

COMPAÑERAS Y COMPAÑEROS: el día 11 de Noviembre de 2020, la Cámara de Diputados de la Nación aprobó la ratificación del Convenio 190 de OIT, por lo tanto dicho instrumento jurídico se ha convertido en Ley aplicable en todo el país (art 75 CN), concretándose así el compromiso asumido por el Gobierno Nacional, en cuanto a construir una política pública protectoria de la dignidad del trabajo y la salud integral de las y los trabajadores.

Este es un avance trascendente en nuestra legislación y desde SADOP celebramos este momento, ya que somos parte de una larga lucha que hemos dado las organizaciones sindicales para llegar a este día. En nuestro *“Manual de la Delegada y el Delegado Sindical”* damos expresa cuenta de ello, relatando ese recorrido, ya que en el año 2012 junto a otros 70 sindicatos y la Oficina de Asesoramiento Laboral, dependiente del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, suscribimos el «Acta Compromiso por un trabajo digno sin violencia laboral» contribuyendo activamente en la elaboración de un Manual sobre Violencia Laboral para las Organizaciones Sindicales, considerado una importantísima herramienta de protección y prevención en la práctica sindical (ver págs. 115/120 del Manual de la Delegada/o antes citado).

Asimismo, durante el año 2019, en plena resistencia al macrismo, junto a más de 70 sindicatos, constituimos la ‘Red Intersindical Nacional contra la Violencia Laboral’ con el objetivo de sostener los avances que en años anteriores habíamos logrado en esta materia; y durante el 2020, más de 100 organizaciones sindicales ratificamos los principios y alcances del Acta Compromiso de 2012, habiendo el Ministerio de Trabajo Nacional consolidado en su estructura la coordinación con los gremios para llevar adelante políticas de intervención, formación y fiscalización, de manera conjunta. Cabe a esto agregar que las Mujeres Sindicalistas hemos también participado activamente en la instalación del tema, llevando el mismo a todos los foros nacionales e internacionales, debatiendo en cuanta ocasión se presentó y lo que es más importante, denunciando de manera permanente todas las injusticias sufridas por las y los trabajadores e instrumentando acciones colectivas de intervención y reparación, generando redes de contención y fortalecimiento para la acción cotidiana. Todo esto fue reconocido en Diputados ayer.

Creemos que el Convenio 190 y la Resolución 206 son valiosas herramientas, pero también sabemos que la efectividad de las mismas requiere de nuestra acción militante y nuestro compromiso cotidiano para llegar a cada compañero y compañera en cada lugar de trabajo.

Desde nuestra perspectiva sindical, la violencia y el acoso laboral deben ser enmarcadas en la lucha permanente por dignas condiciones de trabajo y escuelas seguras y saludables. En esa línea son los factores de riesgos psicosociales el caldo de cultivo necesario, que habilita o potencia la presencia de ambos flagelos.

Una intervención temprana, atendiendo las condiciones en que se vive y se trabaja, significa poner en valor las estrategias de prevención; sensibilizar a todo nuestro colectivo de trabajo y formarnos, como venimos haciéndolo, para una oportuna y adecuada intervención, son estrategias necesarias que implican una participación organizada de todas y todos nuestros cuadros militantes en todo el país.

A continuación, presentamos un primer análisis del Convenio desde nuestra perspectiva CyMAT. Abrazo fraterno.

MARINA JAUREGUIBERRY
SECRETARIA GREMIAL SADOP.

RATIFICACIÓN DEL CONVENIO OIT N° 190 POR EL CONGRESO DE LA NACIÓN ARGENTINA

En junio de 2019 en la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, se aprueba el “*Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*” N°190 y la Recomendación 206 que tienen por objeto prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, atendiendo a una cuestión urgente a nivel mundial.

El consenso alcanzado en el seno de la OIT ha tenido su réplica en el Congreso de la Nación alcanzando la ratificación el 11-11-2020 con el voto unánime de las y los diputados, convirtiéndonos en el tercer país que a nivel mundial ratifica la norma.

El Convenio atiende la problemática de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de forma integral y posee importantes consideraciones en materia de género.

La importancia del texto ratificado radica principalmente en tres cuestiones fundamentales:

- ◆ Una **definición amplia de violencia** que incluye el acoso en el trabajo, dado que existe una línea borrosa de distinción, que hasta ahora ha perjudicado a las víctimas, sometiendo a los y las trabajadoras al sufrimiento sin posibilidades de reclamar.
- ◆ **Define el lugar de trabajo** en forma más amplia que el edificio donde habitualmente se desarrollan las tareas, comprendiendo otras situaciones que abarca el cumplimiento de las tareas.
- ◆ **Se define a quiénes abarca la protección de la ley:** además de los y las trabajadoras cubre a las y los becarios, pasantes y a los y las demandantes de empleo. Abarca al sector público y privado, a la economía formal e informal, en zonas urbanas y rurales.

Desarrollamos a continuación sus características más importantes:

1- DEFINICIONES DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

En su artículo primero, el Convenio establece definiciones sobre Violencia y Acoso, y también violencia y acoso por razones de género:

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

*b) la expresión «**violencia y acoso por razón de género**» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.*

La norma basa la definición de violencia **en criterios de apreciación objetivos** y por ello no se menciona el propósito de atentar contra la dignidad de la persona que tengan esas conductas, ni se menciona que la violencia y el acoso deban fundarse en causas discriminatorias para ser consideradas; sino que se basa en la producción de un daño o en la posibilidad de causarlo (daño físico, psicológico, sexual o económico), como elemento objetivo. Es decir, se deja de lado la intencionalidad del victimario y se centra en los posibles o concretos daños que pueda sufrir la víctima por causa del accionar violento.

2- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Protege a las personas que trabajan, sin importar cuál es su situación contractual. Incluye a los pasantes, trabajadores y trabajadoras despedidos, las personas que buscan empleo y los empleados que ejercen autoridad. No incluye a los empleadores.

Respecto a la ocasión, se considera a la violencia que ocurre durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo. Además de entender en sentido amplio el concepto de lugar de trabajo (incluye salas de reuniones, comedores, baños, vestuarios, lugares de eventos) se contemplan también que las situaciones o comportamientos violentos pueden presentarse en el marco de comunicaciones relacionadas con el trabajo (mail, teléfono, WhatsApp) y también en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Por tanto, es importante pensar una cobertura de salud laboral que incluya también estas formas y ocasiones en que la violencia laboral puede estar presente.

3- PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

La norma establece algunas obligaciones para los Miembros que ratifiquen el Convenio, basados en principios fundamentales que la sustentan:

“Respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”

A su vez establece como indispensable que se garantice que existan medios de inspección e investigación efectivos para los casos de violencia y acoso, incluyendo expresamente a la inspección del trabajo.

Del mismo modo **establece el desarrollo de herramientas y actividades de formación y de sensibilización**, como complementarias y necesarias para toda la política pública de prevención de la violencia.

Por otro lado, y en relación a las víctimas de la violencia, establecer vías de acceso a la reparación y medidas de apoyo.

En el art. 5 el Convenio ratifica la necesidad de respetar los principios y derechos fundamentales del trabajo como forma de prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; esto incluye la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación y el trabajo infantil.

A su vez, la Recomendación 206 de la OIT, profundiza el **papel de la negociación colectiva en la prevención de la violencia en el trabajo** y encontrar estrategias que permitan mitigar el impacto la violencia doméstica en el mundo del trabajo. También es importante apoyar la negociación colectiva mediante la recopilación y divulgación de información sobre las tendencias y buenas prácticas para incorporar a la negociación colectiva y a los Convenios colectivos que se suscriban.

4- ADOPTAR MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL MARCO DE LAS CYMAT

El artículo 9 del Convenio que fue ratificado, exige a los empleadores la adopción de medidas apropiadas y acordes para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. A su vez, el inciso *b)* del presente artículo enmarca dichas medidas en una política de prevención más amplia, al considerarlas en el marco de las CyMAT:

(b) “Tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo”

Creemos que es muy apropiado pensar los fenómenos de la violencia en el mundo del trabajo en una línea de continuidad con los Factores Psicosociales de Riesgos y los Riesgos Psicosociales en su conjunto.

Entendemos por **Factores Psicosociales** a las condiciones organizacionales y laborales que pueden afectar a la salud, tanto positiva como negativamente. Cuando los factores organizacionales y psicosociales son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión y de estrés, los entendemos como **Factores Psicosociales de Riesgo o de Estrés**. Se trata de características de la Organización del trabajo que tienen una probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar de las y los trabajadores.

Para comprender cabalmente a que nos referimos, citamos algunos ejemplos de Factores Psicosociales de Riesgo:

Sobrecarga y Ritmo de trabajo: exceso de trabajo, ritmo del trabajo con alta presión temporal, plazos urgentes de finalización.

Control sobre el propio trabajo: baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo.

Cultura organizacional: mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o conflicto entre las prácticas y los objetivos organizacionales.

Relaciones interpersonales: aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales, falta de apoyo social.

Seguridad contractual: inseguridad contractual, inestabilidad, incertidumbre o paralización de las posibilidades de progreso o de continuidad, baja remuneración.

Relación Trabajo: demandas conflictivas entre el trabajo y la familia, bajo apoyo familiar, problemas duales de carrera, seguridad contractual, trabajo precario, trabajo temporal.

La presencia de Factores Psicosociales de Riesgo en la Organización del trabajo puede dar lugar a la aparición de Riesgos Psicosociales como la Violencia y el Acoso. La Violencia y el Acoso así entendidos como Riesgos Psicosociales, afectan masivamente al trabajador y tienen una alta probabilidad de afectar su salud.

De esta manera, en la medida en que trabajamos en una organización del trabajo donde las y los trabajadores padecen sobrecargas de trabajo y ritmo, donde no puedan controlar sus propias tareas, donde existen relaciones interpersonales de conflicto con escaso o nulo apoyo social; las condiciones de aparición de hechos de violencia y acoso son esperables.

La violencia y el acoso entendidos como Riesgos Psicosociales tienen una alta probabilidad de afectar a la salud de forma permanente ya que desbordan las capacidades de afrontamiento de las víctimas. Se trata de hechos que rompen y atentan contra las relaciones sociales y afectivas, generan una discontinuidad en la Organización del Trabajo y por lo tanto requieren de abordajes de prevención y reparación específicos.

Por ello, tal como lo da entender el artículo 9°, **el paraguas de la prevención debe alcanzar a ambos fenómenos, debe comenzar por prevenir la aparición de factores psicosociales de riesgo e intervenir al mismo tiempo en la especificidad de la Violencia y el Acoso como riesgo psicosocial**, ateniendo a su valor situacional y contingencias propias que no se agotan en sus antecedentes lógicos y empíricos.

Por último, cabe mencionar que la Recomendación 206 que complementa el Convenio OIT N°190, hoy ley nacional sancionada, recomienda considerar en las legislaciones y políticas nacionales los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo, entre los que destacan el Convenio 155 del año 1981 y el 187 sobre “Trabajo Decente” de 2006.

5- INCLUSIÓN DEL CONVENIO EN LA DISCUSIÓN PARITARIA

Se recomienda incorporar en la discusión paritaria y en los convenios colectivos de trabajo los temas de Violencia y acoso en el ámbito del trabajo y por ello será necesario trabajar conjuntamente con el sector empleador para prevenir toda forma de violencia en los ámbitos de trabajo.

De conformidad con las normas sobre libertad sindical y la protección del derecho a la sindicación (Convenios 87/48 y 98/49) la Recomendación complementaria del Convenio N° 190 llama a *“fomentar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva a todos los niveles como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso y, en la medida de lo posible, mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo [así como también] apoyar dicha negociación colectiva mediante la recopilación y divulgación de información sobre las tendencias y buenas prácticas con respecto al proceso de negociación y al contenido de los convenios colectivos”*.

6 - ORIENTACIÓN, FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y REPARACIÓN.

El artículo N° 11 del Convenio llama a las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores en su conjunto a trabajar en la visibilización y formación de la problemática de la violencia y el acoso en los lugares de trabajo.

A este respecto se sugiere el fomento de políticas nacionales específicas en el ámbito de las CyMAT; formación, orientaciones y recursos que brinden herramientas sobre la violencia y el acoso; e inclusión de campañas de sensibilización a la población trabajadora.

En este apartado se hace ineludible asumir el compromiso que nos compete como sindicatos a diseñar acciones de formación, campañas de sensibilización para ser capaces de detectar los riesgos y abordar las situaciones de conflicto y, cuando sea necesario establecer mecanismos de rápida respuesta y contención a las víctimas.

Por su parte, la Recomendación citada lista una serie de medidas que podrán adoptarse por los actores responsables para mitigar el impacto de la violencia y contribuir a reparar a las víctimas. Entre otras medidas se sugieren: a) apoyo a las víctimas para reincorporarse al mercado de trabajo; b) servicios accesibles, según proceda, de asesoramiento e información; c) un servicio de atención telefónica

disponible las 24 horas; d) servicios de emergencia; e) la atención y tratamiento médicos y apoyo psicológico; f) centros de crisis, incluidos los centros de acogida, y g) unidades especializadas de la policía o de agentes con formación específica para ayudar a las víctimas.

7 -RECONOCE EL IMPACTO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA VIOLENCIA DOMESTICA

El Preámbulo del Convenio OIT N°190 da razón a la necesidad de adoptar un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género, abordando las causas subyacentes de la violencia por razones de género y sus factores de riesgo tales como los estereotipos, las formas múltiples de discriminación y el abuso de las relaciones de poder entre otros. Expresa asimismo que:

“La violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como a 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”

De esta manera se reconoce el impacto en el ámbito laboral de la violencia doméstica sufrido en el seno del hogar. Si la trabajadora sufre violencia en la esfera privada de su domicilio, eso tiene un impacto en su trabajo y por lo tanto el empleador tiene la responsabilidad de tomar en cuenta tal situación por ejemplo, brindando los permisos necesarios para su protección y la de sus hijos.

Este último ítem es receptado y ampliado a su vez por la Recomendación N°206 que complementa el Convenio N°190. En el artículo 18 se listan una serie de “medidas apropiadas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo”. Además de la citada licencia para víctimas de violencia doméstica, entre otras medidas aplicables se citan las modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas;

la protección temporal contra el despido, salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias; la inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo; un sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica, cuando existan, y la sensibilización sobre sus efectos.

Queremos cerrar este escrito poniendo énfasis en la necesaria participación de todas y todos los actores sociales para erradicar toda forma de discriminación, violencia y acoso en el mundo del trabajo, ya que estamos convencidos/as que el camino a recorrer requiere de con un compromiso real y sostenido, que apunte a introducir los cambios necesarios en la organización del trabajo y a poner foco en una mirada de género, que nos permita acortar distancias y disminuir las desigualdades existentes. Celebramos esta herramienta, que fortalece el contenido de nuestras acciones y nos invita al diálogo tripartito y la negociación colectiva, para alcanzar dignas condiciones de trabajo y vida, en el marco de la justicia social.

**Departamento CyMAT
Secretaría Gremial
SADOP Nación.**