

CONFORTABLEMENTE ADORMECIDOS

Las deducciones que no vimos del convenio 190 de la OIT

Por Fabián Llanos

Sumario: 1. Episodio1 – 2. In the Cage – 3. La definición que in-define – 4. La ilustración del concepto de agresiones nocivas – 5. Prevención vs. Provenición – 6. Tu enfoque determina tu realidad.

1. Episodio I

El 10 de junio de 2019, La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, fue convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, en su centésima octava reunión.

Allí, fue recordada la pertinencia de varios convenios y declaraciones, y resaltando, con especial énfasis el hecho de reconocer que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas. Se decidió dar forma a un convenio internacional, y así se adoptó, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, el Convenio 190, que podrá ser citado como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

Un poco más acá en el tiempo, la cámara de Senadores y Senadoras de la Nación Argentina aprobó por media sanción el proyecto de ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) contra la violencia y el acoso en el mundo laboral.

Aunque antes de todo esto, en abril de 2019, salió publicada en Argentina la obra, Elogio de la Evolución, que se refiere a la agresión y violencia en las personas en situación de trabajo, y presenté allí el Enfoque de Proactividad Laboral.

- **In the cage**

Tuve varios “stop and go” al empezar a volcar en palabras lo que percibo respecto del convenio 190 de la OIT. En esos intentos pasé desde mostrar un estilo “Baby” (Etchecopar), a tratar de pensar el tema con un “tacto divino”, porque la idea no es que quienes creen en este instrumento se sientan atacados o molestos por las apreciaciones que realizo del mismo.

También, si valiera la aclaración, quiero dejar expresado que lo hago con total humildad, la que permite que el conocimiento se transforme y sea valioso para todos.

El convenio tiene los visos de una celebridad, como las de esas personas con carrera actoral renombrada. O un jugador de fútbol de jerarquía internacional. Todos lo saludan, todos lo aplauden, lleno de abrazos como si fuera un campeón de boxeo. Podría decir que, luego de los festejos al conocerse su aprobación, nos dejó confortablemente adormecidos.

Tan adormecidos que, no se observó una sola voz de análisis crítico. Se lo

aceptó hasta aquí, sin cuestionamientos, con un defecto garrafal. Indudablemente el COVID – 19 superó cualquier pronóstico, hasta los más serios, y la preocupación de todas las personas pasó a ser otra, con cuarentenas ciertas y fingidas, información, sobreinformación y desinformación. Tiempos bastante difíciles para confiar plenamente en cualquier dato relacionado a la pandemia.

Estamos viviendo “in the cage”, una jaula mental inédita con respecto a los temas de violencia en las personas en situación de trabajo, y la muestra más elocuente de esto es la definición de violencia reflejada en el convenio 190 de la OIT.

Ya en ELOGIO DE LA EVOLUCION, había manifestado que, *“los efectos perniciosos en la aplicación de una norma pueden ser más graves aún, de utilizarse terminología inapropiada o confusa en la redacción de la normativa legal, es decir, más allá del error voluntario o involuntario manifestado en la sanción y promulgación de leyes que se plasman en la teoría con la idea de resguardar derechos de las personas, en realidad terminan perjudicándolos total y absolutamente por la torpeza en que se basarían sus concepciones”*. Si bien en ese momento expresé esto con relación a la legislación argentina referida a violencia laboral, esto aplica de lleno al convenio 190 de la OIT.

- **La definición que in-define**

¿Qué es una definición? Según el diccionario de la RAE, es la *proposición que expone con claridad y exactitud los caracteres genéricos y diferenciales de algo material o inmaterial*.

O sea, nada menciona sobre enumerar, y por supuesto, debe exponer con claridad y exactitud ¿hace esto último la definición de violencia del convenio 190 de la OIT?

Veamos. Al repasar el punto I, donde aparecen las definiciones, y concretamente en su artículo 1 .1 a) menciona textualmente que,

“a efectos del presente Convenio: 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...”

Detengámonos un poco aquí. ¿No te parece que otra vez se mete todo en la misma bolsa? Por ej., actos como insultos y homicidios son repudiables, aunque bastante diferentes en cuanto al acto en sí mismo, y mucho más aún desde el punto de vista de las consecuencias perjudiciales para la vida de la persona afectada. Lógicamente visto desde los ámbitos social, psicológico y jurídico. Para ejemplificar, podríamos remitirnos a un hecho sucedido en la provincia de Córdoba en una fábrica de hielo. Allí, “un hombre, aparentemente harto de las burlas a las que era sometido, asesinó a balazos a un compañero de trabajo y a su hijo, e hirió a un tercero, tras lo cual llamó a la policía y se

entregó”, según revelaciones vertidas en un medio reconocido a nivel nacional. Aquí, como resultado final se terminó con la vida de dos personas, cabe la pregunta, ¿es posible asimilar o equiparar este hecho a otros tales como gritos o insultos repetidos a través del tiempo en el trabajo? Por último, ¿no configuraría acaso el acontecimiento descrito, un genuino acto violento, independientemente de las agresiones previas sufridas por el victimario?

Sigamos un poco más.

Tenemos así el inc. b del mismo artículo, que establece:

“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.”

En esta parte, al resaltar la expresión “violencia y acoso por razón de género”, se pretende otorgar destacada relevancia a una de las formas de discriminación más conocidas. Es decir, ya se hizo en el inciso a), y se vuelve a repetir lo mismo en el inc b), en este último caso, con más insistencia. Pero, por qué resaltar una de entre tantas formas de discriminación que existen en la actualidad. Siguiendo esa línea de pensamiento, ahora habría que modificar este convenio señalando las cuestiones de discriminación generadas por el COVID 19, sobre las personas que trabajan en el ámbito de la salud ¿no?

Es decir, siempre vamos a tener un problema de “moda”, o con mucha repercusión social y mediática que se superponga a otro, y haga la tarea de incluir en una definición todas las distintas situaciones que pudieran presentarse, realmente inviable, y lo peor, totalmente imprecisa e inexacta.

Una cosa más, violencia y acoso según esta definición ¿Son lo mismo? ¿Una es agresión y la otra violencia? ¿Todo es agresión negativa? Este convenio no lo precisa, incluso se le escabulle entre las manos tratar sobre agresividad positiva.

Más aún, en el artículo 1. punto 2, deja liberado a los países, la manera de establecer una definición al dejar expresado: “...la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados...”

Ahora ¿deja liberado, o se lava las manos en el asunto?

En el apartado inicial de este trabajo, “Episodio 1”, muestro que el libro elogio de la evolución, salió editado un poco antes de la sanción del convenio 190, con ideas que venían evolucionado hace tiempo. En la obra está precisada concretamente la diferenciación entre agresión y violencia, y así se produce la ilustración del concepto de agresiones nocivas.

- **La ilustración del concepto de agresiones nocivas**

En este sentido, destaco “dos posibles dimensiones en la agresividad humana ya que se puede combatir ‘contra’ o ‘por algo’, ya sea bueno o malo, es decir, se pueden emprender o acometer acciones dañinas o beneficiosas”. Más aún, “la otra dimensión de la agresividad, esto es, en sentido negativo ha de

entenderse como el impulso o tendencia relacionado a las actitudes de carácter hostil, destructor, perverso o malintencionado.” Entonces “no puede hablarse de agresión asimilándola sólo en sentido negativo, es cierto que existen claramente gran cantidad de situaciones asociadas a ‘agresiones negativas’, esto es aquellas situaciones en que las mismas en una organización buscan dañar, lesionar a otra u otras”.

En síntesis, agresión y violencia se configuran en hechos diferentes, e incluso la agresión admite dos dimensiones, una positiva y otra negativa o nociva. Los actos agresivos nocivos pueden presentarse en el lugar de trabajo de las personas y vulneran o afectan los presupuestos o ejes del trabajo decente comprendidos en los derechos humanos ligados al trabajo. Un verdadero avance en el tratamiento del fenómeno en cuestión, está dado por la implementación de prácticas laborales en gestión de personas relacionadas con la promoción del trabajo decente, y entender finalmente que la agresión y violencia se relacionan, aunque no son sinónimos, e incluso tener presente esta doble dimensión de la agresión, en positiva y negativa.

Violencia es un estadio que excede la agresión, y desborda por su exceso al conmover a los actores sociales, sin embargo parecemos acostumbrados a una convivencia social con violencia, y esto hace relativo el concepto.

La violencia es un producto, una construcción esencialmente humana, es un comportamiento exagerado de utilización de la fuerza o poder físico, que se refleja en el maltrato físico.

Este nuevo concepto de agresiones nocivas encierra el rasgo distintivo y la virtud de contener en su esencia los ejes del trabajo decente, mismos que se encuentran protegidos en tratados, declaraciones sobre derechos humanos y otras disposiciones normativas. Es más pertinente hacer mención de agresiones nocivas de personas en situación de trabajo, y no solamente a las que se dan en los lugares de trabajo.

En consecuencia, actualmente agresiones nocivas son todos *“los actos humanos tendientes a provocar efectos perjudiciales, en la dignidad, libertad, equidad y seguridad de las personas en situación de trabajo.”*

- **Prevención vs. Provención**

También merece especial atención el artículo 5, referido al “objeto de prevenir y erradicar la violencia en el mundo del trabajo”, y la sección IV del convenio 190 OIT, con artículos referidos a la “protección y prevención”.

Los grandes problemas en el terreno laboral de Argentina, se dieron por falta de prevención, pero más que nada, por una posición hipócrita respecto de la misma, de la cual se dice mucho y se hace muy poco.

Las situaciones de agresión y violencia de las personas en situación de trabajo deben ser abordadas con un enfoque proactivo, que permita no sólo identificar con mayor ajuste aquellas situaciones de agresión y violencia, sino también que nos deje anticiparnos, y posibilite trabajar en canalizar la agresividad positiva. Es crucial aprovechar ese encauzamiento para el logro de fines útiles y momentos exitosos, y por qué no, de profundos aprendizajes. Con el enfoque de proactividad laboral, podés tomar de cada cosa, o mejor dicho, de cada teoría, técnica, método, legislación, lo que sea útil y eficaz de aplicar a cada caso o situación concreta. Así, la gran variedad de opciones para encarar las

situaciones de agresión y violencia gana en amplitud.

Cuadro: Enfoque de Proactividad Laboral

Por supuesto que no tiene que ser de una manera caprichosa. En el libro, al referirme a los nexos con la responsabilidad civil, toqué el tema de la prevención. Que un convenio de la OIT haga alusión la materia, es muy interesante, aunque en rigor de verdad, ¿no estaría devaluada la prevención? Devaluada en el sentido que en muchas ocasiones hacemos referencia a la cuestión preventiva, pero en la práctica no se le presta la adecuada atención, o bien no le otorgamos la relevancia necesaria.

El académico australiano John Burton introdujo el término provención en su trabajo teórico sobre la resolución de conflictos, que tuvo una notoria influencia al instituir la resolución de conflictos como una disciplina académica en sí misma.

Esta idea de la provención, perfectamente sería aplicable al ámbito de las relaciones laborales, en consonancia con el enfoque de proactividad laboral. Incluso, provención es un término que, “en castellano, tiene connotaciones negativas: no hacer frente al conflicto, evitarlo, no analizarlo, no dejar que aflore todo lo que hay dentro, no ir a sus causas profundas”.

Ahora bien, ¿qué significa provenir? Se trata de proveer a las personas de las capacidades, habilidades y estrategias necesarias para afrontar las diferentes situaciones. Entonces, la provención se adelanta en una perspectiva situacional a la prevención, al asumir una posición proactiva, en razón que su objetivo, no es erradicar o suprimir determinadas situaciones de agresión y violencia, sino aprender maneras de afrontarlas, intervenir sobre ellas en distintos estadios, y afrontar así la aparición de agresión nociva, e incluso impedir, que una situación de agresión nociva pase a convertirse en un acto de violencia genuina. Una idea nada desdeñable, porque hasta el momento, y tal como explicitaba Burton, *“attempts are made to suppress violence when it occurs, but little attention is given to its sources, how it can be avoided, effectively contained, and better still, resolved rather than just suppressed”*. [Se intenta suprimir la violencia cuando ocurre, pero se presta poca atención a sus fuentes, a cómo se puede evitar, a la contención efectiva y, mejor aún, a resolver, en lugar de simplemente suprimirla].

Es vital el empleo de competencias para el abordaje de situaciones complejas e inciertas, que nos permitan formular respuestas a cada situación concreta. Este trabajo ha girado en torno de agresiones nocivas y violencias, que como indiqué antes, causan efectos perjudiciales en la dignidad, libertad, equidad y seguridad de las personas en situación de trabajo. Por ello, tiene coherencia el hecho de pensar en competencias que promuevan estos ejes del trabajo decente.

Este modelo de proactividad laboral por competencias (MPLC) está enfocado en desarrollar competencias que promocionen, conserven y valoren la dignidad, equidad, libertad y seguridad de las personas en situación de trabajo. Son competencias tomadas en el sentido de habilidades, de experiencia, de conocimiento, de destrezas, y no en la interpretación de jurisdicción con el cual se utiliza habitualmente en derecho.

Como primera medida, tenemos que ser competentes en canalizar nuestra

agresión positiva para provenir, es decir, proveer de una serie de competencias que nos permitan intervenir sobre las agresiones en sus primeros estadios, evitar así la escalada de agresividad, y con esto la violencia. Las agresiones nocivas deben ser provenientes, porque de esta manera se marca una diferencia trascendental. Así podremos utilizar tendencias activas, para encauzar la agresividad positiva, dominarla en beneficio propio, aunque sin menoscabar física o moralmente, los derechos e intereses de otras personas.

- **Tu enfoque determina tu realidad**

El convenio 190 OIT no define, apenas si enumera en su artículo 1 las situaciones que comprendería la violencia. En términos futbolísticos, “tiró la pelota a la tribuna con el arquero tirado en el piso”. Tiene un enfoque muy poco claro e inexacto en atención a la definición que refleja de violencia, eso condiciona gravemente su implementación. Lo deja en estado de terapia intensiva, con pronóstico reservado. Atado a visiones que no tuvieron resultados positivos en su aplicación práctica. Referirse al mismo manifestando que tiene una mirada integral, también es otra inexactitud. Si creemos que al resaltar una sola de las formas de discriminación, tal cual es el caso del género, estamos en presencia de una mirada integral, nos equivocamos. Lo parcializa en ese sentido. Todas las formas de discriminación son graves, y debe trabajarse en reconvertir la mirada de las personas sobre los prejuicios y preconceptos que las generan. Pero la tarea se hace inerte con un convenio de visión parcializada por su atención en una sola de ellas, y esto independientemente de los problemas que presenta su percepción de la definición de violencia. Si queremos salir realmente de la jaula mental, la salida no se imagina en este convenio.

El abordaje de los objetos no puede ser aislado, sino que tiene que verse como parte de un todo, y es en ese sentido que cobra relevancia una visión sistémica, en la que no se actúa en forma conceptualmente aislada.

El enfoque de proactividad laboral, al identificar adecuadamente qué es agresión y en qué momento hablar de violencia, incrementa las posibilidades de ponerles límite a todas esas situaciones o actos negativos en los lugares de trabajo, o mejor dicho, a quienes las ejecutan, encuentran mayor visibilidad fáctica. Ello es así, porque el enfoque de proactividad laboral tiene una orientación proventiva, toma los ejes del trabajo decente, revisa toda la legislación de violencia laboral vigente, y es cierto, opone una crítica severa, pero a ello ofrece como alternativa un entramado normativo que tutela los ejes de dignidad, equidad, libertad y seguridad, contenidos en el concepto de agresiones nocivas y de trabajo decente. Está ligado con el derecho internacional, los derechos humanos laborales, ya que existe la posibilidad de una plena aplicabilidad de estos (con excepción del convenio 190 OIT así redactado). Esa mirada también entrega un encuadramiento de actos agresivos nocivos y genuinos actos violentos. Para alimentar un poco más la polémica, aunque no sólo en sentido filosófico, ingresa al campo del derecho colectivo del trabajo, y propone también que la falta o ausencia de libertad sindical se encuentre enmarcada como una forma de agresión nociva. Como uno de sus componentes, este enfoque ofrece el modelo de proactividad laboral por

competencias, así el círculo se cierra.

Por supuesto, que no todo es agresión nociva. Aunque, hace algún tiempo, en lo personal estaba muy lejos de tener en mente la idea de agresiones nocivas, las relaciones y diferencias entre estrés laboral, burnout, y agresiones nocivas, quedan aquí explicitadas con simpleza y certeza a la vez.

Tu enfoque determina tu realidad, es por un proceso de evolución, basado en hechos reales, de aprendizaje acumulativo, de mejoras adicionales, de búsqueda de maestría, que en esta película los resultados estarán a nuestro favor, y no con un convenio que nos mantiene confortablemente adormecidos.