los trabajadores, justicia social, prevención y después”, en Accidentes y Enfermedades del Trabajo, de acuerdo a la Constitución Nacional, Ley de Defensa del Consumidor y Convenios O.I.T., Ed. Juris, Rosario.