

## **VIOLENCIA LABORAL. RIESGOS PSICOSOCIALES. UNA DEUDA PENDIENTE**

**VALERIA CABRERA GOSENDE<sup>1</sup>**

### **Palabras preliminares.**

El presente análisis tiene por objeto reflexionar, sobre los efectos que la violencia en el ámbito del trabajo está produciendo en el mundo laboral, cuyos resultados recaen sobre ambas partes del vínculo contractual, por lo que intentaremos ahondar brevemente en las acciones a adoptar, y los actores involucrados de los que resulta imprescindible su actuación.

Antes de realizar el desarrollo del tema, explicaremos ciertos conceptos a los que nos referiremos a lo largo de este abordaje.

El ambiente laboral, podemos definirlo sintéticamente, como el espacio donde cada integrante de la organización empresarial presta un servicio, realiza una obra o ejecuta actos a favor de un tercero, quien retribuye los mismos mediante el pago de una remuneración, resultando ambas partes necesarias para la formación de ese espacio.

En la diversidad de las relaciones laborales, se dan situaciones donde las exigencias de cumplir ciertos objetivos de la empresa o alcanzar metas profesionales, devienen en vínculos desde la estructura misma de la organización, donde prima el abuso de poder, las humillaciones, la falta de respeto, además de la ausencia de herramientas de trabajo, la insuficiente capacitación, a las que se le añaden, en ocasiones, jornadas extenuantes de labor y pago deficiente de salarios.

Todas esas situaciones constituyen el terreno fértil donde puede implantarse fácilmente, la violencia laboral como una forma de abuso de poder.

Dicho abuso, que tiene como finalidad la exclusión o sometimiento del otro. Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual, violencia psicológica. Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Abogada Laboralista, egresada de la UBA – en ejercicio profesional por más de 10 años – Maestrando de la Maestría de Derecho del Trabajo y RRLI internacionales en la UNTREF.

La violencia laboral, además de afectar a la víctima individualmente, golpea a todo el grupo, reduciendo su capacidad de trabajo, imponiendo que todos los involucrados deban enfrentar tal situación.

En estos últimos años, el modo de realizar el trabajo ha mostrado diversos matices, los cuales no solamente obedecen a cambios organizacionales, estructurales y tecnológicos sino también, coyunturales.

En este sentido, la pandemia por el covid-19 nos envolvió a todos por igual e imprimió cambios abruptos desde afuera de la organización empresarial, como las restricciones a la circulación personal, instalando nuevos modos de prestación de servicios.

Si bien las nuevas tecnologías ya venían haciéndose presente en varias organizaciones empresariales, el trabajo remoto era la excepción, mientras que en momentos de pandemia, la excepción se volvió regla.

Ello introdujo cambios también en las relaciones humanas, de las que no estuvieron ajenas las desplegadas en el ámbito laboral, poniendo en el tapete la solidez estructural en materia organizacional de toda la población laboralmente activa, evidenciando ciertas carencias en lo referente a las relaciones humanas de un lado y del otro.

Las herramientas tecnológicas utilizadas para desarrollar las tareas laborales habituales, en momentos de pandemia y pos pandemia, no demoraron en desenmascarar las más variadas manifestaciones de acoso u hostigamiento psicológico, verbal, económico y simbólico por parte de los contratantes, que posiblemente ya se vivenciaban dentro del cubículo laboral presencial. Pero que se encontraban ocultas, y a la salvaguarda de las tecnologías utilizadas para desarrollar las labores, que en ocasiones sirven como medio de comunicación, y en otras, como medio de prueba de las más variadas maneras de acoso psicológico a nivel laboral.

## **Marco normativo.**

---

<sup>2</sup> Manual de concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales. MTEySS, Septiembre de 2016.

Ahora bien, con la ebullición de las luchas por el reconocimiento de nuevos derechos desplegadas a nivel mundial desde hace ya varios años, han surgido las más variadas respuestas, y en ocasiones favorables, pero que trastocaron los modos de vincularse entre los seres humanos.

Lo cierto es que los cambios en los paradigmas socioculturales y relacionales ya venían haciéndose presente previo a las reformas legislativas que, como respuesta desencadenaron en un sinnúmero de normas.

A nivel nacional son ejemplos de ello, la reforma de nuestro Código Civil, la sanción de la Ley 26.743 de identidad de género y la Ley 27.499 denominada Ley Micaela, mientras que en el ámbito internacional, los Convenios 100 y 111<sup>3</sup> OIT, CEDAW<sup>4</sup>, Convenio 156<sup>5</sup> OIT, Recomendación 165 OIT<sup>6</sup>, reconociendo de forma igualitaria las responsabilidades familiares de ambos integrantes del núcleo familiar, adaptadas a los nuevos estereotipos socioculturales, ya no basados en las familias heteropatriarcales, sino reconociendo la mater-paternidad por voluntad pro creacional, las co-maternidades, las paternidades y co-paternidades, que gravitaron de manera directa en las relaciones laborales<sup>7</sup> y <sup>8</sup>

Dichos cambios culturales, han servido de terreno sobre el cual se desempolvaron leyes en materia de violencia que ya teníamos pero que mirábamos de costado, al menos en el ámbito del trabajo, a las que se le fueron sumando otras nuevas tanto a nivel nacional como internacional y con jerarquía supra legal.

Así, tenemos la Ley 13.168 modif. por Ley 14040 de Violencia Laboral para los funcionarios de la provincia de Buenos Aires; la Ley de Violencia Laboral 1.225 para el ámbito laboral del sector público en el ámbito la Ciudad Autónoma de BA; la Ley 24.417

---

<sup>3</sup> promoción del empleo de las mujeres y el fomento de la igualdad de éstas con relación a los hombres a partir del principio de no discriminación. Ratificados por Arg. en los años 1956 y 1968.

<sup>4</sup> Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por Argentina por Ley 23.179 de junio de 1985, con jerarquía constitucional desde 1994.

<sup>5</sup> Trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por Arg. en 1988.

<sup>6</sup> trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares con el fin de lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato.

<sup>7</sup> Ver Fallo "Puig" CSJN 20/9/2020, Id SAJ: FA20000114. La Corte analiza la ubicación de la norma dentro de la ley de contrato de trabajo, y observa que las normas prescriptas se encuentran en los artículos 181, 182 y 183 que integran el Título: "Derecho de Mujeres" siendo el Capítulo tercero de un total de cuatro. *".. que mientras que a la mujer le operan de manera automática la tutela y al hombre lo instan a probar el nexa causal de su despido con el matrimonio, en ningún caso la ley restringe su protección a las hipótesis de despido de trabajadoras mujeres ni elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón."* Entre otros fundamentos.

<sup>8</sup> <https://www.argentina.gob.ar/noticias/otorgan-licencia-especial-por-nacimiento-padre-que-ejercera-el-rol-materno> (otorgan licencia por maternidad a un padre que tuvo un hijo con su pareja del mismo sexo).

de violencia Familiar promulgada 28-12-1994; la Ley 24.632 de aprobación de la convención BELEM DO PARA con jerarquía supra legal, Ley Nacional 26.485 año 2009 de Protección Integral de las Mujeres; la CEDAW ratificada el 17-7-1980 por la Argentina y aprobada por Ley 23.179 (B.O. 3-6-85), el Convenio 190 OIT adoptado por la Comunidad Internacional el 21-6-2019, ratificado por Argentina el 23-2-21 y la Recomendación 206 OIT, cuya aplicación es obligatoria, conforme lo dispuesto por el Art. 27 de la Convención de Viena sobre el derecho de los tratados, ratificada por nuestro país en el año 1956<sup>9</sup> que establece que “Una parte no podrá invocar las disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de un tratado”.

Es vasto el elenco de leyes que castigan, sancionan y eliminan los más variados actos de violencia y no discriminación contra las personas, y en especial, contra aquellos grupos en condiciones de vulnerabilidad, pero distan mucho de ser aplicados con eficacia en el ámbito del trabajo, no sólo por la dificultad probatoria de las víctimas sino por la falta de normas específicas que había en el ámbito laboral.

### **Normas en materia laboral con jerarquía supra legal.**

En ese contexto, recientemente, el marco de la Conferencia de Ginebra, el 10 de junio del 2019, se adoptó el Convenio 190 OIT de violencia y acoso laboral, aprobado por la Comunidad Internacional, y ratificado por Argentina mediante la Ley 27.580 del 15-12-2020, imponiendo la exigencia de tomar medidas apropiadas, tendientes a **erradicar** la violencia en el mundo del trabajo.

El Convenio 190 OIT, pone de relieve que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas que trabajan, a su dignidad, a su entorno familiar y al contexto social de pertenencia.

Reconoce que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y a las niñas, e interpela a los Miembros, a la adopción de un enfoque inclusivo e integrador, que tenga en cuenta las consideraciones de género y que aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo psicosociales, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el

---

<sup>9</sup> Decreto -Ley 11.594, del 02/07/1956, Ratifíquese Diversos Convenios Internacionales del Trabajo.

abuso de las relaciones de poder por razón de género, para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Considera específicamente, que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y la salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo contribuyan, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica.

En consecuencia, las víctimas de violencia doméstica (también denominada intrafamiliar), hoy tienen especial protección tanto en la legislación nacional como internacional en materia laboral con jerarquía supra legal en el Convenio 190 OIT, a fin de brindar primordial protección a esas víctimas, la cual gravita de un modo diferente tanto en su productividad como en las relaciones intralaborales.

Pues dicha violencia, obstaculiza la capacidad de sortear con éxito, las exigencias propias que las obligaciones laborales que se presentan a diario en la jornada de trabajo.

En consecuencia de ello, las víctimas de este tipo de violencia, vivencian en su humanidad una extralimitada carga emocional que disminuye su capacidad laborativa, frente a la que ostenta el resto de sus compañeros de trabajo, que gozan de ambientes intrafamiliares libres de violencia.

En este sentido, cabe destacar que, la inclusión de enfermedades laborales originadas en los factores de riesgos psicosociales del trabajo, fue reconocida por la OIT en el año 2010, incorporándose nueve años después en un Convenio, en ejercicio de su facultad legisferante global.

En esta inteligencia, la Recomendación 206 aprobada por la OIT en la misma sesión de su Conferencia Internacional, complementaria del Convenio 190 OIT, estableció en el Art. 8 que los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo deben tener en cuenta<sup>10</sup> los factores que aumentan las probabilidades de ocurrencia, con especial atención en las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y la gestión de los recursos humanos.

---

<sup>10</sup> “Riesgos Psicosociales en el Trabajo”. Una Mirada desde el Derecho y la Psicología del Trabajo. Raffaghelli Luis A. Contrera Guillermo J. y Contrera Ileana. Prólogo de Julio Neffa Rubinzal Culzoni Editores Bs.As. 2019

Por otro lado, las leyes de protección contra la violencia a las mujeres<sup>11</sup>, no deben ser usadas en el ámbito laboral para estigmatizar al varón en razón de su género o a quien se auto perciba con un género no basado en el binomio mujer- varón, porque ello también es violencia, y dicha discriminación colisiona de lleno con la dignidad de la persona y con otras normas de protección a la identidad tales como la Ley 26.743 de identidad de género.

Es por ello que las mismas, deben ser aplicadas de modo de ampliar derechos laborales a las mujeres respecto de los varones, a fin de asegurar el acceso igualitario de las mujeres al trabajo, en concordancia con la protección a la familia y al interés superior del niño, a los derechos de los menores en cuanto al cuidado de los hijos y responsabilidades familiares de los trabajadores y las trabajadoras, ampliando en ocasiones, derechos al varón cuya titularidad venían ostentado únicamente las mujeres con el objetivo de fomentar la promoción del empleo de las mujeres y el fomento de la igualdad de éstas con relación a los hombres a partir del principio de *no discriminación*.

Así la Recomendación 123 de la OIT que se refiere a las mujeres con responsabilidades familiares, fue sustituida por la *recomendación para los trabajadores con responsabilidades familiares*, en el año 1981, a efectos de dejar en claro que no es función exclusiva de las mujeres asumir el cuidado del hogar y de los hijos, aprobándose el Convenio 196 OIT en 1981, ratificado por nuestro país por la ley 23.451 en 1988, de trabajadores con responsabilidades familiares y la recomendación 165 de la OIT referida a los trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares, con el fin de lograr la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en tanto el acceso al trabajo.

Por tanto, no debemos caer en la estigmatización del hombre en razón de su género, pues dicha práctica también es violenta porque habla de la reputación de alguien de manera desventajosa, visualizándose fundamental la educación y la capacitación en el tema, por parte de todos los sectores a fin de evitar tipificar como violencia de género, todo vínculo patológico entre un hombre y una mujer.

---

<sup>11</sup> Ley N°23.179 “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer” 27/5/1985, Ley N°26.485 “Ley de protección integral a las mujeres” 01/09/2009, “Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer”, “Ley N° 26.791, modif. Del Código Penal, incorpora la figura del femicidio al Art. 80”. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), Conv. 3 y 4 OIT, Conv. 100 y 111 OIT,

Es importante deslindar los límites entre un tipo de violencia y otro, de lo contrario caeríamos en la estigmatización del varón como si éste fuera, en razón de su género, un factor de riesgo psicosocial en sí mismo.

Se torna imperioso, proponer soluciones y respuestas previsoras frente al flagelo de la violencia laboral, generando nuevos escenarios a fin de erradicarla de los ambientes donde se haya instalado, y de crear un protocolo de protección eficaz en aquellos en que aún no haya penetrado.

Interpelar a las asociaciones sindicales a entablar diálogo con las organizaciones empresariales, desempeñando un papel fundamental la prevención en orden a la normativa a aplicarse en torno al ambiente de trabajo, que deberá alinearse con la Recomendación 206 OIT y Convenio 190 OIT, de la cual se deriven regulaciones particulares y protocolos de prevención y actuación en cada organización empresaria.

El Convenio 190 OIT sobre la violencia y el acoso en el ámbito del trabajo, ha venido a sentar las bases como una especie de orden público mundial, sobre el cual deberemos pararnos para establecer allí, un piso legal inalterable en materia de violencia y acoso, sobre todo en un mercado de trabajo en constante cambio a causa del avance tecnológico y el devenir de los cambios socio-culturales.

La violencia en el trabajo, provoca nefastos resultados para ambas partes del contrato laboral y en todas las direcciones, por tanto, se torna imperante la protección del ambiente laboral.

### **Convenio 190 OIT. Tres ejes: prevenir, sancionar, erradicar.**

El Convenio 190 OIT, define a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como, *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 a 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.<sup>12</sup>*

El presente convenio, protege no solamente a los trabajadores en relación de dependencia, sino a todos sin distinción de su situación contractual, *incluyendo a los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, los que ejercen la autoridad, las funciones o responsabilidades de un empleador.<sup>13</sup> Designando su ámbito de aplicación en tanto en el ámbito público o privado, en economías tanto formal como informal, zonas rurales y urbanas.*

El Convenio 190 OIT de violencia y acoso en el ámbito del trabajo, recoge una protección especial respecto de la violencia por razones de género, y los efectos que la violencia doméstica tienen en el ámbito del trabajo, dando un marco regulador a los reclamos de los trabajadores respecto del ambiente laboral donde se desempeñan, cuyos derechos esenciales se ven avasallados a través de un ambiente laboral plagado de hostilidades y violencia en todas sus variantes (psicológica, física, sexual, de género, económica, simbólica, etc.).

El recientemente ratificado por nuestro país el pasado mes de febrero del año 2021, Convenio 190 OIT SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO en el mundo del trabajo, viene a proponer un triple eje en el cual se debe trabajar a fin de lograr los objetivos propuestos, tornándolo inescindible de la normativa nacional, para prevenir los riesgos y reparar los daños derivados del trabajo en cuanto a su aplicación práctica.

El presente convenio postula tres ejes sobre el cual canaliza sus objetivos, que pueden traducirse en capacitar para prevenir, capacitar para sancionar y capacitar para erradicar, poniendo énfasis en la capacitación de todos los actores que integran el mundo del trabajo.

Capacitar para **prevenir**, para identificar qué es o no es violencia, cuáles son sus tipos, cuál es la diferencia entre violencia, hostigamiento, acoso y facultades de control y organización, qué conductas y actitudes directas e indirectas, activas y/o pasivas son

---

<sup>12</sup> Art. 1 CONV. 190 OIT

<sup>13</sup> Art. 2 CONV: 190 OIT

pasibles de generar un daño a la salud o a la integridad psicofísica y conculcan los derechos fundamentales de las personas que trabajan.

Debemos capacitar para tomar actitudes proactivas y medidas preventivas directas a fin de evitar que el flagelo de la violencia se incorpore como practica laboral, para establecer una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano.

Se postula la necesidad de adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas, y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

Proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas.

Brindar información acerca de que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social; reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

Resulta menester, hacer un especial hincapié en la información brindada, acerca del efecto de violencia doméstica como patrón que puede afectar al empleo, a la productividad así como a la seguridad y salud de la víctima.

Es menester brindar capacitación para afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica en el ámbito del trabajo.

Debemos capacitar para **sancionar**, después de haber adoptado diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptando una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, debiendo proteger la privacidad de los involucrados y prever sanciones para evitar la repetición y propagación de prácticas violentas.

Garantizar un fácil acceso a vías de recursos y reparación apropiadas y eficaces, y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos externos al lugar de trabajo, juzgados y tribunales, medidas de protección a víctimas y testigos, y

medidas de asistencia jurídica, en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces.

Se impone el deber de sancionar prácticas violentas, mediante la aplicación de la legislación nacional, convenios colectivos de trabajo y normas en lo referido a la higiene y seguridad en el trabajo.

Si no delimitamos específicamente cuáles son los derechos y obligaciones de las partes en torno a la violencia y al acoso, podrán ser ocasionalmente confundidas las facultades disciplinarias y de control laboral con conductas de violencia, hostigamiento y acoso. Saber la diferencia, es vital para ambas partes del vínculo contractual y una sana convivencia laboral.

Se impone especialmente, el deber de adoptar legislación y políticas que garanticen los derechos fundamentales de los grupos en situación de vulnerabilidad, que estén afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Si no sabemos qué podemos reclamar y qué debemos soportar, nada podemos sancionar, generando el libre acceso de las prácticas patológicas en las relaciones laborales.

Sin dar a conocer cuáles son los derechos afectados, y cuáles los remedios para protegerlos y repararlos, aquellos no podrán ser denunciados a fin de ser sancionadas las prácticas que los vulneren.

Debemos capacitar para **erradicar**, cuando la violencia y el acoso en el ámbito laboral no hayan podido ser prevenidos, y aún sancionados éstos no hayan sido remediados, generando medidas de acción directas, conjuntamente con las organizaciones empresariales, la representación sindical y la autoridad en materia de seguridad en el trabajo, a fin de eliminarla y evitar daños colaterales a toda la empresa, y a la fuente de trabajo de todas las familias que dependen de la organización empresaria en la que alguno de sus integrantes se inserta.

Los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos.

Entre las capacitaciones resulta menester también, dar a conocer los mitos sociales y culturales, que en diversos lugares de trabajo se instalan como ciertos, a fin de evitar que sean tomados como herramientas que propendan a la proliferación de la violencia y el acoso en el trabajo y estigmatización de la víctima:

- 1.- que la víctima lo provocó (*algo habrá hecho*),
- 2.- que el hostigamiento sólo afecta a ciertas personas (se victimiza aún más a la víctima, por algo le pasa ella y no a otro),
- 3.- que el hostigamiento les complace a las víctimas y las hace más productivas.
- 4.- La mayoría de las víctimas denuncian falsamente.

En general, lo que está en juego es siempre el proyecto de vida, por lo tanto también hay temor a denunciar, lo que no significa que haya falsas denuncias o exageradas.

- **Protección contra la violencia de género en el ámbito laboral.**

El Convenio 190 OIT en su Art. 2 reza «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.

Desde su preámbulo y a lo largo de todo el Convenio sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, se establecen diferentes normas que hacen hincapié a la especial protección contra la violencia de género y el reconocimiento de los efectos, que la violencia doméstica puede tener en el trabajo.

Establece el reconocimiento de que, la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y a las niñas, y que resulta indispensable, la adopción de un enfoque inclusivo e integrador, que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo.

Entre ellos, los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación, y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, resultando

dicho enfoque, indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Interpela a la adopción por parte de todos los Miembros firmantes, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, de un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con especial protección de la violencia y el acoso por razón de género.

A su vez la Recomendación 206 OIT, postula como uno de sus principios fundamentales la adopción del enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, e interpela a los Miembros firmantes a abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad social, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal según proceda.

Es menester, prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces.

- **Qué es “violencia de género” según nuestra normativa nacional.**

La ley 26.485 *de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*, prescribe tres requisitos básicos, para que la conducta sea tipificada como tal.

En primer lugar, la conducta debe estar basada en una relación desigual de poder, en segundo término, que la dicha práctica sea discriminatoria y por último, que afecte a la mujer poniéndola en desventaja frente al varón.

La conducta puede ejecutarse por acción u omisión, de manera directa e indirecta y debe estar basada en razones de género, pudiendo ser desplegada tanto en el ámbito público como en el privado.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Art. 4 Ley 26.485

Es decir, que la violencia de género es también un contexto en el que se circunscriben otras conductas, como pueden ser ejercer difamación, humillaciones, publicar imágenes que vulneren la reputación de una o varias mujeres por su condición de tal, forzar físicamente a una mujer a efectuar una práctica desventajosa por su condición femenina, ejercida por una figura masculina que ostente una relación de poder respecto de ella/as, y que todas esas prácticas se encuentren fundadas en temas femeninos.

En este sentido, el Máximo Tribunal de la Provincia de Mendoza ha dicho que: “La violencia de género es aquella que utiliza el varón contra la mujer cuando usa su poder y su injustificada supremacía cultural y/o económica y, se da no solamente en la pareja heterosexual de adultos, sino también en todos los grupos sociales. No sólo abarca la violencia doméstica o actos de violencia física, sexual, psicológica, emocional, económica, dentro del ámbito familiar si no que abarca la perpetrada en la comunidad en general, que puede ir desde los actos como el abuso sexual, la trata de mujeres o la prostitución forzada, hasta el acoso y las intimidaciones en el trabajo o en instituciones educacionales.”<sup>15</sup>

- **Qué no es violencia de género.**

Si bien, la violencia de género, debe ser abordada interdisciplinariamente, no están demás las descripciones efectuadas por la doctrina en materia penal.

A nivel Nacional, estimo conveniente traer a colación lo expresado por el Tribunal Oral en lo Criminal N° 16, ya que entiendo que logra una acabada precisión conceptual, destacando que este tipo de violencia se compone de un elemento objetivo y subjetivo.

En este sentido postuló que “La violencia contra las mujeres abarca una serie de atentados cuyo común denominador no es otro que la presencia de un sujeto pasivo femenino que es objeto de maltrato por su pertenencia a ese género y cuyo agresor se caracteriza por pertenecer al género opuesto. La violencia de género tiene también, además de esta caracterización binaria de sus protagonistas (hombre – mujer), un componente subjetivo, misógino, que es el que guía la conducta del autor: causar un daño por el hecho de ser mujer. Por lo tanto y como antes se dijo, no cualquier ejercicio de

---

<sup>15</sup> Suprema Corte de Justicia de Mendoza; FISCAL C/MARAVILLA, JULIO ALBERTO; VIDELA, ROSANA PETRONA POR ABUSO SEXUAL SIMPLE AGRAVADO POR LA GUARDA Y POR LA CONVIVENCIA REITERADO EN CONCURSO REAL CON ABUSO SEXUAL GRAVEMENTE ULTRAJANTE AGRAVADO POR LA GUARDA Y POR LA CONVIVENCIA PREEXISTENTE; Sala N° 2; Fecha: 30/08/2012; ubicación: LS442-014

violencia contra una mujer es violencia de género, sino sólo aquella que se realiza contra una persona por el hecho de pertenecer al género femenino.”<sup>16</sup>

- **Riesgos y factores psicosociales.**

Es importante definir y distinguir brevemente los riesgos psicosociales de los factores de riesgos.

Los primeros son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mental. Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud de las y los trabajadores.

Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves.

Entre los factores psicosociales y los riesgos psicosociales hay otras diferencias importantes, como que los riesgos psicosociales afectan a los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras, que hacen a su dignidad como ser humano, tales como han sido recogidos en la mayoría de las constituciones nacionales actuales, y que por lo mismo tienen formas de protección legal, tanto a nivel nacional como internacional.

Tal como lo sostiene, el investigador Julio César Neffa “Las reestructuraciones productivas, de las nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo, el uso de nuevas tecnologías y los renovados mecanismos de control, entre otras cuestiones, han impactado fuertemente sobre la naturaleza de las tareas y sobre su organización”.

El trabajo implica cada vez menos carga física pero al mismo tiempo es más intenso y requiere más esfuerzos en términos psíquicos, emocionales y cognitivos.

Asimismo, demanda a los trabajadores mayor capacidad de adaptación a los cambios (flexibilidad impuesta) mayores responsabilidades (autonomía padecida o impedida) y establecer relaciones con clientes o usuarios, moderando sus respuestas y

---

<sup>16</sup> Tribunal Oral en lo Criminal N° 16; Causa N° 4.026; “H., A. E.”; Sentencia del 31/05/2013. Violencia de género: delitos de género en el Código Penal argentino. Estándares para una correcta reacción punitiva del Estado, Por Juan Manuel Sánchez Santander, Publicado el 19.11.2015

actitudes a los fines de alcanzar las metas organizacionales impuestas. Este renovado escenario hace cada vez más complejas y tensionantes las tareas, lo que explica el protagonismo que hoy adquieren los denominados factores de Riesgo Psicosociales en el Trabajo (RPST).

Son muchas las modalidades que adopta el sufrimiento generado por los RPST, el cual se vive y percibe como algo diferente al dolor y las lesiones provocadas por los riesgos “clásicos” (físicos, químicos, biológicos) del medio ambiente de trabajo. Así, padecimientos cada vez más extendidos tales como el estrés, el burnout, la depresión, la violencia laboral, la fatiga crónica, los trastornos del sueño, las adicciones, etc. han comenzado a ser objeto de preocupación en el mundo del trabajo y estimulan la aparición de estudios que permitan comprender y prevenir estas problemáticas.<sup>17</sup>

En este sentido y respecto de la práctica del teletrabajo, la especialista de la OIT, Carmen Bueno <sup>18</sup> recientemente manifestó, “La normalización del teletrabajo tras la pandemia por COVID-19 puede ser un potente acelerador de una tendencia en materia de seguridad y salud laboral que se ha venido observando en muchos países en la última década: una reducción de los accidentes de trabajo y un crecimiento de las enfermedades relacionadas con el trabajo, particularmente aquellas relacionadas con la salud mental. Esta tendencia se agudizaría como consecuencia de la epidemia.”.

- **Obligaciones de las aseguradoras de riesgos del trabajo y Convenio 190 OIT.**

Así como en el ámbito estatal, se estableció mediante la Ley 27.499 “Micaela”, la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación (cfr. artículo 1).

Resulta menester que en el ámbito privado, suceda lo propio en lo referente a la capacitación en pos de prevenir, sancionar y erradicar la violencia y el acoso laboral.

---

<sup>17</sup> “RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: DIFERENTES VISÕES PARA SEU ESTUDO NO CONTEXTO ARGENTINO”. Julio César Neffa Investigador Superior del CONICET (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas). Profesor en UNLP, UBA, UNNE y UNM.

<sup>18</sup> Carmen Bueno, especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina. [https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS\\_757609/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_757609/lang--es/index.htm)

No está demás, poner de resalto que la violencia y el acoso laboral, resultan de ciertos riesgos psicosociales que generan en las víctimas, diferentes reacciones a nivel psicofísico, que en numerosas oportunidades se refleja en la disminución de su capacidad laboral, respecto de la cual además del empleador, son las aseguradoras de riesgos del trabajo, quienes tienen como responsabilidad y objetivo principal, prevenir los riesgos y reparar los daños laborales.

La ley 24.557, en su artículo 1°, apartado 2, al enunciar sus finalidades, dio prioridad enfática al objetivo de reducir la "siniestralidad laboral" a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

El art. 4 de la mencionada ley<sup>19</sup> no deja lugar a dudas acerca de la relevante actuación que le incumbe a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo en lo que concierne a la prevención y a la seguridad; surge claro que se ha incorporado un nuevo sujeto que confluje en el deber de seguridad.

La Aseguradora de Riesgos del Trabajo está "obligada" en el diseño de seguridad y prevención, y por este motivo la ley 24.557 crea una "delegación", con ampliación de sujeto obligado que implica una suerte de "privatización" de los sistemas de contralor y acatamiento de las obligaciones que emergen del tácito deber de prevención.

En efecto, en estas recaen sendas obligaciones legales en materia de higiene y seguridad laboral, entre las cuales se encuentran: asesorar a los empleadores en prevención y protección; evaluar los agentes de riesgos existentes; efectuar un plan de acción para modificar los riesgos existentes y la siniestralidad; controlar al empleador en prevención a través de visitas periódicas; proponer una capacitación para el empleador y los trabajadores en materia de prevención y controlar su realización; efectuar exámenes periódicos (Resolución 37/10 SRT); denunciar ante la SRT cualquier incumplimiento del empleador.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> En su parte pertinente: *1. Los empleadores y los trabajadores comprendidos en el ámbito de la LRT, así como las ART están obligados a adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo. A tal fin y sin perjuicio de otras actuaciones establecidas legalmente, dichas partes deberán asumir compromisos concretos de cumplir con las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo. Estos compromisos podrán adoptarse en forma unilateral, formar parte de la negociación colectiva, o incluirse dentro del contrato entre la ART y el empleador. 2. Los contratos entre la ART y los empleadores incorporarán un Plan de Mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad, que indicará las medidas y modificaciones que los empleadores deban adoptar en cada uno de sus establecimientos para adecuarlos a la normativa vigente [...]4. La ART controlará la ejecución del Plan de Mejoramiento, y está obligada a denunciar los incumplimientos a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT).*

<sup>20</sup> Ley 24.557 (art. 1, apartado 2, art. 4 y art 31 LRT, Dec. 1278/2000, art. 18 y 19 Dec. 170/96).

Es por lo expuesto que, mediante el Convenio 190 OIT<sup>21</sup>, además de los empleadores, las aseguradoras de riesgos del trabajo, a través de su normativa vigente, se encuentran constreñidas a prevenir la violencia y acoso en el trabajo, gracias a sus obligaciones de prevención de los factores de riesgos psicosociales laborales y son también, responsables de reparar los daños que se produzcan como consecuencia de dichos incumplimientos, y generen daños en la salud psicofísica de los trabajadores a su cargo.

Sin perjuicio de ello, la deuda pendiente que hoy tenemos en materia de legislación laboral, reviste en el reconocimiento de las patologías psicológicas que un medio ambiente laboral hostil, ocasionan en los sujetos que prestan sus servicios en beneficio de un tercero a cambio de una remuneración, la cual es menester para su propia subsistencia así como la de su núcleo familiar.

Los factores de riesgo psicosocial tales como la mayor competencia, las elevadas expectativas de rendimiento y jornadas de trabajo más largas contribuyen a un medio ambiente de trabajo cada vez más estresante.

Además, como consecuencia de la actual recesión económica que está provocando un proceso de cambio organizativo y restructuración cada vez más vertiginoso, los trabajadores están experimentando más precariedad, reducidas oportunidades de empleo, el temor a perder sus trabajos, despidos masivos, desempleo y una menor estabilidad financiera, con consecuencias dañinas para su salud mental y bienestar.

El estrés relacionado con el trabajo está reconocido en la actualidad como un problema global que afecta a todas las profesiones y los trabajadores tanto de los países en desarrollo como de los desarrollados.<sup>22</sup>

Es así que por ejemplo, el síndrome de Burn Out, que no es más que una manifestación del estrés laboral, pues tiene el origen dicha patología psíquica en la propia actividad laboral, pero se encuentra al margen del listado de enfermedades profesionales.

---

<sup>21</sup>.- Dec. 1278/2000 Art. 2 b) Serán igualmente consideradas enfermedades profesionales aquellas otras que, en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo.

<sup>22</sup> El estrés en el trabajo: un reto colectivo. Organización Internacional del Trabajo 2016, primera edición. ISBN: 978-92-2-330641-0 (print), 978-92-2-330642-7 (web pdf).

Consecuentemente, se debe atribuir el carácter profesional a la naturaleza jurídica de esta de contingencia, precisando que en este tipo de patologías, al igual que en las enfermedades profesionales, no se requiere que la lesión se manifieste de forma súbita y violenta, no pudiendo protegerse como accidente laboral, debiendo reconducir su protección al amparo de lo previsto para las enfermedades profesionales porque los síntomas se relacionan directamente con el trabajo, siendo un proceso de evolución gradual en el que la persona afectada va atravesando diferentes fases, y que en principio queda al margen de la protección legal, al no aparecer referenciada de ella en el listado de enfermedades profesionales de uso obligatorio en el marco de los reclamos por contingencias laborales bajo la égida de la LRT.

Que el listado de enfermedades profesionales <sup>23</sup> no contenga todo el elenco de enfermedades laborales que pudieren afectar a los trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia y acoso laboral, como sucede con el síndrome de Burn Out, no exime de responsabilidad a las aseguradoras de riesgos del trabajo ni debe ser una herramienta para tal fin, toda vez que dicha laguna normativa deberá ser complementada según las prescripciones del Dec. 1278/2000 con el auxilio de la normativa en materia de higiene y seguridad en el trabajo, debiendo ser eventualmente reparadas a la luz de las prescripciones del CCYCN.

### **Consideraciones finales.**

La violencia, trascendió el ámbito social y cultural, inmiscuyéndose en el contexto laboral conculcando derechos fundamentales como a la vida - en los casos de suicidio-, la salud, a la integridad psicofísica, al empleo, al honor, a la intimidad, a la igualdad, a la información del sujeto que pone su fuerza de trabajo a disposición de un tercero, por un número de horas diarias, y que se beneficia de aquélla a cambio del pago de una retribución, dañando la dignidad de la persona humana que trabaja.

La problemática de la violencia laboral, es un fenómeno de gran magnitud en el campo de la salud mental tanto a nivel mundial como en nuestro país, que afecta al tejido social, con alto impacto subjetivo para el entorno familiar y social de la persona y su comunidad de pertenencia, con efectos de amplio alcance.

---

<sup>23</sup> Dec.658/96, 659/96, 49/14.

Para abordar esta problemática y contribuir a disminuirla, la estrategia principal es la capacitación en la prevención, entendida desde una perspectiva de cuidados integrales y colectivos.

Las acciones deben tender a garantizar el abordaje temprano e integral del riesgo de suicidio, el fortalecimiento de la red de atención y la calidad de los registros sobre los suicidios consumados y los intentos de suicidio, para lo cual resulta indispensable la capacitación de todos los actores.

En tanto sujeto, todo trabajador tiene derecho a desarrollar su máximo potencial en el ámbito laboral, del mismo modo que el empleador puede evitarse los costos que conlleva aparejados la resolución de conflictos legales, debiendo tener que afrontar juicios con indemnizaciones más gravosas o reemplazar continuamente su planta de empleados, hasta asegurarse bajos niveles de ausentismo en su organización empresaria, que propendan a mayores niveles de productividad y en consecuencia al crecimiento de la organización empresarial.

Por tanto un ambiente laboral libre de violencia redundaría en beneficio para todos.

Para ello resulta indispensable que, tanto la parte sindical se proponga trabajar mancomunadamente con la parte empresarial en la capacitación y prevención de esta temática, porque la violencia no tiene matices, no debe generar mayores indemnizaciones, solamente porque no pudo evitarse a alguien ocasionarle un perjuicio en su salud y bienestar.

Nadie va a trabajar para perder sus derechos fundamentales, sino para ganarse el sustento propio y el de su familia sin ver alterado o vulnerado su proyecto de vida.

La violencia en el ámbito del trabajo también proyecta dificultades a la parte empresarial, ya que genera una disminución en la productividad, en las ganancias y en el crecimiento y desarrollo de la empresa, aumentando los costos ocasionados por una planta de trabajadores cuya salud y bienestar se ven deteriorados por el ambiente hostil o violento en el que deben trabajar.

Los costos de la parte empresarial, se ven acrecentados en ambientes laborales hostiles, atento a las respuestas que deban afrontar, sean éstas legales en forma de indemnizaciones o asistenciales, debiendo cubrir con otros trabajadores, las inasistencias de empleados con enfermedades psicológicas o psiquiátricas como respuesta a la

exposición a dicho ambiente laboral, tornando la organización empresarial insustentable y financieramente insostenible.

Dentro de la empresa las prácticas socialmente responsables afectan fundamentalmente al personal y al ambiente de referencia a cuestiones como la gestión de los recursos humanos y recursos naturales utilizados durante el proceso productivo, y la gestión del cambio.

Se deben tender estrategias que contemplen la sustentabilidad en el ambiente laboral, como eje transversal en la gestión empresarial cuyo punto de contacto, sea un ambiente laboral libre de violencia.

Resulta indispensable incluir en los Baremos de incapacidades laborales, todo el abanico de patologías con origen en el stress laboral, toda vez que son capaces de generar incapacidades laborales en las personas que trabajan y en consecuencia, requerir la debida recalificación profesional.

Se torna menester, hacer cumplir a la aseguradoras de riesgos del trabajo, sus deberes de prevención, capacitación e información en temas de seguridad e higiene en el trabajo, haciendo hincapié en el ambiente laboral y la exposición a los riesgos psicosociales.

Así como también, en los efectos que la violencia doméstica produce en la humanidad de las personas que trabajan, con un abordaje inclusivo e integrador que tenga en cuenta las consideraciones de género.

Por lo cual resulta indispensable que, todos los actores del ámbito laboral, nos involucremos en la prevención, sanción y erradicación de la violencia y acoso laboral, así como la promoción del trabajo digno y sustentable teniendo como eje común, la capacitación de todos los individuos que trabajan en la temática específica de violencia y acoso laboral, mediante la integración del trabajo de las organizaciones empresariales, las sindicales, las políticas públicas y la participación de todos los trabajadores.