

**EL ACOSO LABORAL COMO RIESGO PSICOSOCIAL EN LA ARGENTINA. UNA
MIRADA DESDE LA PREVENCIÓN**

Doctorando: Pastor, Olga Viviana

DNI: 13.951.851

Tel.: 264 4463102

Director de tesis: Salvador, Juan Eduardo

Correo electrónico: salvadorjuaneduardo@gmail.com

Mendoza, __, mayo de 2025

Dedicatoria

A mi padre por inspirarme el amor al perfeccionamiento permanente en mi profesión. A mi madre por acompañarme al cursado de mi doctorado e incentivarme a realizar este trabajo de investigación. A mis hijos, hermanos, nietos, y colegas por apoyarme en este proyecto. A mi director de tesis que dirigió mi trabajo con dedicación y esmero. A todas las personas que estuvieron presentes con palabras de aliento, con ideas, con colaboración silenciosa. En particular a aquellos colegas que tuvieron la paciencia y tolerancia durante el largo camino de elaborar este trabajo. Y fundamentalmente a mi persona por la perseverancia en la concreción de este sueño.

Abstract

En esta tesis doctoral, se examina la problemática del acoso laboral como riesgo psicosocial en Argentina, un flagelo con graves consecuencias para la salud laboral. Se analiza la necesidad de un abordaje preventivo, identificando el marco normativo argentino aplicable en materia de riesgos psicosociales y acoso laboral. Sin embargo, se destaca la tensión entre la definición restrictiva de enfermedad profesional de la Ley de Riesgos del Trabajo (LRT) y los estándares internacionales, como el Convenio N° 155 de la OIT y el protocolo 2002 que adoptan un concepto más amplio.

La falta de reconocimiento de las patologías provocadas por el acoso laboral, como enfermedad profesional en la LRT, obliga a las víctimas a judicializar sus reclamos, lo cual resulta ineficaz desde una perspectiva preventiva. Se aboga por una armonización legislativa que reconozca las consecuencias que provoca en la salud el acoso y la violencia laboral, y se proponen medidas concretas para una regulación efectiva y una cultura de prevención. Es crucial la sensibilización, capacitación y concientización de todos los actores involucrados, así como el desarrollo de investigaciones y estadísticas para abordar este flagelo desde la legislación y la política de salud y seguridad en el trabajo. El objetivo es lograr un ambiente laboral seguro y saludable con tolerancia cero a la violencia.

Abreviaturas

ART: Aseguradora de Riesgo de Trabajo

CCyCN: Código Civil y Comercial de la Nación (ley 26.994)

CIDH: Comisión Interamericana de Derechos Humanos

CIDH: Corte Interamericana de Derechos Humanos

CLS: Comité de Libertad Sindical

CMC: Comisión Médica Central

CN: Constitución Nacional

CNAT: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo

CSJN: Corte Suprema de Justicia de la Nación

DNU: Decreto de Necesidad y Urgencia

ISO Organización Internacional de Normalización o Estandarización

LAS: Ley de Asociaciones Sindicales n°23.551

LCT: Ley de Contrato de Trabajo n°20.744

LRT: Ley sobre Riesgos del Trabajo n° 24.557

LPRL Ley de Prevención de Riesgos Laborales de España: Ley 31/1995

MTySS: Ministerio de trabajo y Seguridad Social

OEA: Organización de Estados Americanos

OIT: Organización Internacional del Trabajo

Of.IT: Oficina Internacional del Trabajo

OMS Organización Mundial de la Salud

OAVL: Oficina de Asesoramiento de Violencia Laboral

PIDESC: Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales

R: Recomendación

SCBA: Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires

SCJ Mza.: Suprema Corte de Justicia de Mendoza

SRT: Superintendencia de Riesgo de Trabajo

Índice

1. Introducción	12
CAPITULO I	18
Riesgos Psicosociales Laborales.....	18
1. Introducción	18
2. El origen.....	18
3. Diferenciación entre factores psicosociales, factores de riesgos psicosociales y riesgos psicosociales	19
4. Características de los factores de riesgos y de los riesgos psicosociales.....	21
5. Principales Riesgos Psicosociales	22
5.1. Estrés laboral	22
5.2. Violencia Laboral.....	23
5.3. <i>Burnout</i> o desgaste profesional.....	24
5.4. Acoso Sexual	25
5.5. Acoso Laboral.....	26
6. Conclusiones parciales	26
CAPITULO II	29
Acoso laboral.....	29
1. Introducción	29
2. Denominaciones y cuestiones terminológicas.....	30
3. Conceptos sobre acoso laboral o <i>mobbing</i>	31
3.1. Diferentes conceptos.....	32
3.2. Necesidad de un concepto uniforme.....	33
3.3. Definiciones existentes antes del Convenio 190	35

3.4.	Definición de acoso laboral después del Convenio 190	38
4.	La normativa interna sobre acoso y violencia en la Argentina	40
4.1.	Constitución Nacional	41
4.2.	Ley de contrato de trabajo N° 20744 (t.o).....	43
4.3.	Ley básica de higiene y seguridad N° 19.587.....	46
4.4.	Código Civil y Comercial de la Nación Ley 26.994	47
4.5.	Protección de los riesgos laborales.....	49
4.6.	La Ley 26.743 de Identidad de Género	59
4.7.	La ley N° 23.592, antidiscriminación.....	60
5.	Derecho Internacional.....	60
5.1.	Declaraciones, Pactos y Convenciones	60
5.2.	Corte Interamericana de Derechos Humanos.	64
5.3.	Instrumentos regionales	65
5.4.	Declaraciones, Convenios y Recomendaciones de la OIT.....	67
6.	Conclusiones parciales	88
	CAPITULO III	91
	Paradigma de la prevención de las enfermedades profesionales	91
1.	Introducción	91
2.	El paradigma de la prevención en la OIT.....	91
3.	Principio de Prevención - Convenios N° 155 Y 187 OIT	93
3.1.	La prevención de riesgos psicosociales en los convenios N°155 y 187 OIT	94
3.2.	Prevención de la violencia y el acoso laboral en la OIT - Normas no vinculantes	98

4.	Organización Internacional del Trabajo	99
5.	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (hoy secretaria de Trabajo), Superintendencia de Riesgos del Trabajo e Instituto Argentino de Normalización y Certificación: Normativa, Acciones y Programas.	99
6.	Mercosur	103
7.	Conclusiones parciales	103
	CAPITULO IV	105
	El rol de los sindicatos en materia de acoso laboral	105
1.	Introducción	105
2.	Los sindicatos, pioneros en la temática del acoso laboral	106
3.	Rol de los sindicatos en la prevención del acoso laboral	106
4.	Regulación de los riesgos psicosociales en la Unión Europea	110
5.	Acuerdo marco sobre acoso y violencia en el trabajo (2007)	111
6.	Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo	113
7.	Conclusiones parciales	113
	CAPITULO V	115
	El acoso laboral en la normativa regulatoria de los riesgos laborales en la Argentina	115
1.	Introducción	115
2.	Las consecuencias en la salud derivadas del acoso como enfermedad no listada	116
3.	Análisis normativo del ordenamiento sobre Riesgos laborales	117
4.	Procedimiento a seguir en las peticiones de coberturas de enfermedades no listadas	119

4.1.	Opinión de los doctenarios.....	119
4.2.	Inconvencionalidad del marco normativo.....	124
5.	Conclusiones parciales	128
Capítulo VI.....		132
La inclusión preventiva de las patologías provocadas por acoso laboral en la ART		
.....		132
1.	Introducción	132
2.	Factibilidad de la hipótesis planteada.....	133
3.	Fundamentos extraídos de comentarios a fallos y su aplicación práctica al tema objeto de investigación.	136
3.1.	La aplicación armónica del artículo 75 LCT con el artículo 9 del Convenio 190 OIT	137
3.2.	Protección eficaz de la salud laboral: tutela preventiva.....	139
3.3.	Obligaciones de la ART, de los empleadores y del Estado	142
4.	Conclusiones Parciales	143
CAPITULO VII		146
Alternativas para la prevención		146
1.	Introducción	146
2.	Medidas alternativas y/o progresivas para lograr la prevención de las consecuencias en la salud por acoso laboral.....	146
2.1.	Investigaciones.....	146
2.2.	Estadísticas.....	149
2.3.	Algunas medidas relacionadas con las empresas	151
3.	Medidas relativas a trabajadores.....	154

3.1.	Capacitación, sensibilización y formación	154
3.2.	Derecho a alejarse de la situación de trabajo en casos de violencia o acoso que generen peligros graves e inminentes para la salud o seguridad.....	155
4.	Órganos de Inspección	155
4.1.	Capacitación, formación, sensibilización en prevención de riesgos psicosociales: en particular el acoso laboral	155
4.2.	Derecho de actuar en caso de peligro grave o inminente en la vida, salud o seguridad de las personas a consecuencia de conductas de acoso o violencia en el mundo del trabajo	156
5.	Rol de Sindicatos	156
6.	SRT, ART y Comisiones Médicas.....	157
7.	Poder Judicial: Prevención y protección judicial.....	158
7.1.	Capacitación, sensibilización, formación sobre violencia y acoso laboral y riesgos psicosociales	159
7.2.	Tutela preventiva efectiva	159
7.3.	Contenido de sentencias judiciales:	162
7.4.	Estadísticas del Poder Judicial:	163
8.	Propuestas de reformas legislativas y dictado de normas	163
8.1.	Artículo 1 Ley 26673	163
8.2.	Adaptación de la legislación al Convenio N° 190 OIT	164
8.3.	Necesidad de hacer un digesto de normas sobre prevención de riesgos psicosociales	165
8.4.	Dictar una ley de prevención	165
8.5.	Enfermedad profesional. Definición. Sustitución del artículo 6.2.....	166
9.	Relación de causalidad	169

10. Conclusiones parciales	175
11. Propuestas para la prevención del acoso laboral:	177
Capítulo VIII	180
Conclusiones	180
1. Conclusiones sobre la investigación realizada.	180
Bibliografía	187

1. Introducción

El acoso psicológico o laboral, al igual que la violencia laboral, es un fenómeno que se encuentra presente en el mundo del trabajo. Argentina no escapa a esta realidad; y resulta un hecho comprobado que este flagelo produce consecuencias en la salud de las personas que trabajan, tal como se ha plasmado en el preámbulo del Convenio N°190 OIT “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”.

Nuestro país cuenta con numerosas normas que, aunque dispersas, pueden ser útiles para prevenir las consecuencias que el acoso laboral ocasiona en la salud de las personas que trabajan. Sin embargo, resulta imprescindible efectuar un análisis exhaustivo de dicha normativa a fin de comprobar si la legislación interna del país guarda coherencia con la normativa supra legal y constitucional y, en su caso, si merece modificaciones y/o el dictado de otras normas.

Por ello, en esta investigación se describen las razones o causas por los cuales, en la Argentina se excluyen los riesgos psicosociales como enfermedades profesionales, y se proponen mecanismos que permitan prevenir las patologías que son producto del acoso en el mundo del trabajo, entendido este último como un riesgo psicosocial. Además, se identifica el rol de las asociaciones profesionales de trabajadores para prevenir los daños en la salud. Para ello realizamos una minuciosa selección y estudio de la normativa nacional e internacional, dentro del paradigma de la prevención de enfermedades profesionales.

Para realizar esta investigación nos valemos de fuentes secundarias consistentes en tesis doctorales, libros, artículos de doctrina, legislación, en especial convenios y recomendaciones e informes y publicaciones de la OIT. Además, jurisprudencia de la CIDH, de los tribunales nacionales y del Tribunal Constitucional de España, entre otras. En primer término, buscamos, seleccionamos y analizamos documentos referidos al acoso laboral en general. Luego, acotamos el estudio al material relativo a los riesgos psicosociales, y pusimos toda la atención en el acoso laboral como riesgo psicosocial y

en particular en las consecuencias en la salud provocadas por dicho flagelo. Posteriormente efectuamos el abordaje del acoso laboral como riesgo psicosocial desde la salud y seguridad en el trabajo. Para ello, consideramos fundamentales los principios y derechos a un ambiente libre de violencia y a un entorno sano y saludable para entender y abordar la prevención del acoso como riesgo psicosocial y su posibilidad de ser incorporado como enfermedad profesional en forma preventiva.

Partimos de la existencia de dos posiciones respecto al tratamiento de enfermedades profesiones, una preventiva y otra indemnizatoria o reparatoria, inclinándonos por un enfoque preventivo por entender que, encontrándose en juego la salud, es prioritario prevenir antes que reparar. A su vez destacamos la existencia de dos posturas o concepciones en orden a abordar las consecuencias en la salud derivadas del acoso laboral. Ellas son: desde un punto de vista individual, poniendo el foco en la persona que lo padece, y otra desde un enfoque colectivo, es decir desde la seguridad y salud en el trabajo, entendiendo que hay responsabilidades de todos los sectores involucrados, aunque en diferentes grados y modalidades. Sentamos posición en nuestro estudio, y consideramos que el acoso laboral es un problema que afecta e involucra a todos y no, una consecuencia de la personalidad de base de la víctima.

Hemos estructurado la investigación en siete capítulos. En el primero analizamos los riesgos psicosociales laborales, entre ellos el acoso laboral. El Capítulo II trata sobre el acoso laboral. El Capítulo III aborda el Paradigma de la prevención de enfermedades profesionales, en general y, de las derivadas de los daños en salud a consecuencia de acoso y violencia en el trabajo en particular. El Capítulo IV analiza el rol de los sindicatos en materia de acoso laboral. En el Capítulo V trata del acoso laboral en la normativa regulatoria de los riesgos del trabajo en Argentina. El Capítulo VI refiere a la Inclusión preventiva de las patologías provocadas por acoso laboral en la ART. El Capítulo VII contiene propuestas sistemáticas.

De manera más detallada podemos referir que en el Capítulo I analizamos los Riesgos Psicosociales laborales, diferenciamos términos tales como factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales y señalamos sus

características. Posteriormente identificamos algunos de los riesgos psicosociales como: el estrés, la violencia, el *burnout* o desgaste profesional, acoso sexual, el acoso laboral, haciendo una breve referencia a cada uno de ellos, lo que nos permitió extraer algunas conclusiones parciales.

En el Capítulo II lo iniciamos con una introducción. Acto seguido, efectuamos un estudio de las diversas denominaciones o cuestiones terminológicas relativas al acoso laboral. Nos referimos a diversos conceptos sobre acoso laboral. Tratamos la necesidad de la existencia de un concepto uniforme. Hacemos una breve exposición de algunas definiciones sobre acoso laboral elaboradas antes del mencionado convenio. Indicamos los elementos que consideraban necesarios para la configuración del acoso laboral previo al Convenio 190 OIT y resaltamos la necesidad de adecuarlos al Convenio N° 190 OIT. Exponemos el concepto de violencia y acoso en el mundo del trabajo que proporciona el artículo 1 del Convenio N°190 OIT. Destacamos la necesidad de la existencia de una definición en la legislación argentina respecto a, si opta por un concepto único de violencia y acoso en el mundo del trabajo o, si, por el contrario, va a considerarlos como conceptos separados. Cerramos con conclusiones parciales.

El Capítulo III refiere al Paradigma de la prevención de enfermedades profesionales, ocupándonos en especial, de la prevención de las afecciones derivadas de los daños en la salud a consecuencia del acoso y la violencia en el trabajo. Comenzamos con una introducción, analizamos el paradigma de la prevención de las enfermedades en la OIT, y en especial en los Convenios N° 155, 187 y 190 OIT y, en la Recomendación N° 206. También referenciamos disposiciones anteriores al Convenio N° 190 OIT que dan prevalencia a la prevención. Propiciamos la elaboración de un convenio o recomendación de la OIT sobre prevención de riesgos psicosociales Consideramos normas, acciones y programas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (hoy Secretaría de Trabajo) y de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Se finaliza con prevención del flagelo en estudio, en el Mercosur y elaboramos algunas conclusiones parciales.

En el Capítulo IV estudiamos el rol que cumplen los sindicatos en la prevención del acoso laboral. Analizamos la regulación de los riesgos psicosociales en la Unión Europea. Referimos al Acuerdo marco sobre acoso y violencia en el trabajo (2007) y destacamos una de las ventajas de los acuerdos marcos sobre estrés y sobre acoso respecto a los riesgos psicosociales, al incluirlos en las normas preventivas de cada uno de ellos. Referimos a la campaña europea aprobada por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo del año 2014 y 2015 bajo el lema “soluciones prácticas para los riesgos psicosociales”. Finalizamos con conclusiones parciales.

El capítulo V desarrolla las consecuencias en la salud derivadas del acoso como enfermedad no listada. Luego realizamos un análisis normativo del ordenamiento sobre los riesgos laborales. Efectuamos una breve referencia sobre el procedimiento a seguir en las peticiones de cobertura de enfermedades no listadas. Continuamos con la opinión de los doctrinarios contestes en sostener que los riesgos psicosociales no están incluidos en la LRT. Con cita de Gialdino exponemos los fundamentos de la incompatibilidad de la definición de enfermedad profesional establecida en el artículo. 6 de nuestra LRT, con lo prescripto por los artículos. 4 y 16.1 del Convenio N° 155 OIT y, con el artículo. 1 del protocolo de 2002. Consideramos el decreto 658/96.y mencionamos la actualización del baremo y la no inclusión de riesgos psicosociales. Tratamos la inconvencionalidad de la normativa nacional. Verificamos que la Ley N°26773, no incluye como objetivo la prevención de riesgos. Estudiamos las consecuencias que provoca la inexistencia de normas a nivel nacional, que protejan en forma preventiva, a las personas que sufren enfermedades como derivadas del acoso. Destacamos que, en el mejor de los casos, la prevención se transforma en reparación en aquellos conflictos judicializados que obtienen pronunciamientos favorables.

Advertimos sobre la necesidad de un mayor detenimiento de las ART antes de rechazar denuncias, en particular cuando provienen de personas que se encuentran con un grado de mayor vulnerabilidad de ser alcanzadas y afectadas por la violencia o acoso laboral. Resaltamos la importancia de analizar con perspectiva u orientación de género los riesgos psicosociales. Señalamos la importancia de considerar que a mayor

sensibilización, capacitación, formación, concientización, en la necesidad y conveniencia de prevenir el acoso y la violencia en el mundo del trabajo unido a la plena conciencia de que este flagelo debe ser abordado desde la legislación y la política de salud y seguridad en el trabajo, se obtendría mayor compromiso de todos los actores responsables de hacer efectivo el derecho a un ambiente seguro y saludable, con tolerancia cero de violencia.

Entendemos viable, solicitar judicialmente la inconvencionalidad del artículo 6.2 LRT y normas concordantes, fundándonos en normativa supra legal. Con la pretensión de ingresar a la ART y obtener prestaciones, destacando que tampoco la consideramos como la vía adecuada y rápida para garantizar la prevención. Finalizamos el capítulo con conclusiones parciales.

El capítulo VI está estructurado en base a la consideración de diversos aspectos, tendientes a encontrar respuesta favorable a la factibilidad y necesidad de incluir a las consecuencias en la salud por acoso laboral como enfermedad profesional o presuntivamente profesional en forma preventiva. Lo iniciamos con una introducción. Luego nos valemos de una prueba que utiliza la CSJN en el caso “Sisnero”, para aplicarlo por analogía a las personas afectadas en su salud por el acoso laboral, para concluir que desde la ART se rechazan estas denuncias sistemáticamente. Analizamos comentarios a fallos y extraemos argumentos que apoyan la necesidad de la prevención de las consecuencias en la salud del acoso laboral. Redactamos conclusiones parciales.

En el capítulo VII, bajo el título de una propuesta sistemática, proponemos alternativas para implementar la prevención en materia de enfermedades provocadas por acoso. Comenzamos con una introducción. Luego tratamos dos temas importantes: como son: incentivar investigaciones sobre la prevención de las consecuencias en la salud, producto de la violencia y el acoso en el trabajo y, la importancia de la confección de estadísticas sobre el tema y su evaluación y seguimiento.

Proponemos medidas o recomendaciones para prevenir el acoso laboral y, en especial las consecuencias sobre la salud que el mismo provoca. Medidas respecto de

empresas, trabajadores, órganos de inspección, sindicatos, SRT, ART y Comisiones Médicas. Sugerimos medidas para aplicar en el Poder Judicial y concluimos con la elaboración de propuestas de reformas legislativas o de dictado de nuevas normas.

En base al desarrollo referido, hemos formulado conclusiones y propuestas de reforma al sistema de riesgos de trabajo vigente, con la finalidad de alcanzar un régimen legal, para la prevención de los daños derivados de los riesgos psicosociales, desarrollado desde el paradigma de la prevención.

CAPITULO I

Riegos Psicosociales Laborales

1. Introducción

En este Capítulo analizamos los riesgos psicosociales laborales y nos referimos al origen de los factores psicosociales y a su vinculación con la salud. Analizamos cuáles serían las causas de la intensificación y emergencia de los riesgos psicosociales. Referimos al nuevo paradigma productivo, que ha producido transformaciones en la forma de gestión, de organización empresarial y del trabajo, y resaltamos que dicho paradigma se ha visto potenciado con las innovaciones tecnológicas, la Inteligencia artificial, el cambio climático y la globalización.

En base a la opinión de algunos autores diferenciamos términos tales como Factores psicosociales, Factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales, destacando que se trata de conceptos diferentes, pero relacionados entre sí. Reproducimos la definición de la OIT-OMS acerca de los factores psicosociales. Destacamos que los riesgos psicosociales no son riesgos autónomos, porque reconocen como antecedente a los factores psicosociales de riesgo, pero unos y otros no constituyen cosas idénticas, es decir no son una mera suma lineal de ellos, sino que valen por sí mismos. Establecimos las características de los factores de riesgos y de los riesgos psicosociales y marcamos sus diferencias. También señalamos dónde están presentes y cómo pueden afectar la salud.

Posteriormente identificamos como riesgos psicosociales al estrés, la violencia, el *burnout* o desgaste profesional, acoso sexual, el acoso laboral, haciendo una breve referencia a cada uno de ellos.

2. El origen

Aproximadamente en la década del 1970 comienza una preocupación por los factores psicosociales y su vinculación con la salud laboral. A partir de esa fecha se verifica una mayor referencia a ellos, lo cual hace que este tema no sólo cobre mayor importancia sino mayor complejidad (NEFFA, 2015, pág. 100) Neffa sostiene que una de

las principales causas de la intensificación y emergencia de los Riesgos psicosociales del trabajo obedece a “ las crisis del modo de regulación y de los regímenes de acumulación de capital que comenzaron a aplicarse en los países capitalistas desarrollados (PCL) desde mediados de los años 1970 y que luego repercutieron en las economías emergentes y en los países con economías subdesarrolladas” Dicho autor hace referencia a un nuevo paradigma productivo, que al buscar cómo salir de la crisis y mejorar las ganancias, ha producido transformaciones en la forma de gestión, de organización empresarial y del trabajo (NEFFA, 2015, pág. 78/82) Lo que se potencia con las innovaciones tecnológicas, la Inteligencia artificial, el cambio climático y la globalización (RAFFAGHELLI Luis, CONTRERA Guillermo, CONTRERA Ilena, 2019, pág. 43/70).

3. Diferenciación entre factores psicosociales, factores de riesgos psicosociales y riesgos psicosociales

En el ámbito del derecho laboral y la salud en el trabajo algunos autores distinguen entre factores psicosociales, factores de riesgos psicosociales y riesgos psicosociales, entendiendo que si bien hay relación estrecha entre ellos existen diferencias (MORENO JIMENEZ, BAEZ LEON, 2010, pág. 4), destacando que son nociones que han evolucionado, por lo que corresponde delimitarlos (NEFFA, 2015, pág. 103).

Es decir que, si bien son conceptos interrelacionados entre si, tienen implicaciones diferentes en la prevención y protección de los trabajadores.

En 1984 la OIT definió el concepto de factores psicosociales de la siguiente manera:

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura, su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT-OMS, 1984, pág. 3).

Entendemos que este concepto remarca la interacción dinámica entre los factores organizacionales y psicosociales, destacando que tienen en consideración a la persona del trabajador real con sus percepciones, biografía personal y experiencias.

Por otro lado, Moreno Jiménez y Báez León consideran que Los factores psicosociales se refieren a las condiciones presentes en el entorno laboral, como la cultura organizacional y los estilos de gestión, que pueden influir positiva o negativamente en el bienestar de los empleados.

Los factores psicosociales de riesgo o de estrés son “factores organizacionales con el riesgo de tener efectos negativos sobre la salud, tanto sobre la salud física como psíquica mediante mecanismos psicofisiológicos activados por el estrés” en tanto que, por riesgo psicosocial laboral, puede entenderse “el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo que tiene alta probabilidad de afectar la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes”. También se ha dicho respecto de estos últimos que son “contextos laborales” que habitualmente producen daños en la salud de manera importante, pudiendo afectar tanto la salud física, social o mental de trabajador” (MORENO JIMENEZ, BAEZ LEON, 2010, pág. 16)

La relevancia de esta distinción radica en que un entorno laboral con factores psicosociales de riesgo no gestionados adecuadamente puede facilitar la aparición de riesgos psicosociales más graves, afectando los derechos fundamentales del trabajador. Por consiguiente, la intervención preventiva debe enfocarse inicialmente en la identificación y control de los factores psicosociales de riesgo, para evitar la materialización de riesgos psicosociales que puedan vulnerar la integridad y dignidad de los trabajadores.

Los riesgos psicosociales no son riesgos autónomos porque reconocen como antecedente a los factores psicosociales de riesgo, pero unos y otros no constituyen cosas idénticas, es decir no son una mera suma lineal de los ellos, sino que valen por sí mismos. Lo cual implica, por ejemplo, que el acoso no podrá ser evaluado sólo por sus

antecedentes, sino que debe ser evaluado directamente (MORENO JIMENEZ, BAEZ LEON, 2010, pág. 19). Además, se ha considerado que, la persistencia o la intensidad de los factores de riesgos “podrían generar el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad” (NEFFA, 2015, pág. 358).

Moreno Jiménez -Báez León describen las características propias de los factores de riesgos y de los riesgos psicosociales del trabajo.

4. Características de los factores de riesgos y de los riesgos psicosociales

Los factores de riesgos se caracterizan por: cuanto: 1º) no se encuentran localizados, esto es, se extienden en el tiempo y en el espacio, 2º) hay dificultad para objetivarlos, lo que la diferencia de los otros riesgos clásicos, 3º) no sólo afectan a estos riesgos, sino que también afectan a otros riesgos, 4º) poseen cobertura legal mínima 5º) se encuentran moderados por otros factores (especialmente por las percepciones, biografía y experiencias del trabajador y 5º) la intervención es dificultosa. Es complejo determinar cómo intervenir y cuando va a producir resultados, generalmente los resultados son inciertos y al largo plazo. Sin embargo, esta última característica, lejos de disminuir la necesidad de intervención, la hace más necesaria e importante aún (MORENO JIMENEZ, BAEZ LEON, 2010, pág. 4).

Características de los riesgos psicosociales Estos se caracterizan por cuanto: 1º) “Afectan los derechos fundamentales del trabajador”, tales como su dignidad, integridad física, su libertad, su derecho a su salud; 2º) “tienen efectos globales y principales sobre la salud del trabajador”, 3º) “afectan la salud mental de los trabajadores”: Los riesgos psicosociales no sólo afectan la salud física sino que también dañan de modo importante el proceso de adaptación de la persona, así como su estabilidad y equilibrio mental. Se destaca especialmente el Estrés Postraumático, que cada vez es más frecuente en el ámbito laboral, a punto tal que la OIT lo ha sugerido como enfermedad profesional (MORENO JIMENEZ, BAEZ LEON, 2010, pág. 67). Incluso se ha llegado a considerar a este síndrome como “La herida invisible del *mobbing*”, por

cuanto es usual que los profesionales de la salud que atienden a las personas acosadas no diagnostiquen bien al paciente (PIÑUEL Y ZABALA, 2015, pág. 28).

Además, se ha comprobado que, los efectos del estrés postraumático ocasionado por el acoso laboral duran varios años (MORENO JIMENEZ, BAEZ LEON, 2010, pág. 67). Piñuel y Zabala refieren que los síntomas del acoso pueden durar más de cinco años y la 4º) característica del riesgo psicosocial es que “tienen forma de cobertura legal”, entendida esta cobertura como el dictado de legislación que en forma incipiente comienza a regularlos y además estos riesgos han desarrollado jurisprudencia referida a los mismos. (MORENO JIMENEZ, BAEZ LEON, 2010, pág. 19).

A las características propias de los Factores psicosociales de riesgos y riesgos psicosociales precedentemente señaladas, destacamos que la principal diferencia entre ambos está dada por cuanto mientras los factores de riesgos suelen provocar un daño menor, los riesgos psicosociales laborales generalmente provocarán un daño importante en la salud.

5. Principales Riesgos Psicosociales

Entre los principales riesgos psicosociales pueden mencionarse el estrés, la violencia, el acoso laboral, el burnout o desgaste profesional, acoso sexual, etc. (NEFFA, 2015, pág. 292).

5.1. Estrés laboral

Para la OIT, el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa. Se ha

comprobado la relación causal, a través de las investigaciones realizadas, que existe entre el estrés laboral y los problemas de salud, tanto físicos como mentales.

El estrés en el trabajo es considerado el primer riesgo psicosocial y el más global de todos los riesgos, al actuar como respuesta general ante los factores psicosociales existentes en la organización (MORENO JIMENEZ, BAEZ LEON, 2010, pág. 22). Neffa aclara que el estrés laboral no constituye la causa de los riesgos psicosociales del trabajo, sino que, por el contrario, resulta ser “el primer resultado del impacto de los desequilibrios entre las exigencias y las demandas de trabajo generadas por la empresa u organización...” (NEFFA, 2015, pág. 147). Puede sostenerse que el estrés entra en escena cuando los factores de riesgos superan los recursos que posee el trabajador (CONTRERAS Ileana, RAFFAGHELLI Luis, CONTRERAS Guillermo, 2019). Livellara, citando a Romero Ródenas sostiene que mientras el estrés laboral es una consecuencia de un conjunto de elementos, el acoso laboral es uno de los factores estresantes (LIVELLARA, 2008, pág. 453/515).

5.2. Violencia Laboral

La violencia laboral constituye otro riesgo psicosocial. La OIT, en 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, pág. 4), lo conceptualiza como «acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma».

Sin embargo, es necesario aclarar que esta noción de violencia fue ampliada en la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo convocada por la OIT en el año 2016, quienes reexaminaron el concepto de violencia propuesto en ese Repertorio, optando por un concepto más amplio en el que ya no se hace referencia sólo a violencia sino a “violencia y acoso” conceptualizándolos como «un continuo de comportamientos y prácticas inaceptables que probablemente se traduzcan en sufrimiento o daños físicos, psicológicos o sexuales». Además, se ha

destacado que resulta imprescindible diferenciar las diversas formas de violencia y de acoso, así como tener en cuenta el contexto en que las mismas se producen, por cuanto es probable que sean necesarias diversas respuestas (OIT, 2016a, anexo I) (OIT, 2018, pág. 2).

Por otra parte, con relación a la violencia laboral se puede agregar que ha sido clasificada en tres tipos: violencia tipo I: Los actos violentos que proceden de personas no relacionadas con el trabajo que realizan, violencia tipo II: Los actos de violencia provienen de los clientes y, violencia tipo III: los actos violencia de los superiores o de los compañeros de trabajo (MORENO JIMENEZ, BAEZ LEON, 2010, pág. 27).

Finalmente, mediante el convenio 190 OIT se llega a la conceptualización de violencia y acoso en el mundo del trabajo. En su artículo 1 se establece lo siguiente: 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. Estableciendo en el punto 2. La posibilidad que la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

5.3. *Burnout* o desgaste profesional

El *burnout* o desgaste profesional consiste en “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede aparecer en personas que trabajan con gentes de alguna forma”. Para diferenciar el estrés laboral y el burnout, se sostiene que el primero es consecuencia de una sobrecarga cualitativa y cuantitativa, mientras que el segundo se da cuando se ha estado motivado por el trabajo

para llegar a no soportarlo, lo que provoca el rechazo hacia trabajo que antes lo había motivado, teniendo un desgaste o agotamiento físico y mental. Se expresa que el burnout sería consecuencia de las demandas interpersonales y emocionales que son inherentes a la tarea desempeñada, sin que el trabajador posea los recursos suficientes para la misma, pero se considera que no sería el resultado de la vulnerabilidad del mismo. (MORENO JIMENEZ, BAEZ LEON, 2010, pág. 43/44).

5.4. Acoso Sexual

El acoso sexual según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es “cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico no deseado, dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo”. Neffa lo conceptualiza como “cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual, tanto física como verbal, no deseada por quien la sufre, que surge de la relación de empleo” (NEFFA, 2015, pág. 341).

En un sentido amplio el acoso sexual dos variantes: a) el acoso sexual chantaje o de intercambio y el b) acoso ambiental. El acoso sexual chantaje o de intercambio (acoso “*quid pro quo*”, del latín: esto por eso, o bien, algo por algo) se configura cuando la negativa o el sometimiento son utilizados como base de una decisión que puede repercutir en perjuicio de las condiciones laborales futuras de la víctima, por ejemplo, en el acceder al empleo, en el salario, en la promoción o ascenso, o en la continuidad del vínculo. Aquí, la persecución proviene de un sujeto en situación de superioridad laboral que tiene el poder de decidir o incidir en la decisión que afecta al acosado. Se perpetra un auténtico abuso de poder; de allí que tradicionalmente esta especie haya sido considerada la expresión estricta del acoso sexual.

En el acoso ambiental no existe una vinculación entre el requerimiento sexual y las condiciones laborales futuras. El acosador desarrolla un comportamiento sexual que agobia a la trabajadora o al trabajador, que conduce a un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante; se enrarece e intoxica el entorno laboral. El victimario puede ser el empleador, un superior jerárquico, un par —compañero de trabajo— o aún un sujeto

externo a la empresa que de algún modo se relaciona con ella (por ejemplo, un cliente o un proveedor) (VÁZQUEZ , 2013, pág. 167/188).

Moreno Jiménez y Sáez León, señalan que es mayor el daño que se ocasiona a la persona que sufre un acoso laboral que el que padece quien es víctima de un acoso sexual, lo cual se justifica por cuanto en el acoso sexual produce “atribuciones situacionales, externas e inestables” en tanto que en el acoso laboral hay un predominio de las “atribuciones internas y estables, lo que supone una descalificación mayor de la persona acosada” (MORENO JIMENEZ, BAEZ LEON, 2010, pág. 67).

5.5. Acoso Laboral

El acoso en el mundo del trabajo es considerado una forma de violencia, aunque algunos autores entienden que debe ser diferenciado por tratarse de un riesgo psicosocial distinto de la misma, por cuanto presenta características y consecuencias que son inherentes a este flagelo (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, INSST, Moreno Gimenez Bernardo, Baez Leon Carmen, 2010). Serán los países quienes deberán definir si la violencia y el acoso en el mundo del trabajo serán considerados como un concepto único o diferenciado, pero siempre respetando los contenidos mínimos indicados en el artículo 1 del convenio 190 de la OIT.

La doctrina insiste en la necesidad de efectuar investigaciones para analizar los alcances de los efectos que producen en el tiempo las consecuencias derivadas del acoso en las personas que lo sufren. También sugieren investigar las consecuencias del acoso laboral que sufren las personas que son testigos del acoso laboral padecido por otras personas (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, INSST, Moreno Gimenez Bernardo, Baez Leon Carmen, 2010, pág. 33).

6. Conclusiones parciales

Es necesario distinguir entre factores de riesgos, factores psicosociales de riesgos y riegos psicosociales, a partir de ahí observar la vinculación entre ellos y conocer las principales características de cada uno y remarcar sus diferencias.

Los factores psicosociales son interacciones o interrelaciones entre el trabajo, el ambiente laboral, la satisfacción y las condiciones de la organización, así como las capacidades, necesidades, cultura y situación personal del trabajador, que, a través de percepciones y experiencias, influyen en la salud, el rendimiento y la satisfacción.

Los factores psicosociales en el trabajo están presentes en todas las organizaciones de trabajo, como por ejemplo la cultura, la organización empresarial, el clima laboral y estas condiciones psicosociales pueden afectar la salud en forma positiva o negativa. Si afecta la salud en forma negativa estamos en presencia de factores psicosociales de riesgo o de estrés.

Los factores psicosociales de riesgo o de estrés son “factores organizacionales con el riesgo de tener efectos negativos sobre la salud, tanto sobre la salud física como psíquica mediante mecanismos psicofisiológicos activados por el estrés”.

Por riesgos psicosocial laboral, puede entenderse “el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo que tiene alta probabilidad de afectar la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes”.

Factores psicosociales de riesgos y riesgos psicosociales presentan características que los diferencian. La principal diferencia entre ambos está dada por cuanto mientras los factores de riesgos suelen provocar un daño menor, los riesgos psicosociales laborales generalmente provocarán un daño importante en la salud.

Además, los factores de riesgos y los riesgos psicosociales tienen características diferenciales.

Los factores psicosociales de riesgos se caracterizan 1º) no están localizados, razón por la cual se extienden en el tiempo y el espacio; 2º) tienen dificultad para ser objetivados, siendo complejo por ejemplo encontrar unidades de medidas objetivas para medirlos, 3º) afectan a los otros riesgos, desde que los factores de riesgos afectan a la persona en su totalidad, puesto que los factores de riesgos no son compartimentos estancos y en el supuesto que exista un aumento de los factores psicosociales de riesgo

puede darse un aumento de riesgos de seguridad, ergonomía e higiene y viceversa, 4º) tienen escasa cobertura legal. La legislación que existe se limita a prohibir en forma genérica dañar la salud, 5º) se encuentran moderados por otros factores: Los factores psicosociales de riesgos se encuentran modulados o moderados por la biografía, la experiencia y las percepciones de la persona en condición de trabajo y, 6º) tienen dificultad de intervención dado que a diferencia de los riesgos clásicos generalmente tienen una solución técnica para mejorarlos, lo que no sucede con los factores de riesgos psicosociales. A su vez tampoco existe una seguridad en el resultado y la solución es a mediano y largo plazo.

Los riesgos psicosociales se caracterizan por: 1º) Vulneran derechos que son fundamentales de la persona en condición de trabajo; 2º) tienen efectos que habitualmente afectan o dañan en forma global la salud de la persona; 3º) afectan la salud mental de las personas y 4º) poseen forma de cobertura legal.

A su vez podemos destacar que, si bien los riesgos psicosociales tienen características propias, dichos riesgos no son riesgos autónomos, sino que tienen como antecedente a los factores psicosociales de riesgo, sin reducirse a una mera suma lineal de los factores puesto que valen por sí mismos.

Entre los principales riesgos psicosociales podemos mencionar el estrés laboral, la violencia el acoso sexual, el burnout o desgaste profesional y el acoso laboral entre otros.

CAPITULO II

Acoso laboral

1. Introducción

En el presente capítulo, abordamos la institución del Acoso Laboral, analizando las complejidades que presenta en la doctrina y la legislación. Para ello, exploramos las diversas denominaciones y cuestiones terminológicas asociadas al acoso laboral, considerando la evolución de su conceptualización antes y después del Convenio N°190 OIT. Nos referimos al concepto de violencia y acoso en el mundo del trabajo proporcionado por el artículo 1 del Convenio N°190 OIT, destacando su relevancia como marco de referencia actual. Analizamos definiciones sobre acoso laboral previas al Convenio N°190, identificando los elementos que se consideraban necesarios para su configuración y la necesidad de adaptarlos a los nuevos parámetros establecidos por dicho Convenio.

Además, resaltamos la importancia de que el Estado Argentino defina en su legislación si opta por un concepto único de violencia y acoso en el mundo del trabajo, o si los considera como conceptos separados, de acuerdo con lo que permite el Convenio N°190 OIT. Analizamos la normativa aplicable a la prevención de las consecuencias en la salud que provoca el acoso laboral. Comenzamos con el análisis del derecho interno partiendo de la Constitución Nacional, seleccionando artículos clave como el 19 (deber de no dañar) y el 14 bis (condiciones dignas y equitativas de trabajo), y su relación con el artículo 75 de la LCT. Posteriormente examinamos la Ley de Contrato de Trabajo, la Ley Básica de Higiene y Seguridad, el Código Civil y Comercial de la Nación, la normativa sobre riesgos del trabajo, la Ley 26845 de Protección integral de la mujer modificada por la ley Olimpia y el decreto 1011/2010, la Ley 26.743 de Identidad de Género y la Ley 23592 antidiscriminación, así como la Resolución N° 5/2007 del Ministerio de Trabajo sobre violencia laboral. Luego analizamos normativa internacional, incluyendo Declaraciones, Pactos y Convenciones que garantizan derechos vinculados a la dignidad y condiciones laborales. Hacemos especial énfasis en los Convenios y Recomendaciones

de la OIT, dividiéndolos en tres ejes temáticos: salud y seguridad, acoso y violencia en el mundo del trabajo, e igualdad y no discriminación. También se mencionan otros instrumentos internacionales relevantes, como la Agenda 2030. Buscamos con este estudio normativo integral, establecer un marco sólido para la prevención del acoso laboral, con especial atención a su impacto en la salud de las personas trabajadoras. Cerramos el capítulo con conclusiones parciales.

2. Denominaciones y cuestiones terminológicas

Con relación a la denominación de esta figura o institución del acoso laboral, psicológico, o *mobbing* podemos distinguir dos grandes momentos. Antes y después del convenio 190 OIT.

Previo al convenio 190 OIT existían múltiples denominaciones para referirse al acoso en el mundo del trabajo. Xavier Vicentine considera que se puede afirmar que la acepción más utilizada es *mobbing*, (XAVIER, 2011, pág. 13) así por ejemplo se lo conoce en Gran Bretaña, en tanto que en Estados Unidos se lo conoce como “*bullying*”, en Suecia se utiliza “*psicoterror laboral*”, en Brasil de “*assédio moral no trabalho*”, en España se le da diversas denominaciones, como por ejemplo “acoso psíquico”, “acoso moral en el trabajo”, “acoso moral laboral”, “violencia psicológica”, “acoso institucional”, “acoso psicológico”, “intimidación en el trabajo”, “presión laboral tendenciosa”, “violencia psicológica”, “psicoterror”, “terrorismo psicológico”. Gimeno Lahoz, (GIMENO LAHOZ, 2004, pág. 34). por su parte refiere también que, en países como Escandinavia, Alemania e incluso Italia, se le denomina “*atestar*”.

Por otro lado, Piñuel y Zabala, también reseña que se han acuñados diferentes términos para definir el acoso psicológico, destacando, además de los ya descritos, los siguientes: “mecanismo del chivo expiatorio”, “abuso de poder en el trabajo”, “la persecución laboral”, “los comportamientos incívicos” (PIÑUEL Y ZABALA, 2015, pág. 18).

La OIT utilizaba el concepto “violencia en el trabajo” (violencia *at work*) en los informes de los años 1998 y 2000 y recientemente ha ampliado dicha expresión refiriéndose a “violencia y acoso en el lugar del trabajo” (OIT, 2018, pág. 6).

Por ello se puede decir que a partir del convenio 190 se hace referencia a los términos violencia y acoso en el mundo del trabajo, unificando de alguna manera la diversa terminología con que se los identificaba, aunque cabe aclarar que el término acoso que utiliza el Convenio 190 OIT abarca no sólo el acoso psicológico o *mobbing* sino también el acoso sexual.

Xavier entiende que las diversas denominaciones con que se conoce este flagelo responden a motivos culturales, y tal vez a la importancia que se le quiere dar a alguno de los múltiples elementos que integran el concepto de violencia psicológica laboral (XAVIER, 2011, pág. 13).

Por su parte, Constante Martínez y Lazo Marroquí (CONSTANTE MARTINEZ, LAZO MARROQUI, 2014) consideran que las variaciones en los términos utilizados dependen del autor, dado que varían, entre otras cosas, según qué tópico diferente tienen en cuenta, o según sea lo que el autor haya descubierto respecto al acoso, o el área que quiere remarcar o determinado sector que el autor ha querido destacar.

Al respecto, en el informe V (1), el Comité de Expertos de la OIT, (OIT, 2018, pág. 7) hace referencia a que la mayoría de los países que fueron analizados definen la violencia y el acoso en el lugar de trabajo teniendo en cuenta más el resultado o el efecto de la conducta, (por ejemplo, el daño a la salud o la afectación a la dignidad de la persona) que la naturaleza de la conducta misma (por ejemplo, golpear gritar, insultar, etc.). Además, dicho informe destaca que algunos países definen el concepto considerando ambos aspectos, o sea, tanto la conducta como los efectos que ocasiona la misma.

3. Conceptos sobre acoso laboral o *mobbing*

3.1. Diferentes conceptos

Si se pretendiera hacer un compendio de cuáles son las distintas formas con que se ha conceptualizado el acoso laboral o mobbing, tanto a nivel de la doctrina, de la jurisprudencia como de los diversos organismos internacionales, nacionales, regionales, etc., sería una tarea sumamente tediosa por su extensión y excedería ampliamente el objeto de este trabajo (**GONZALEZ PONDAL, 2016, pág. 15**).

Sin embargo, podemos decir que desde el convenio 190 de la OIT hay un consenso de cuáles son los elementos mínimos que necesariamente debe tener cualquier definición de acoso o violencia y que se encuentran establecidos en su artículo 1, el cual prescribe:

1. A los efectos del presente convenio:

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.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

Si bien esos son los contenidos mínimos que debe respetar cualquier definición del acoso y la violencia en el mundo del trabajo, no debemos perder de vista que cualquier referencia a otros elementos también debe ajustarse a los otros contenidos que establece el convenio., tales como el ámbito personal de aplicación, el lugar en que se puede haber llegado a cabo el acoso, el sector al que se aplica etc.

3.2. Necesidad de un concepto uniforme

Ya antes del convenio N° 190 OIT se hacía hincapié en la importancia de contar con un concepto uniforme sobre acoso laboral, **(GIMENO LAHOZ, 2004, pág. 35)** **(ASSAD, CONTRERA J, CONTRERA I, 2010, pág. 23)** **(CONSTANTE MARTINEZ, LAZO MARROQUI, 2014, pág. 27)** Así por ejemplo una Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso en el lugar de trabajo **(EUROPEO, s.f.)** insta a la elaboración de un concepto de este tenor **(MORENO JIMENEZ, BAEZ LEON, 2010, pág. 207)** o, tal como surge en el informe V1 (2017) en donde el Comité de Expertos remarca la pretensión de lograr estandarizar el mismo, a la par que destaca que dicho concepto debe tener flexibilidad para incluir nuevas formas de manifestación o expresión **(OIT, 2018, pág. 5)**. Dos palabras que fueron logradas con la definición que se acordó en el convenio estandarizar y flexibilidad.

En sentido similar Xavier Vicentine señala que, obtener una delimitación objetiva del acoso laboral permitiría articular una protección más eficaz, y a su vez facilitaría la diferenciación de otros fenómenos que pueden darse en el ámbito laboral. **(XAVIER, 2011, pág. 16)** Ello facilitaría la comprobación de la magnitud el problema, permitiría el afrontamiento del mismo de modo más eficaz, para no sólo para atacarlo sino también para prevenirlo.

Gimeno Lahoz considera que la conceptualización uniforme del acoso constituye un presupuesto elemental a fin de lograr una protección jurídica adecuada, a punto tal que remarca la urgencia en conceptualizarlo, y por ello difiere radicalmente con posición de Molina Navarrete, quien sostiene que no debe existir un concepto jurídico que sea suficientemente objetivo y uniforme **(GIMENO LAHOZ, 2004, pág. 47)**.

Por otra parte, Duarte justifica la necesidad de contar con una legislación que defina lo qué es violencia laboral a fin de evitar que, ante la existencia de criterios dispares en la jurisprudencia, se confunda el significado de los institutos, y se determine mediante esta vía, "...categorías conceptuales que poseen la característica de casi verdades irrefutables". Dicho autor agrega que ello se agrava cuando al fallar se sacan

de contexto, sin considerar el caso concreto y sus particularidades, más aún cuando se termina repitiendo en forma mecánica un concepto, con el riesgo de obtener resultados que son confusos y que terminan perjudicando a las víctimas, al culminar con el rechazo de la pretensión por entender el Juzgador que les falta un elemento al “molde” o “modelo”, siendo que la competencia para definir qué es o qué no es acoso le corresponde sólo al legislador (DUARTE, 2009, págs. 477-515).

De ahí la importancia del Convenio N° 190 OIT dado que el concepto de acoso y violencia en el mundo del trabajo fue elaborado mediante un consenso de índole internacional, más allá de las características particulares y nombres con que se refieran a dichos flagelos.

La OIT en su informe de base para la 107 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo advertía sobre los riesgos de elaborar una definición defectuosa de violencia y acoso, como por ejemplo limitar qué se entiende por lugar de trabajo, si sólo el físico o también abarca el trayecto y otros lugares como por ejemplo eventos sociales vinculados con el trabajo o “ incluso en contextos en que la tecnología desdibuja las fronteras entre los lugares de trabajo, los lugares <domésticos> y los espacios públicos” O cuando el concepto contempla sólo determinados tipos de violencia o acoso, lo cual tiene como peligro que se desprotejan a las víctimas de otras formas de violencia no reconocidas en el concepto establecido (OIT, 2018, pág. 105).

Por eso propugnaban una definición amplia de violencia y acoso que “abarque toda conducta que resulte un daño o sufrimiento físico, psicológico y sexual, o que afecte la dignidad de los trabajadores o creen un ambiente hostil” por cuanto entienden que de esa forma se podría superar los preconceptos que rigen respecto al acosador y la víctima.

Cicciaro detalla cuáles fueron las principales lagunas que se observaron en materia de prevención y tratamiento de la violencia en el mundo del trabajo en las legislaciones y políticas de los sindicatos y de las empresas (CICCIARO, 2022, pág. 10/11) . A los fines

de esta investigación nos limitamos a referenciar sólo las que tienen mayor incidencia en la prevención del acoso laboral como riesgo psicosocial:

a) La inexistencia de una norma internacional que se ocupe de la violencia en el trabajo, que además dé una definición y defina su alcance. A su vez la necesidad de contar con un concepto amplio de violencia que permita superar los estereotipos existentes.

b) La omisión de incluir dentro de salud y seguridad a las obligaciones generales que le competen a las empresas para la protección contra la violencia.

c) El hecho que las personas que ejercen funciones como inspectoras del trabajo, al igual que jueces y juezas entre otras partes que tienen interés en el tema de la violencia, no reciben formación en el tema y muchas veces carecen de autorización para suspender actividades laborales en aquellos sitios donde existen riesgos de violencia. A lo que se suma la ausencia de inclusión en la legislación del derecho a resistencia o posibilidad de alejarse de los lugares de trabajo ante riesgos graves e inminentes de sufrir situaciones de violencia.

d) La carencia de datos o bien la falta de sistematización y periodicidad en las estadísticas relativas a la prevalencia de la violencia en el trabajo, a pesar de la necesidad de contar con ellas para poder servir de base o fundamento a leyes y a políticas.

f) La subutilización de los convenios colectivos para impulsar mecanismos prácticos para prevenir y combatir la violencia.

Podemos distinguir en cuanto a la conceptualización de violencia y el acoso laboral, dos etapas bien diferenciadas, un antes y un después del Convenio 190.

3.3. Definiciones existentes antes del Convenio 190

En cuanto a la doctrina, las definiciones más conocidas que podemos citar y que aparecen citadas en muchas sentencias y que deben ser revisadas y adaptadas a la luz del término violencia y acoso del Convenio 190 son, entre otras, las siguientes:

En su trabajo de investigación, Xavier con cita de Leyman, define al acoso o *mobbing* como el “fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente -al menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado -más de seis meses- sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo” (XAVIER, 2011, pág. 22).

Hirigoyen entiende que acoso es “cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad, o la integridad física, psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo” (HIRIGOYEN, 2001, pág. 19).

Por su parte, Piñuel y Zabala que considera el *mobbing* como aquel que se produce en el lugar de trabajo, “con el objetivo de intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar, y consumir emocionalmente e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigado, que aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc. para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas (PIÑUEL Y ZABALA, 2015, pág. 64).

Podemos observar de las definiciones transcritas, que antes del Convenio 190 los autores exigían para la configuración del acoso laboral o *mobbing* una serie de requisitos que son sintetizados por Villalón (VILLALON ESQUIVEL, 2013) de la siguiente manera:

*Que consiste en un proceso (ASSAD, CONTRERA J, CONTRERA I, 2010, pág. 28) o sea un conjunto de conductas o comportamientos que se van encadenando entre sí (XAVIER, 2011, pág. 55). Por lo cual el acoso no es un simple conflicto o acción puntual.

*Que los sujetos estén vinculados por una relación de trabajo, destacando que el acoso puede ser horizontal o vertical. Algunos destacan que la relación de asimetría que debe darse entre el hostigador y la persona acosada (NEFFA, 2015, pág. 297).

*En cuanto al elemento teleológico, Villalón autor remarca que la finalidad puede ser muy diversa según los casos concretos, aunque insiste en que siempre consiste en aislar y degradar dentro de su ambiente laboral a la persona acosada.

*El resultado del acoso, importa una serie de daños a las condiciones de trabajo de la persona trabajadora, a la salud, e incluso en su calidad de vida.

Por ejemplo con relación al primer requisito que indica Villalón, esto es la existencia de un proceso, cabe destacar que el mismo hace referencia a la existencia de una cierta duración del hostigamiento y a la sistematicidad en las conductas del hostigador, sin embargo no existía uniformidad en la doctrina con respecto a la necesidad de que se repitiera una vez por semana y por más de seis meses tal como lo indicaba Leyman y otros seguidores, o por el contrario, se considere que no es necesaria esa frecuencia y duración, tal como lo sostienen, entre otros Gimeno Lahoz (GIMENO LAHOZ, 2004, pág. 58). o Assad-Contrera-Contrera. (ASSAD, CONTRERA J, CONTRERA I, 2010, pág. 40).

Concretamente se insistía que era esencial y necesaria la persistencia en el tiempo, o sea que exista uniera una duración y la sucesión de comportamientos violentos, aunque dicho autor sostenía que podrían llevarse a cabo hostigamientos por un periodo más corto de tiempo, o con menor frecuencia, o más escasas pero suficientes para causar daño en la salud de la víctima.

También existían discrepancias respecto a cuál era la finalidad del acoso si lograr la exclusión del trabajo de la persona acosada o, como sostiene Piñuel y Zabala, para quien podía tener por finalidad “satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador que aprovecha la oportunidad que le brinda la situación organizativa particular (reorganización reducción de costes, burocratización,

cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos psicopáticos” (ABAJO OLIVARES, 2016, pág. 13).

A fin de indicar algunas caracterizaciones puntuales del acoso laboral, puede decirse que ha sido considerado como “Patología de la soledad” (ASSAD, CONTRERA J, CONTRERA I, 2010, pág. 33), o como un “sin vivir difícil de soportar” (HIRIGOYEN, 2001, pág. 44).

Por ello resulta necesario analizar cuál es la definición que sobre acoso y violencia en el mundo del trabajo trae el Convenio 190 para adecuar las normas internas y la jurisprudencia a esta nueva normativa. A simple vista se observa que tanto la reiteración de conductas en el tiempo, la sistematicidad de las conductas, o la exigencia de una intención del acosador o que se produzca un daño, no son exigencias que surjan de la definición de acoso y violencia que posee el artículo 1 del convenio 190 y, por lo tanto, deben ser revisados.

3.4. Definición de acoso laboral después del Convenio 190

El artículo 1.a) del Convenio 190 de la OIT refiere que 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 en el apartado b) de ese mismo párrafo establece que: 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.

En el segundo párrafo sostiene que “2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

El profesor Arese desmenuza la definición del artículo 1 en las siguientes partes (ARESE, 2022, pág. 63/74):

*Un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, esta expresión demuestra que se le ha querido dar al vocablo flexibilidad y amplitud y que el vocablo da idea de un concepto dinámico, abarcativo de una amplia variedad de situaciones de acoso y violencia.

*O de amenazas de tales comportamientos y prácticas, O sea que la definición indica que también se configura el acoso y la violencia cuando existe amenaza de tales comportamientos o prácticas inaceptables.

*Conductas o prácticas inaceptables. se trata de un concepto expansivo o dilatado desde que puede ser leído desde planos diferentes. Es decir, desde lo moral y ético, desde lo subjetivo, contextual o cultural. O inaceptables desde el plano jurídico, en cuyo caso requieren que sean tipificadas en la normativa. También este autor destaca que el convenio tiene puesta la mirada desde la subjetividad de la persona que sufre la violencia o el acoso.

Podemos agregar que el convenio N° 190 de la OIT en su preámbulo expresa que estos comportamientos o prácticas “son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente”, lo que nos da una pauta de la amplitud o laxitud del concepto. Todo lo que no es trabajo decente sería una práctica o conducta inaceptable.

*Que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, dejando en claro que no requiere para su configuración que exista reiteración o repetición de conducta.

*Que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual, o económico. Se destaca que no resulta necesario que provoque un daño bastando que sea susceptible de provocar un daño, el cual puede ser psicológico, físico, económico o sexual. Al mencionar a los daños físicos, psicológico, sexual o económico muestra que la norma refiere a un abanico de daños. Bastando la simple amenaza.

*E incluye violencia y acoso por razón de género cuando dice que: 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 el Informe Argentina 2021 (INICIATIVA SPOTLIGHT - OIT, 2021, pág. 8/14) se analizan de manera exhaustiva los desafíos de tipo normativo, institucional y de política pública que se presentan en Argentina para dar cumplimiento al Convenio núm. 190, ratificado por el país en febrero de 2021, junto con la Recomendación núm. 206, (...). Dicho informe hace referencia al cambio de paradigma que representa el concepto de acoso y violencia en el mundo del trabajo indicado en el artículo 1 del Convenio 190. Este cambio se da por la eliminación de requisitos para que se configure, lo que facilita la inclusión de diversas situaciones o grados de violencia dentro del concepto de violencia y acoso en el mundo del trabajo. O, dicho en otras palabras, permite incluir dentro del concepto de violencia y acoso todo el entramado de violencias, aunque tenga diversos niveles o diferentes grados de gravedad o intensidad de violencia. El informe destaca que esas cuestiones novedosas son acordes con la óptica preventiva y de reparación a las personas que sufren violencia, remarcando la importancia de identificar en forma rápida y tratar de manera temprana todas las manifestaciones de violencia. A su vez resalta la importancia del concepto dado que el mismo es fundamental para evitar la legitimación o naturalización de comportamientos violentos o que se incremente su gravedad.

Consideramos positiva la flexibilidad y el dinamismo que se le ha dado al concepto de violencia y acoso en el mundo del trabajo, dejando atrás requerimientos cuya acreditación impedía, en muchos casos, que se reconociera como acoso laboral comportamiento o prácticas inaceptables por el solo hecho de no haber demostrado la intención del acosador de excluirlo del ámbito de trabajo o de “acosarlo” o, por no haberse demostrado que las conductas se hubieran repetido en un lapso determinado de tiempo (seis meses) y al menos una vez por semana.

4. La normativa interna sobre acoso y violencia en la Argentina

A continuación, se enuncian las principales normas que se consideran como antecedentes, y que sirven para analizar el marco normativo aplicable a la prevención de las consecuencias en la salud que provoca el acoso en el mundo del trabajo en la Argentina actual.

De la revisión del marco normativo y doctrinal, cuyo análisis realizaremos acto seguido, se desprende la existencia de un marco normativo extenso y, en ocasiones, disperso en torno al acoso laboral, tanto a nivel nacional como internacional, lo que subraya la necesidad de una sistematización que facilite su comprensión, alcance, interpretación y aplicación.

4.1. Constitución Nacional

La Carta Magna Nacional contiene una serie de disposiciones aplicables a esta temática, pudiendo citar, los siguientes artículos 14, 14 bis, 16, 19, 75 inciso 22,23, 41, entre otros.

Así, el artículo 14 de la Constitución Nacional consagra el derecho al trabajo el cual dice: Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar.

Por su parte, en el artículo 14 bis, de la Constitución Nacional, además de garantizar numerosos derechos a las personas que trabajan, cuyo desconocimiento puede motivar conductas de hostigamiento laboral susceptibles de generar daños a la salud, se remarca por su importancia y porque de alguna manera cobija a todos los otros, es el derecho al goce de condiciones dignas y equitativas de labor, lo que nos obliga a indagar el contenido y alcance de dicho concepto.

Sagües, refiriéndose a la cláusula constitucional relativa a las condiciones dignas y equitativas, indica que la misma “asegura que cualquier vínculo de trabajo debe ser respetuoso de la dignidad del trabajador, sin admitir, por tanto, situaciones de hecho o prescripciones legales o contractuales que por su carácter absurdo o leonino o por

provocar algún desmedro físico o moral, atenten contra la calidad humana del trabajador”.

Abajo Olivares sostiene que por condiciones dignas ha de entenderse a “...una situación adecuada en lo que a seguridad e higiene laborales se refiere. Esta situación alcanza tanto a elementos de tipo físico como psicofísico dentro de los que se denomina medio ambiente laboral y que incluye factores de tipo organizacional” (ABAJO OLIVARES, 2016, pág. 676).

Por otra parte, resulta interesante analizar como juega la protección que garantiza el artículo 14 bis de la CN respecto al goce de condiciones dignas y equitativas de labor, con el deber de no dañar prescripto por el artículo. 19 de la Constitución Nacional. Para luego relacionar la conclusión que surja de esa interrelación de normas, con el artículo. 75 de la LCT.

En ese sentido Maza (MAZA M. , 2009, pág. 431/476), señala que, mientras que el artículo 19 de la Constitución Nacional reconoce el deber general de no dañar, el artículo 14 bis brinda una protección reforzada del derecho a no ser dañar a las personas que trabajan cuando, entre otros derechos, les garantiza condiciones dignas y equitativas de labor. Luego ese autor, profundiza aún más y expresa que la norma reglamentaria de esa cláusula del artículo 14 bis, es el artículo 75 de la LCT, el cual refuerza la protección del artículo 19 bis de no dañar al asegurar a las personas que trabajan el derecho a la indemnidad”. A lo todo lo cual podría adicionarse la vinculación con el artículo 41 de la Constitución Nacional que garantiza todos los habitantes el derecho a un ambiente que sea sano, equilibrado y apto para permitir el desarrollo humano, dentro del cual entendemos que debemos incluir al ambiente laboral.

Además, podemos deducir que, si el artículo 19 de la Constitución Nacional garantiza el derecho a no dañar, esencialmente pone su foco en la prevención más que en la reparación del daño. De igual manera, y ante el supuesto de no compartir esta interpretación, la consagración del derecho a la prevención del daño se encuentra contemplada en los derechos implícitos reconocidos en el artículo 33 de la C.N.

Dentro de la normativa existente en la Constitución Nacional, también cabe mencionar el artículo 16, el cual consagra el derecho a la igualdad ante la ley de todos sus habitantes. También cabe mencionar al artículo 75 inc. 23 de la Carta Magna, el cual establece que le compete al Congreso de la Nación la sanción de leyes que instituyan acciones positivas con la finalidad de garantizar la igualdad real de oportunidades y la plenitud de goce y de ejercicio de los derechos que están reconocidos en la Constitución Nacional como en los Tratados internacionales de Derechos Humanos, especialmente a niños, mujeres, ancianos y personas con discapacidad.

La ratificación del convenio 190 nos obliga a definir si vamos a optar por un concepto único de violencia y acoso en el mundo del trabajo o si vamos a considerarlos como conceptos separados, conforme artículo 1 de dicha norma internacional.

Entendemos que el concepto único de violencia y acoso que brinda el convenio 190 de la OIT es la opción más conveniente. Ello, por cuanto evita que al acoso se le agreguen elementos que no son requeridos en la definición del artículo 1 del Convenio 190, tales como la intencionalidad del autor o la reiteración o sistematicidad de conductas de acoso, la producción del daño entre otras.

Dado que Argentina cuenta con definición de violencia y acoso en su normativa interna debemos analizar si la misma, se ajusta a o no a los parámetros mínimos dados en el convenio 190 de la OIT.

4.2. Ley de contrato de trabajo N° 20744 (t.o)

Existen numerosas disposiciones vinculadas a la temática en estudio, que por su importancia deben ser consideradas, tales como los artículos 4, 17, 62, 63, 65, 68, 70, 72, 73, 75, 77, 79 de la LCT t.o., entre otros. En particular corresponde destacar el artículo 75 de la LCT, el cual textualmente expresa:

Deber de seguridad. El empleador debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que, según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para

tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos. Está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo. El trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizará los trabajos o proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca”.¹

Al respecto, Rodríguez Mancini (RODRIGUEZ MANCINI, 2017, pág. 589), en un comentario al artículo 75 LCT, además de destacar que el mismo restablece el artículo 83 de la ley 20744, efectúa un análisis de cada uno de sus párrafos, indicando que el artículo conceptualiza el deber de seguridad de manera detallada, comprendiendo el deber de respetar "pautas y limitaciones a la duración del trabajo"; de manera más profunda que lo que disponen otras normas de la LCT, además indica que el artículo impone la obligación de "tutelar la integridad psicofísica y la dignidad", evitando "los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro", así como "los derivados de ambientes insalubres o ruidosos". Por otro lado, Livellara, refiere que la normativa contempla otro aspecto del deber genérico de seguridad” y hace referencia a la posibilidad de que el trabajador haga suspensión indirecta frente a la exigencia del empleador de la prestación, en los casos en que se han incumplido las reglas de higiene y seguridad, obteniendo así la retención de tareas una especial manifestación del derecho que regula en forma genérica los artículos 1031 y 1032 del Código Civil y Comercial (LIVELLARA, 2008, págs. 453-515).

Con relación al artículo 75 de la LCT Sambrano sostiene que: “Los estándares, reglas y principios que contienen las convenciones internacionales y las normas internas aplicables a los supuestos de violencia, laboral y de género, repotencian la clásica

obligación de seguridad que pesa sobre el empleador/a, y demandan un mayor deber de diligencia en el abordaje de esta problemática, con la consecuente responsabilidad patronal por su incumplimiento. La armonización del artículo 75, LCT con el artículo 9 Convenio 190 OIT, exponen el grado de repotenciación de la obligación de seguridad, al punto de que ésta consiste en "garantizar a todas las personas empleadas (en especial, las mujeres) un ambiente libre de violencia, [...] significa no solo una obligación de abstención, de no ejercer violencia, sino además, una conducta positiva de reaccionar en forma protectoria ante una denuncia de violencia que se reciba o conocimiento indirecto que se tenga de una situación de este tipo (lo mismo aplica para casos de acoso y discriminación)" (SAMBRARO, 2024, pág. 331/341).

Compartimos la reflexión del autor citado en cuanto a que el deber de seguridad que prescribe el artículo 75 LCT se refuerza o repontencializa con lo dispuesto por el artículo. 9 del convenio 190 de la OIT. Ello por cuanto ya no sólo se requiere que el empleador garantice un ambiente laboral libre de violencia, sino que además es necesario que el mismo despliegue conductas positivas tendientes a accionar o tomar decisiones respecto a denuncias o toma de conocimiento directo o indirecto de comportamientos o practicas inaceptables.

En una especie de diálogo de fuentes entre el artículo 75 LCT, el artículo 4 ley 24557, los poderes de organización y dirección de los artículos 65/68 LCT, las condiciones dignas y equitativas de labor del artículo 14 bis de la Constitución Nacional y artículo 62 y 63 de la LCT la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires en el fallo "Fernández" ha sostenido que: "El empleador debe velar por la integridad psicofísica de sus dependientes mientras se encuentren dentro del establecimiento y/o cumpliendo sus tareas, obligaciones que dimanen del deber genérico de seguridad y del principio de indemnidad (artículo 75, LCT y artículo 4º, ley 24.557) y como contrapartida de los poderes de organización y dirección que la ley le otorga; tales obligaciones se complementan con el deber de previsión que surge de la relación contractual y que se convierte en una obligación legal de seguridad, así, debe preservar la dignidad de la persona trabajadora, cuyo fundamento no es otro que el dispositivo constitucional que

garantiza “condiciones dignas y equitativas de labor” (artículo 14 bis, CN), por ello, no sólo se encuentra legitimado para tomar medidas en resguardo de la integridad de sus dependientes, sino que constituye una exigencia derivada del principio de indemnidad citado y de la buena fe exigible al buen empleador y lo esperable de éste (artículos 62, 63, 75, LC; 26-10-2012) (Fernández Humberto c/ INCAT S.R.L. s/ despido, 2012).

4.3. Ley básica de higiene y seguridad N° 19.587

Esta ley ha sido reglamentada por el decreto Nro. 351/79, modificado por decreto 1338/96. Comenta el Dr. Carlos Livellara, (LIVELLARA, 2008, pág. 453/515) la importancia del mensaje de elevación del proyecto, que luego fuera sancionado como ley 19.587, el cual hace referencia a que “la protección de la vida, de la salud y de la integridad psicofísica de los trabajadores se presenta como una exigencia social y como un imperioso deber de la comunidad industrial moderna”.

De la ley 19.587 resaltamos el artículo 4 el cual refiere expresamente a la prevención de enfermedades y a mantener la integridad psicofísica de los trabajadores, al sostener que: “La higiene y seguridad en el trabajo comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto: a) proteger la vida, preservar y mantener la integridad sicofísica de los trabajadores; b) prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo; c) estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral” Por su parte resulta importante lo prescripto por los artículos 5, 9, 10, y en especial el contenido del artículo 8, el cual establece como deber del empleador la adopción de medidas apropiadas de higiene y seguridad social tendientes a la protección de la vida y de la integridad de las personas que trabajan. Para un análisis más profundizado de la ley 19587 (RAFFAGHELLI Luis, CONTRERA Guillermo, CONTRERA Ilena, 2019, pág. 112).

4.4. Código Civil y Comercial de la Nación Ley 26.994

Entre otros artículos vinculados con el tema objeto de investigación podemos destacar los siguientes:

Artículo 10 CCC. “Abuso del derecho. El ejercicio regular de un derecho propio o el cumplimiento de una obligación legal no puede constituir como ilícito ningún acto. La ley no ampara el ejercicio abusivo de los derechos. Se considera tal el que contraría los fines del ordenamiento jurídico (RAFFAGHELLI Luis, CONTRERA Guillermo, CONTRERA Ilena, 2019, pág. 13/41) o el que excede los límites impuestos por la buena fe, la moral y las buenas costumbres. El juez debe ordenar lo necesario para evitar los efectos del ejercicio abusivo o de la situación jurídica abusiva y, si correspondiere, procurar la reposición al estado de hecho anterior y fijar una indemnización”.

Este artículo del CCC cobra importancia por cuanto el preámbulo del Convenio 190 de la OIT expresamente consigna que el acoso y la violencia en el mundo del trabajo puede conformar un abuso o una violación de derechos humanos. Se dice además que estos flagelos constituyen una amenaza para la igualdad de trato y de oportunidades y como tales no son aceptables y son incompatibles con el trabajo decente.

Artículo 11 CCC.- que se refiere al abuso de la posición dominante. Establece que “Lo dispuesto en los artículos 9 y 10 se aplica cuando se abuse de una posición dominante en el mercado, sin perjuicio de las disposiciones específicas contempladas en leyes especiales”. Artículo que es importante para el análisis de acoso laboral en el cual existe generalmente una situación de abuso de poder.

Artículo 51.- CCC relativo a la inviolabilidad de la persona humana. Dicha norma expresa que: “La persona humana es inviolable y en cualquier circunstancia tiene derecho al reconocimiento y respeto de su dignidad”.

Artículo 52 CCC.- que bajo el título Afectaciones a la dignidad expresa que “La persona humana lesionada en su intimidad personal o familiar, honra o reputación, imagen o identidad, o que de cualquier modo resulte menoscabada en su dignidad

personal, puede reclamar la prevención y reparación de los daños sufridos, conforme a lo dispuesto en el Libro Tercero, Título V, Capítulo 1”.

Consideramos que tanto el artículo 51 como el artículo 52 del CCC son medulares en orden al tema objeto de investigación. Ello, por cuanto la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la dignidad de la persona y al trabajo decente.

Artículo 54 CCC Refiere a Actos peligrosos y dice: “No es exigible el cumplimiento del contrato que tiene por objeto la realización de actos peligrosos para la vida o la integridad de una persona, excepto que correspondan a su actividad habitual y que se adopten las medidas de prevención y seguridad adecuadas a las circunstancias”.

Artículo 1031 CCC- Suspensión del cumplimiento. “En los contratos bilaterales, cuando las partes deben cumplir simultáneamente, una de ellas puede suspender el cumplimiento de la prestación, hasta que la otra cumpla u ofrezca cumplir. La suspensión puede ser deducida judicialmente como acción o como excepción. Si la prestación es a favor de varios interesados, puede suspenderse la parte debida a cada uno hasta la ejecución completa de la contraprestación”.

Los artículos 54 y 1031 del CCC tienen especial significado e importancia para la protección de la vida y la integridad psicofísica de las personas y las previsiones contenidas en los mismos se complementa con lo establecido al respecto por convenio OIT 155 y con el artículo. 75 LCT.

Artículo 1032.CCC- “Tutela preventiva. Una parte puede suspender su propio cumplimiento si sus derechos sufriesen una grave amenaza de daño porque la otra parte ha sufrido un menoscabo significativo en su aptitud para cumplir, o en su solvencia. La suspensión queda sin efecto cuando la otra parte cumple o da seguridades suficientes de que el cumplimiento será realizado”.

Artículo 1770 CCC.- “Protección de la vida privada. El que arbitrariamente se entromete en la vida ajena y publica retratos, difunde correspondencia, mortifica a otros en sus costumbres o sentimientos, o perturba de cualquier modo su intimidad, debe ser obligado a cesar en tales actividades, si antes no cesaron, y a pagar una indemnización

que debe fijar el juez, de acuerdo con las circunstancias. Además, a pedido del agraviado, puede ordenarse la publicación de la sentencia en un diario o periódico del lugar, si esta medida es procedente para una adecuada reparación- (...) En el caso de daños derivados de la lesión del honor, la intimidad o la identidad personal, el juez puede, a pedido de parte, ordenar la publicación de la sentencia, o de sus partes pertinentes, a costa del responsable”.

Este artículo cobra especial importancia por cuanto el acoso laboral puede manifestarse a través de diferentes conductas (ABAJO OLIVARES, 2016, pág. 676) muchas de las cuales tienen vinculación con las manifestaciones indicadas en el artículo 1770.

4.5. Protección de los riesgos laborales

La Ley N° 24.557, sobre riesgos del trabajo, consagra en su Artículo 1°: “Normativa aplicable y objetivos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT).

1. La prevención de los riesgos y la reparación de los daños derivados del trabajo se regirán por esta LRT y sus normas reglamentarias.

2. Son objetivos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT): a) Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo”.

Por su parte y directamente vinculado con la prevención de riesgos el artículo 4 de la ley 24557 el cual al referirse a las obligaciones de las partes establece que tanto los empleadores como los trabajadores. comprendidos dentro del ámbito de la LRT, así como las ART tienen la obligación de adoptar aquellas medidas que se encuentran legalmente establecidas para prevenir en forma eficaz los riesgos del trabajo.

En su segundo párrafo el artículo 4 de la LRT establece que las partes deben cumplir con las normas relativas a seguridad e higiene en el trabajo asumiendo compromisos concretos. Dichos compromisos, agrega la norma, podrán asumirse individualmente, o mediante negociación colectiva o pueden ser incluidos dentro del contrato que se celebra entre la ART y el empleador.

Vinculado directamente con la prevención de riesgos el artículo 4.2 establece que la ART debe establecer en las empresas o establecimientos catalogados como críticos un plan de acción que considere el cumplimiento de medidas tales como:

a) Evaluar en forma periódica riesgos y la evolución de los mismos.

b) Efectuar visitas periódicas para controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de los riesgos y de los planes de acción.

c) Definir las medidas que con carácter correctivo deben ejecutar las empresas para la reducción de riesgos que se han identificado y la siniestralidad que se ha registrado.

d) proponer capacitaciones relativas a la prevención de riesgos que abarque al empleador y a los trabajadores.

También cabe destacar el apartado 4 en el cual se prescribe la obligación de la ART de controlar el plan de acción y de denunciar a la SRT los incumplimientos.

La mencionada ley de Riesgos del Trabajo previó un sistema autosuficiente o cerrado para reparar enfermedades profesionales. Determinaba que sólo serán reparadas o indemnizadas las enfermedades listadas (artículos 6°, ap. 2, y 40, ap. 2º). Decreto 1278/00 El artículo 6°, apartado 2, de la ley 24.557 fue modificado por el decreto 1278/2000 (artículo 2º) el cual establecía que "las enfermedades no incluidas en el listado, como sus consecuencias, no serán consideradas resarcibles, con la única excepción de lo dispuesto en los incisos siguientes". En el apartado 2.b.i se establece que "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". Además, se prescribió el procedimiento que se debe seguir, para obtener la inclusión en cada caso individual, de una enfermedad no listada. Dicho procedimiento se inicia por parte del trabajador o de sus derechos habientes ante las comisiones médicas provinciales y prevé que sólo serán incluidas, en tanto y en cuanto se demuestre responsabilidad exclusiva de las labores

cumplidas para el empleador en la producción de las mismas (artículo 6º, inciso 2b.c. y d. y 40, inciso 3, de la LRT) (TOSELLI, Carlos y MARIONSINI, Mauricio, 2013, pág. 53).

El Decreto 658/1996 establece el listado de enfermedades profesionales. Centrándose en enfermedades físicas cuyo origen son agentes externos de carácter físicos. El mencionado decreto omite toda referencia al flagelo del *mobbing*, todo lo cual provoca el rechazo casi sistemático de las denuncias de patología provocadas por acoso laboral por considerarlas enfermedades no listadas (ABAJO OLIVARES, 2016, pág. 693). Sin embargo, Fanjul refiere un caso, informado por el periodismo especializado, de un juez laboral de la Provincia de Buenos Aires, que ingresó apto y después tuvo un estrés laboral extremo que le ocasionó un accidente cerebro vascular isquémico, producto de “una hipertensión arterial secundaria a un síndrome psiquiátrico” en la cita N° 9 de la página 147 se hace referencia a un artículo publicado por Martin en Salud ocupacional N° 98 página 24 (FANJUL, 2014, pág. 147).

Además, el decreto 658/1996 prevé que “los trastornos psiquiátricos secundarios a accidentes por traumatismos craneo-cefálicos y/o epilepsia postraumática (como personalidades anormales adquiridas y las demencias postraumáticas, delirios crónicos orgánicos, etc.) serán evaluadas únicamente según el rubro desorden mental orgánico postraumático (Grados I, II, III o IV)”.

Se determina, entre otras disposiciones que “solamente las reacciones o desorden por estrés postraumáticos, las reacciones vivenciales anormales neuróticas, los estados paranoides y la depresión psicótica, que tenga un nexo causal específico, relacionado con un accidente laboral, debiéndose descartar primeramente todas las causas ajenas a esta etiología, como la personalidad predisponente, los factores socioeconómicos, familiares, etcétera” (LIVELLARA, 2008, pág. 453/515).

La Resolución N.º 462-13 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo aprueba el Protocolo de Prestaciones Médicas en Psiquiatría, en su anexo se indica expresamente que: “Las afecciones psiquiátricas cuyo tratamiento se encuentra protocolizado, son las derivadas de las enfermedades profesionales permanentes que figuran en el listado, las

emergentes de los trámites de enfermedad profesional no listadas y las secuelas de los accidentes de trabajo”.

La ley 26.773, denominada ley de reordenamiento de riesgos del trabajo, pese a los convenios de la OIT ratificados que expresamente establecen obligaciones de los estados sobre la prevención y la cultura de la prevención y en forma regresiva a lo previsto por la ley 24557 abandona como objetivo básico la prevención, al establecer en su artículo 1º que “Las disposiciones sobre reparación de los accidentes y enfermedades profesionales constituyen un régimen normativo cuyos objetivos son la cobertura de los daños derivados de los riesgos del trabajo con criterios de suficiencia, accesibilidad y automaticidad de las prestaciones dinerarias y en especie establecidas para resarcir tales contingencias”.

Por su parte la Ley N° 27.348, establece en su Artículo 1º: “Dispónese que la actuación de las comisiones médicas jurisdiccionales creadas por el artículo 51 de la ley 24.241 y sus modificatorias, constituirá la instancia administrativa previa, de carácter obligatorio y excluyente de toda otra intervención, para que el trabajador afectado, contando con el debido patrocinio letrado, solicite la determinación del carácter profesional de su enfermedad o contingencia, la determinación de su incapacidad y las correspondientes prestaciones dinerarias previstas en la Ley de Riesgos del Trabajo,. Y, el artículo 19 de la ley 27.348 establece que “La Superintendencia de Riesgos del Trabajo deberá remitir al Comité Consultivo Permanente creado por el artículo 40 de la ley 24.557 y dentro del plazo de tres (3) meses contado a partir de la vigencia de la presente, un anteproyecto de ley de protección y prevención laboral destinado a garantizar que las condiciones y medio ambiente de trabajo resulten acordes con las mejores prácticas y la normativa internacional en la materia de su incumbencia y que permita que esos principios generales sean ajustados en forma específica para cada actividad, a través de los convenios colectivos de trabajo”.

Cabe resaltar que el artículo 19 de la ley 27.348, resulta fundamental como medida de acción para contar con una norma expresa sobre prevención y protección laboral referida tanto a las condiciones, como al medio ambiente de trabajo, por su directa

vinculación con la prevención de riesgos psicosociales. Fuera de esta norma, en la actualidad no se cuenta con una norma que priorice la prevención garantizando condiciones y medio ambiente de trabajo seguros, saludables, libres de violencia y acoso. Donde la acción de prevención es una responsabilidad colectiva que permite que de manera tripartita se logren los objetivos propuestos.

1.1. Resolución N° 5/2007 del Ministerio de Trabajo

Esta Resolución del Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social (B.O. 09/01/2007) resulta un antecedente específico de importancia, por cuanto creó la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) y además introdujo en su artículo 2 una definición sobre violencia laboral, entendiendo por que es “Toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.”

Consideramos que la definición transcripta peca por insuficiente y contiene algunos errores, desde nuestro punto de vista sería conveniente agregar, a continuación del vocablo comportamientos, el término prácticas y fundamentalmente adicionar el adjetivo de inaceptables, por cuanto le da una idea que permite comprender las diferentes formas de violencia que deben ser incluidas como acoso y violencia en el mundo del trabajo. Además, debería incluir a personas que se encuentran en una situación de vulnerabilidad, tal como lo prevé el Convenio 190 OIT en su artículo 1.

En igual sentido observamos que la definición, sólo contempla a la violencia que puede provenir de niveles jerárquicos o superiores, del mismo rango o de inferiores, pero omite contemplar la violencia que puede provenir de terceros, lo cual es remarcado en el Convenio 190 OIT.

Asimismo, la definición pareciera exigir una intencionalidad en la persona que causa violencia o acoso cuando refiere a que esté “destinado a provocar daño” y esa

intencionalidad no está contenida en la definición de violencia y acoso plasmada en el artículo 1° del instrumento internacional. En nuestra opinión, esta exigencia de intencionalidad en la persona que acosa o ejerce comportamientos violentos no es un requisito menor, por cuanto la prueba de dicho extremo es casi diabólica. Y además no se ajusta a lo requerido por el Convenio 190 OIT, el cual pone el foco en la subjetividad de persona que sufre violencia o acoso y no en la intención de la persona que lo causa.

Estas observaciones ponen en evidencia la necesidad de adaptar la definición contenida en la Resolución N°5/2007 a las condiciones mínimas establecidas en el Convenio 190 OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, o bien, en su caso efectuar un planteo de inconventionalidad.

Por otro lado, la ley N.º 26.485, de protección integral de la mujer (MEDINA, Graciela; González Magaña, Ignacio y Yuba, Gabriela, 2013, pág. 43) recientemente modificada por la ley 27.736 llamada Ley Olimpia, (B.O. en fecha 23/10/2023) en su Artículo 3º se refiere a los “Derechos Protegidos” indicando que: “Esta ley garantiza todos los derechos ...y, en especial, los referidos “a) Una vida sin violencia y sin discriminaciones; inciso b) La salud, la educación y la seguridad personal”; inciso c) “La integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial”, inciso d) Que se respete su dignidad, reputación e identidad, incluso en los espacios digitales, e) decidir sobre la vida reproductiva...; f) La intimidad, la libertad de creencias y de pensamiento; g) Recibir información y asesoramiento adecuado; h) Gozar de medidas integrales de asistencia, protección y seguridad; i) Gozar de acceso gratuito a la justicia en casos comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente ley; j) La igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres; k) Un trato respetuoso de las mujeres que padecen violencia, evitando toda conducta, acto u omisión que produzca revictimización.

Destacamos la importancia de conocer y hacer valer estos derechos, en particular, especialmente en caso de acoso laboral, riesgo psicosocial en el cual se afecta generalmente la intimidad, la dignidad, la libertad, la igualdad real de oportunidades y trato, la integridad, etc. A su vez, resulta necesario que se hagan efectivos los derechos

de que las personas afectadas por este flagelo recibiendo adecuada información y asesoramiento, gocen de gratuidad para acceder a la justicia y fundamentalmente obtengan trato que sea respetuoso y que evite la revictimización.

Por su parte el artículo 4º contiene una definición de lo que se ha de entender por violencia contra las mujeres. Al decir: Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, en el espacio analógico digital, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón. La ley de Protección Integral de la mujer al definir violencia requiere que le afecte a la persona alguno de esos bienes jurídicos tales como vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica, patrimonial, en tanto al artículo. 1 del Convenio N° 190 OIT le basta con que constituya una amenaza a alguno de dichos bienes, o sea, que es más amplia la definición del convenio. Sin embargo, se rescata que la definición de violencia expresamente incluye, en su definición, la protección de bienes jurídicos tales como la dignidad, la seguridad personal, la libertad, valores todos que impregnan y atraviesan el Convenio 190 OIT.

Además, se verifica que la definición legal, limita y/o restringe el ámbito de aplicación personal con relación al ámbito definido en el Convenio, por cuanto está referida concretamente a mujeres. Si bien el Convenio 190 OIT hace referencia a que el término violencia y acoso en el mundo del trabajo incluye la violencia y acoso por razón de género, tiene un alcance más amplio, por cuanto abarca también hombres y además va dirigido “contra las personas por razón de su sexo o género o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado...”.

Es decir, que el artículo N°4 de la Ley 26.485 agrega a la definición de violencia situaciones que no figuran dentro del concepto de violencia y acoso que contempla el artículo 1 del Convenio 190 OIT, a la vez que se limita a amparar la violencia contra mujeres” (Subsecretaría de Planificación, 2021, pág. 3).

Por su parte merece destacarse el art. 9 el cual en su inciso o) que fuere sustituido por la ley 27736, el cual establece lo siguiente: “Implementar un servicio multisoporte, telefónico y digital gratuito y accesible, en forma articulada con las provincias, a través de organismos gubernamentales pertinentes, destinada a dar contención, información y brindar asesoramiento sobre recursos existentes en materia de prevención de la violencia contra las mujeres y asistencia a quienes la padecen, incluida la modalidad de ‘violencia contra las mujeres en el espacio público’ conocida como “acoso callejero”.

La información recabada por las denuncias efectuadas a este servicio debe ser recopilada y sistematizada por la autoridad de aplicación a fin de elaborar estadísticas confiables para la prevención y erradicación de las diversas modalidades de violencia contra las mujeres.

La reforma introducida en el art. 9 inc. o) es interesante, porque establece un mecanismo para contener, informar y asesorar sobre mecanismos de prevención a las personas que sufren violencia, y destaca la importancia de hacer estadísticas en base a la información que se haya obtenido con las denuncias.

Además el artículo 16 de la ley 26.485 es importante al consagrar los Derechos y garantías mínimas de procedimientos judiciales y administrativos disponiendo que: “Los organismos del Estado deberán garantizar a las mujeres, en cualquier procedimiento judicial o administrativo, además de todos los derechos reconocidos en la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos ratificados por la Nación Argentina, la presente ley y las leyes que en consecuencia se dicten, los siguientes derechos y garantías:

a) A la gratuidad de toda diligencia e instancia en el curso de las actuaciones judiciales, y al acceso a los recursos públicos disponibles para la producción de prueba,

en particular para la realización de pericias informáticas y al patrocinio jurídico preferentemente especializado.

b) A obtener una respuesta oportuna y efectiva;

c) A ser oída personalmente por el juez y por la autoridad administrativa competente;

d) A que su opinión sea tenida en cuenta al momento de arribar a una decisión que la afecte;

e) A recibir protección judicial urgente y preventiva cuando se encuentren amenazados o vulnerados cualquiera de los derechos enunciados en el artículo 3º de la presente ley;

f) A la protección de su intimidad, garantizando la confidencialidad de las actuaciones;

g) A participar en el procedimiento recibiendo información sobre el estado de la causa;

h) A recibir un trato humanizado, evitando la revictimización;

i) A la amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia y quiénes son sus naturales testigos.

j) A oponerse a la realización de inspecciones sobre su cuerpo por fuera del estricto marco de la orden judicial. En caso de consentirlas y en los peritajes judiciales tiene derecho a ser acompañada por alguien de su confianza y a que sean realizados por personal profesional especializado y formado con perspectiva de género; (En el caso de *mobbing* debería leerse especializado y formado en acoso laboral).

k) A contar con mecanismos eficientes para denunciar a los funcionarios por el incumplimiento de los plazos establecidos y demás irregularidades.

l) Al resguardo diligente y expeditivo de la evidencia en soportes digitales por cuerpos de investigación especializados u organismos públicos correspondientes (modificado por la ley 27736).

El Decreto 1011/2010 reglamentario de la ley 26485 en su artículo 6 establece que: “Las definiciones de violencia comprendidas en el artículo que se reglamenta, en ningún caso pueden interpretarse en sentido restrictivo ni taxativo, como excluyentes de hechos considerados como violencia contra las mujeres por otras normas. Para ello deberá interpretarse la norma de forma armónica y sistemática con lo establecido en el artículo 4º, segundo párrafo de la Ley N.º 26.485, y con lo dispuesto en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Recomendación General N.º 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer; los demás Tratados Internacionales de Derechos Humanos y las observaciones y recomendaciones que efectúen sus respectivos órganos de aplicación. Mas adelante el art. 6 inc. c) de mencionado decreto establece que “Se considera discriminación en el ámbito laboral cualquier omisión, acción consumada o amenaza que tenga por fin o por resultado provocar distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos mencionados en la ley que se reglamenta o en cualquier otro motivo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres. En el mismo sentido, se entiende discriminatoria la exigencia, tanto sea para acceder como para mantener un contrato de trabajo, de cualquier requisito inherente a la pertenencia de género”. También dicho inciso prescribe que, por derecho a igual remuneración por igual tarea o función, ha de entenderse “al derecho a recibir igual remuneración por trabajo de igual valor”. En los términos del artículo 7º, párrafo a) i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; artículo 11, párrafo 1) d) de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y el Convenio sobre Igualdad de Remuneración de 1951 OIT 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.”

También en el tercer párrafo del artículo 6 del decreto 1011/2010, establece que: “Se considera hostigamiento psicológico a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora, sea como amenaza o acción consumada, y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”. Definición que deberá ser objeto de revisión por contener requerimientos que no son necesarios para su configurar el acoso conforme lo establece el artículo 1 del Convenio OIT 190.

Advertimos que esta definición de hostigamiento prácticamente reproduce la definición de violencia que contiene la Resolución 5/2007, por lo que le caben las mismas observaciones. Sólo habría que agregar que el decreto limita la definición de hostigamiento psicológico a la trabajadora, en tanto la Resolución 5/2007 abarca a un trabajador o trabajadora, por lo que el decreto restringe el ámbito de aplicación personal de esta normativa.

El hecho de que el decreto 1011/10 utilice para definir acoso psicológico la misma definición de violencia que da la resolución 5/2007 del Ministerio de Trabajo resulta llamativo, pero a la vez nos demuestra que, al igual que lo hace el Convenio 190 OIT ambas definiciones de violencia y acoso pueden conceptualizarse como conceptos únicos.

Cabe señalar que similares deficiencias a las que hemos advertido en la legislación argentina, aparecen señaladas por Castro Trancón Nereida cuando analiza el concepto que España tiene respecto del acoso sexual y por razón de sexo. Y, si bien, nuestra investigación está limitada al concepto de acoso psicológico y no sexual, de igual manera son aplicables las observaciones que realiza la mencionada autora y que consisten en que, no debe exigirse la intencionalidad en el acosador, ni la reiteración de conductas, ni la producción y acreditación del daño (CASTRO TRANCON, 2020, pág. 290).

4.6. La Ley 26.743 de Identidad de Género

Esta normativa es importante, por cuanto la falta de cumplimiento en los ámbitos laborales puede generar la violación al “libre desarrollo de su persona conforme a su

identidad de género”. CICCARIO (CICCARIO, 2022, pág. 32) señala que en dicha ley se establece como un móvil discriminatorio incluido en el concepto de violencia y acoso por razón de género.

4.7. La ley N° 23.592, antidiscriminación

Dispone en su artículo 1 que: Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.

La mencionada ley deberá ser aplicada en los casos en que el acoso laboral tenga móviles o posea rasgos discriminatorios. Destacamos que en el informe V (1) titulado “Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo” de la OIT, refiere a las personas más expuestas a sufrir tanto el acoso como la violencia en el trabajo, mujeres embarazadas, las que solicitan licencia por lactancia, los hombres que entran en licencia por paternidad o regresan por licencia por maternidad e incluso las personas lesbianas, gays, trans o intersexuales agregando que incluso pueden llevar a que el trabajador deje ese trabajo o que se aleje o retire del mismo. (OIT, 2018, pág. 27/28).

5. Derecho Internacional

5.1. Declaraciones, Pactos y Convenciones

Con los instrumentos internacionales indicados en el artículo 75 inc. 22 de la Constitución Nacional entendemos que no sólo se refuerza la normativa constitucional precitada, sino que, además, tal como lo sostiene Livellara, con la constitucionalización de dichos instrumentos se ha receptado de manera expresa, como un derecho

fundamental del trabajador, el derecho a la "higiene y seguridad en el trabajo", el cual posee jerarquía constitucional (LIVELLARA, 2008, págs. 453-515). En definitiva, entendemos que la conclusión a la que arriba Livellara importa un adelantamiento a lo sostenido por (GIALDINO, 2022, pág. 13/34) cuando remarca lo que ha dado en llamar " ...la sinergia producto de la concurrencia del derecho a condiciones dignas y satisfactorias de labor con los relativos a salud y seguridad social".

Entre los instrumentos internacionales podemos mencionar:

5.1.1. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 23, que refiere al derecho que posee toda persona a elegir libremente su trabajo, como a gozar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.

5.1.2. La Declaración Americana de los Derechos y los Deberes del hombre, la cual proclama en su Artículo I para los seres humanos los derechos a la vida, libertad e integridad mientras que en su Artículo V establece el derecho a la protección de la persona respecto de ataques que sean abusivos a la honra, reputación y vida tanto privada como familiar. En el Artículo XIV se reconoce el derecho que tiene toda persona a condiciones dignas en su trabajo.

5.1.3. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su artículo 26 consagra la igualdad ante la ley de todas las personas al igual que el derecho a ser protegidos sin discriminación.

5.1.4. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 6 establece el reconocimiento al derecho a trabajar que efectúan los Estados parte del PIDESC, derecho que abarca el derecho que tiene toda persona a tener la ocasión u oportunidad de ganarse la vida a través de un trabajo que haya sido escogido o aceptado en forma libre, estableciendo además dicho artículo que los Estados adoptarán las medidas que sean adecuadas para asegurar ese derecho. Por su parte el Artículo 7 establece el reconocimiento de los Estados parte a toda persona del derecho a gozar de condiciones laborales equitativas y satisfactorias que le garanticen... b) la higiene y seguridad en el trabajo. El Artículo 12 prescribe el reconocimiento de los

Estados Partes del Pacto del derecho que tiene toda persona a disfrutar “del más alto nivel posible de salud física y mental”, lo cual es importante dado que, en el acoso laboral, generalmente, aparece afectada la salud mental. Y para garantizar la efectividad plena de este derecho se establecen medidas que han de adoptar los Estados que son partes en el pacto tales como: Mejorar la higiene y el ambiente laboral (artículo 12 b); prevenir y tratar las enfermedades que sean endémicas, epidémicas, profesionales y de otra naturaleza (artículo 12 c) y crear condiciones que garanticen en casos de enfermedad la asistencia y servicios médicos (artículo 12 d).

5.1.5. La Convención Internacional sobre eliminación de todas las formas de discriminación racial establece en el Artículo 5, la obligación fundamental de los Estados Parte a prohibir y eliminar toda forma de discriminación racial y a garantizar a toda persona el derecho a la igualdad ante la ley sin efectuar distinciones de raza, de color, de origen étnico o nacional especialmente en lo referido al goce de derechos tales como los establecidos en el inc. i) que refieren al derecho al trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de labor, a la libre elección del trabajo, a tener protección contra el desempleo y el derecho a igual salario por trabajos igual y a tener una remuneración que sea satisfactoria y equitativa.

5.1.6. La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer la cual prescribe en el ARTÍCULO 11 1. Las obligaciones los Estados parte de adoptar todas las medidas que sean apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en el empleo a fin de garantizar igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, idénticos derechos, especialmente los siguientes derechos: a) al trabajo, b) a gozar de idénticas oportunidades de empleo, incluso idénticos métodos de selección en el empleo. c) la libre elección de empleo y profesión, estabilidad en el trabajo, ascenso y a todas las condiciones de servicios y a todas las prestaciones, al acceso a la formación profesional y al adiestramiento. d) igual remuneración, prestaciones e igualdad de trato con relación a trabajo de igual valor e incluso el derecho a obtener igualdad de trato al evaluar la calidad del trabajo. e) a la seguridad social enumerando específicamente entre otros a la enfermedad, invalidez, entre otras

incapacidades y en el inc. f) consagra el derecho a la seguridad social, mencionando entre otras contingencias, a la enfermedad, a la invalidez vejez. Finalmente, destacamos la importancia del inc. F es importante para el objeto de esta investigación al consagrar “El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción”.

5.1.7. La Convención Internacional sobre protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares se consagra en el ARTÍCULO 25 que: el derecho de los trabajadores migratorios a gozar de un trato igualitario con respecto al que gozan los nacionales del Estado donde está el empleo en lo referido a remuneración y de: *a) Otras condiciones de trabajo, es decir, ... seguridad, salud, fin de la relación de empleo y cualesquiera otras condiciones de trabajo que, conforme a la legislación y la práctica nacionales, estén comprendidas en este término.*

En particular cabe destacar el Artículo 70 que establece que “Los Estados Partes deberán tomar medidas no menos favorables que las aplicadas a sus nacionales para garantizar que las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores migratorios y sus familiares en situación regular estén en consonancia con las normas de idoneidad, seguridad y salud, así como con los principios de la dignidad humana”.

5.1.8. La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en su Artículo 27 referido Trabajo y empleo establece el reconocimiento derecho de los Estados Partes para este colectivo de personas tales como: el de trabajar en condiciones de igualdad con el resto, el derecho a contar con la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo que sea libremente escogido o aceptado, en un entorno laboral inclusivo, accesible y abierto. La promoción y protección de estos derechos también abarca a aquellas personas que se incapaciten durante el empleado a cuyo fin deberán adoptar medidas que sean adecuadas incluyendo entre ellas el dictado de legislación que tenga por objeto: a) la prohibición de efectuar discriminación por motivos de discapacidad relativas a cualquier con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier modalidad de empleo, relativa tanto a las formas en la selección, contratación o promoción y especialmente relativas a condiciones de trabajo que sean saludables y

seguras y b) la protección de los derechos de estas personas con discapacidad que garantice la igualdad de condiciones con el resto y las condiciones de trabajo que sean favorables y justas, y en especial el de la igualdad de remuneración por trabajos que tengan igual valor y el de la igualdad de oportunidades, el detener condiciones de trabajo que sean saludables y seguras, incluyendo la protección contra el flagelo del acoso y la reparación por los daños padecidos.

Este instrumento aplicable a las personas con discapacidad establece a texto expreso el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables, la no discriminación en ninguna etapa del empleo. Además, incluye lo relativo a la protección contra el acoso, así como la reparación por los daños sufridos, lo cual es muy importante atendiendo a que las personas con discapacidad suelen ser sujetos vulnerables al acoso laboral.

5.2. Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Previo al análisis de los Instrumentos Regionales consideramos importante remarcar la labor de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la cual ha sentado jurisprudencia respecto a que ha de entenderse por condiciones dignas y satisfactorias de laboral.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos en fallos tales como *Spoltore vs Argentina* (9/06/2020), *Empleados Fabrica de Fuego vs Brasil* (07/2020) y *Buzos Miskitos vs Perú* (8/2021), ha dado una noción más reciente sobre el contenido del derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de labor.

Esta jurisprudencia de la CIDH es analizada por Gialdino (GIALDINO, 2022, págs. 13-34), quien destaca que para la CIDH el concepto condiciones dignas y equitativas de labor es un concepto de marcada extensión, pues significa que el trabajo debe prestarse "en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar" y remarca la "sinergia producto de la concurrencia del derecho a condiciones dignas y satisfactorias de labor con los relativos a salud y seguridad social".

También es importante sintetizar el contenido del derecho a condiciones dignas y equitativas de labor expresado por la CIDH en la causa “Spoltore” (CorteIDH, “Spoltore”, 2020) cuando dice al respecto que: 1. Es un derecho cuya fuente se encuentra en el artículo 26 de la Convención; 2. Incluye el derecho a prevenir accidentes y enfermedades profesionales como una manera de proteger la salud de las personas que trabajan, es decir como un modo de asegurar que la prestación laboral se realice en condiciones que sean satisfactorias y dignas, para prevenir enfermedades profesionales y accidentes de trabajo 3. Incluye el derecho a acceder a la justicia al establecer que los Estados partes tienen el deber de garantizar a personas que sufren una enfermedad o un accidente profesional acceso, a un adecuado mecanismo de reclamación (GIALDINO, 2022, pág. 13/34).

5.3. Instrumentos regionales

5.3.1. La Nueva Declaración Sociolaboral del Mercosur 2015 contiene verdaderos principios, derechos y obligaciones, relativos a la salud y a la seguridad en el trabajo. Máxime, por cuanto posee normas para la gestión y evaluación de la salud y seguridad en el trabajo. Fundamentalmente refiere a la necesidad de tener un sistema de salud que implemente una mejora continua de las condiciones y medio ambiente laboral. Resaltamos que indirectamente este documento refiere a los riesgos psicosociales, al hacer referencia “...al control de condiciones y el medio ambiente de trabajo para una protección adecuada de la salud física y psíquica de los trabajadores”, norma que entendemos de aplicación para la prevención del acoso laboral.

En particular el artículo 25 relativo a “Salud y seguridad en el trabajo” en el punto 4, el cual refiere a los servicios de inspección de trabajo, y a la obligación de los Estados partes de establecer, mantener y reforzar esos servicios a cuyo fin deberán dotarlos de los recursos legales y materiales necesarios a fin de lograr un desempeño que sea efectivo en lo que se refiere a control de condiciones y el medio ambiente de trabajo para proteger en forma adecuada la salud física y psíquica de los trabajadores.

A su vez en el punto 5 establece que el sistema de salud y seguridad en el trabajo deberá prever el acceso para trabajadores, empleadores y especialistas del área de salud y seguridad en el trabajo a “orientación, educación, formación e información en materia de salud y seguridad en el trabajo”.

Por su parte el punto 6 cobra importancia por cuanto refiere a la prevención de enfermedades y acciones de profesionales, al establecer que los sistemas de salud y seguridad deben prever que los trabajadores y empleadores participen en la empresa en la prevención accidentes y enfermedades originadas en el trabajo con la finalidad de hacer compatible la conservación y promoción de la salud de las personas que trabajan con el trabajo.

El punto 8 destaca la necesidad de adoptar medidas que tiendan a la protección de riesgos ocupacionales, a cuyo fin prescribe que los sistemas de salud y seguridad creen condiciones que prioricen las acciones de naturaleza colectiva.

En tanto, el punto 10 prescribe que la legislación de los Estados deberá prever que las empresas extranjeras que se instalen en los países del Mercosur cumplan con idénticas condiciones de salud y seguridad que las empresas del Mercosur. Incluso establece la posibilidad que cuando las empresas tengan estándares superiores, en sus casas matrices o filiales, se apliquen los mismos en los países del Mercosur.

El punto 11 establece la necesidad de que tanto la legislación como las prácticas nacionales garanticen a los trabajadores que puedan abstenerse de realizar sus labores cuando medien condiciones de riesgo que sea inminente y grave.

El punto 12 determina que los Estados Partes tienen que reconocer el derecho a la información que tienen los trabajadores respecto a riesgos que tengan carácter de permanentes en los diferentes procesos de trabajo, así como respecto a las medidas que se hayan tomado para su eliminación o control.

Y finalmente, el punto 13 refiere a la prevención de riesgos laborales, al determinar que la legislación nacional, así como las prácticas del país tienen la obligación prever servicios de salud y seguridad en el trabajo que sean competentes para asesorar

en la prevención de accidentes y de enfermedades profesionales a los empleadores y a trabajadores.

5.4. Declaraciones, Convenios y Recomendaciones de la OIT

Antes de ingresar a referirnos a las principales Declaraciones, Convenios y Recomendaciones de la OIT, consideramos necesario hacer una breve referencia al preámbulo de la Constitución de la OIT y a la Declaración de Filadelfia.

5.4.1. El preámbulo de la Constitución de la OIT (1919) y la Declaración de Filadelfia. (1944) y los Convenios y recomendaciones de la OIT.

El preámbulo menciona, entre otros temas: a) la urgencia que existe en mejorar las condiciones de trabajo “...que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos” resaltando la amenaza que representa para la paz y la armonía del universo el descontento que causan esas condiciones de trabajo y, b) a la necesidad de proteger al trabajador de las enfermedades, tengan carácter profesional o no, y de los accidentes de trabajo.

La Declaración de Filadelfia de la OIT (Declaración de Filadelfia, 1944) establece como obligación solemne de la OIT la de “fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan: ...(g) establecer la obligación de proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones”.

Adentrándonos en el tratamiento de los convenios y recomendaciones vinculados al tema objeto de investigación, hemos considerado lógico analizar y agrupar esos instrumentos utilizando tres criterios de análisis: En primer lugar, un criterio vinculado con la salud y seguridad en general, y dentro del mismo analizar el contenido relacionado con la prevención de enfermedades profesionales; y en segunda medida, aquellos que refieren al acoso y a la violencia en el mundo del trabajo. Y, en tercer lugar, lo relativo a la igualdad. Este agrupamiento temático lo hemos realizado con la finalidad de analizar cada uno de estos criterios por separado, para luego encontrar los puntos en común existentes entre: salud y seguridad en el trabajo, con especial mención a la

prevención de enfermedades profesionales y en particular con referencia a las consecuencias en la salud que produce el acoso en el mundo del trabajo y a su vez su vinculación con el derecho a la igualdad.

5.4.2. Convenio N° 155 y Protocolo N° 155 de 2002

Ambos instrumentos sobre seguridad y salud de los trabajadores, es decir el Convenio N° 155 OIT y el Protocolo de 2002, se encuentran ratificados por nuestro país por ley 26.693. En su artículo 3 inc. (e) define, entre otros conceptos, el término salud en relación con el trabajo, entendiendo que el mismo abarca no sólo la ausencia de enfermedad o de afecciones, sino también de elementos de carácter físico y mentales que afecten la salud y que estén relacionados en forma directa con la seguridad y con la higiene en el trabajo Y si tenemos presente que el acoso laboral afecta la salud de las personas cobra especial relevancia no sólo qué ha de entenderse por salud en relación al trabajo, sino también todo concepto o prescripción normativa sobre la prevención de las enfermedades profesionales.

A su vez el artículo 4 establece en el punto 1 la obligación de todo miembro de formular y aplicar una política nacional que sea coherente en el área de seguridad y salud de los trabajadores y de medio ambiente de trabajo. Obligación que deberá cumplir en consulta con las organizaciones que sean más representativas, tanto de empleadores, como de trabajadores. También deberá periódicamente reexaminar esa política; b) en el punto 2 el convenio establece que la finalidad de la política nacional será la de prevenir accidentes de trabajo y daños en la salud “que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo”.

Con relación al punto 2 del artículo 4 del Convenio N° 155 OIT destacamos la amplitud de los accidentes y daños a la salud que deben ser objeto de prevención. En particular, entendemos importante la obligación de reducir las causas de los riesgos que sean propios del medio ambiente del trabajo, lo que refleja un cambio de perspectiva

de tratamiento de los riesgos psicosociales, es decir dejar de abordarlos desde la persona que lo sufre para atacarlos y combatirlos desde su origen o sea desde las causas que lo provocan. Es de esa forma que se garantiza la verdadera prevención.

5.4.3. Protocolo N° 155 del 20 de junio de 2002

El preámbulo del protocolo establece que la autoridad o autoridades que sean competentes para concretar la política nacional que refiere el artículo 4 del convenio 155 deben asegurar la realización progresiva de las siguientes funciones: "... (c) el establecimiento y la aplicación de procedimientos para la declaración de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por parte de los empleadores y, cuando sea pertinente, de las instituciones aseguradoras u otros organismos o personas directamente interesados, y la elaboración de estadísticas anuales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; e) la publicación anual de informaciones sobre las medidas tomadas en aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio y sobre los accidentes del trabajo, los casos de enfermedades profesionales y otros daños para la salud acaecidos durante el trabajo o en relación con éste".

A su vez en su artículo 1 contiene una definición auténtica de enfermedad profesional (MACHADO, 2016, pág. 11/24), al expresar que "... (b) El término "enfermedad profesional" designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral" También indica: (a) el término "accidente del trabajo" designa los accidentes ocurridos en el curso del trabajo o en relación con el trabajo que causen lesiones mortales o no mortales; (c) el término "suceso peligroso" designa los sucesos fácilmente reconocibles, según su definición en la legislación nacional, que podrían causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo o al público en general (MACHADO, 2016, pág. 11/24).

5.4.3. Recomendación N°164 OIT sobre Seguridad y salud de los trabajadores, 1981

Complementaria del convenio 155, esta recomendación en el punto 3 también hace referencia a la política nacional que establece el artículo 4 del Convenio y al principio de dar prioridad a que los riesgos se supriman en su origen. Establece que deberían adoptarse medidas que sean adecuadas a las diferentes ramas de la actividad, a los diversos tipos de trabajo, mencionando cuáles son las esferas de las que tienen que ocuparse mencionando, entre otras, en el punto e) "prevención de tensiones físicas o mentales provocadas por las condiciones de trabajo y perjudiciales para la salud".

5.4.4. Convenio N° 187 OIT

Este convenio relativo al marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006, ratificado por Argentina mediante ley 26.694 (ACKERMAN, Responsabilidad civil del empleador, 2015, pág. 69) refiere en su preámbulo a aspectos que son de interés para el tema objeto de investigación, por cuanto recuerda que dentro del contenido del trabajo decente de la OIT se encuentra la promoción de la salud y seguridad en el trabajo; Además rememora una estrategia global que fuera adoptada en la 91° Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2003), resaltando en especial la ventaja de velar porque en los programas nacionales se priorice la seguridad y salud en el trabajo, destacando la importancia que tiene la promoción continua de una cultura nacional preventiva en materia de salud y seguridad, lo cual es de suma trascendencia para nuestra investigación.

El artículo 1.d) el Convenio N°187 OIT define a "la expresión cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud" sosteniendo que se "...refiere una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención".

El artículo 2 del Convenio N° 187 OIT, en relación al objetivo pretendido por este instrumento, dispone que todo miembro que haya ratificado el presente convenio tiene

el deber de la mejora continua en la seguridad y salud en el trabajo, con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Además, tienen el deber de adoptar de medidas activas para lograr progresivamente un medio ambiente que sea saludable y seguro mediante un sistema nacional y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual deberán tener en consideración los principios que están insertos en los instrumentos de la OIT referentes al marco promocional para la salud y seguridad en el trabajo.

En tanto, el artículo 3 prescribe que todo miembro deberá: 1) promover un ambiente de trabajo seguro y saludable mediante la elaboración de una política nacional, 2) promover e impulsar el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable y 3) promover al elaborar la política nacional, los principios básicos tales como: evaluar los riesgos o peligros del trabajo; combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo; y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación. Lo que deberá realizar en consulta con las organizaciones que sean más representativas, pero respetando las condiciones y prácticas nacionales.

El artículo 4 relativo al Sistema Nacional de Salud y seguridad prevé en su inc. d) el dictado de disposiciones para promover, en el ámbito de la empresa, la existencia de cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo.

Por otra parte, el Artículo 5 1.2. Hace referencia a cuál ha de ser el objeto del programa nacional, indicando en el inc. a) la promoción del desarrollo de la cultura nacional de la prevención en materia de seguridad y salud; En su inc. b) establece la obligación de contribuir a proteger a los trabajadores eliminando peligros y riesgos del trabajo o reduciéndolos al mínimo, con el límite de lo factible y razonable según la legislación y prácticas nacionales, con la finalidad de prevenir las lesiones, enfermedades

y muertes ocasionadas por el trabajo y a promover la seguridad y salud en el lugar de trabajo.

5.4.5. Recomendación N° 197 OIT

Esta recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006. menciona en su anexo cuál es el marco promocional para la política nacional en salud y seguridad enumerándolos.

5.4.6. Convenio N° 161 OIT

Sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 entiende que esta expresión designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de: (i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; (ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental.

El Convenio N°161 OIT, al igual que los convenios N° 155 y N°187 OIT tienen en común que, indirectamente contemplan la prevención de riesgos psicosociales, al referir a protección de la salud física y mental (CASTRO TRANCON, 2020, pág. 189).

5.4.7 Recomendación N° 194 OIT

La lista de Enfermedades profesionales.2002, que fuera enmendada en el año 2010 es importante por cuanto incluye como enfermedades en el anexo punto 2.4 a los Trastornos mentales y del comportamiento incluyendo en el punto 2.4.1. Trastorno de estrés postraumático y en el 2.4.2. Otros trastornos mentales o del comportamiento no mencionados en el punto anterior cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y el(los) trastorno(s) mental(es) o del comportamiento contraído(s) por el trabajador”.

Con relación a esta Recomendación N°194, Castro Trancón entiende que este instrumento es el que con mayor claridad refiere a los riesgos psicosociales. Y precisa que ello se configura cuando incluye en su lista de enfermedades profesionales a los trastornos mentales y del comportamiento como el estrés postraumático y otros trastornos mentales y del comportamiento (anexo, punto 2.4, R194). No obstante, destaca que, tanto en la Recomendación 194 como en los otros convenios y recomendaciones, la referencia los riesgos psicosociales es escasa y no se encuentra definida en forma suficiente, lo que implica un perjuicio para la prevención como para la intervención de esos riesgos (CASTRO TRANCON, 2020, pág. 289).

5.4.8. Convenio N° 190 OIT y a la recomendación N°206 OIT

La necesidad de redactar y aprobar el convenio 190 requirió a la OIT atravesar un camino progresivo de elaboración de normas, prácticas, investigaciones, publicaciones, etc. para culminar con la aprobación, por parte de 189 miembros, del convenio sobre acoso y violencia en el mundo del trabajo y su recomendación complementaria. Por otra parte, consideramos importante resaltar el procedimiento observado para la elaboración, participación y aprobación del mencionado Convenio y de su Recomendación (INICIATIVA SPOTLIGHT - OIT, 2021).

Con relación al camino recorrido por la OIT para arribar al convenio sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, Pasten de Ishiara, describe en forma minuciosa los principales documentos, publicaciones y recomendaciones de la OIT, previas al convenio y vinculadas con el acoso y la violencia para lo cual consideramos de importancia su lectura (PASTEN de ISHIARA, 2021, pág. 99/111).

Sin perjuicio de ello, en breve síntesis resulta menester referir brevemente a la incesante labor de la OIT con relación a la violencia y acoso laboral, previas al dictado del convenio 190. Al respecto podemos citar, entre las normativas no vinculantes, las siguientes: En 2002, la OIT publicó las Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud (Trabajo O. I., 2002). En el año 2003, adoptó 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). En 2011, la OIT estableció el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la agricultura, en el cual también se aborda el tema de violencia laboral, acoso e intimidación (Trabajo O. I., 2001, pág. 194) entre otras normas.

A su vez, y ya referido al procedimiento que culminó con la aprobación del convenio 190, puede citarse el informe que fuera elaborado para ser tratado en el orden del día de la 107ª reunión, 2018 de la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, 2018, pág. 106) referido a “Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”, en el cual el Comité de Expertos, analizando la situación normativa sobre este tema a ese momento, observaba deficiencias protectorias que requerían o justificaban la aprobación de un convenio que supliera falencias tales como: a) la carencia de una definición en los instrumentos internacionales existentes acerca de la violencia y el acoso, b) o, en otros casos el tratamiento de la violencia y acoso respecto de un ámbito de aplicación personal limitado a determinados grupos de trabajadores, o a determinadas ocupaciones, (OIT, Recomendación sobre el VIH y el sida (núm. 200), 2010) c) las normas que referían al acoso omitían regular cómo abordar la violencia en sus diversas manifestaciones y d) incluso los instrumentos de la OIT referidos a la Salud y Seguridad en el trabajo, no brindaba pautas sobre cómo deben gestionarse los riesgos psicosociales, siendo de trascendental importancia estas pautas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Por todo ello, el Grupo de Expertos concluye en la necesidad de tener un instrumento nuevo o instrumentos que admitan abordar las distintas realidades de orden socioeconómicas, las diferentes tipologías de empresas, y las variadas formas de acoso y violencia, así como los diferentes contratos (OIT 2016, anexo I, párrafos 17 y 18) (OIT, 2018) También cabe cotejar como antecedente, el informe de base presentado por el Comité de Expertos, cuya finalidad era “Avanzar hacia una norma internacional o normas internacionales sobre la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo” el cual culminó con la aprobación del Convenio 190 y de la recomendación 206 normativa que trataremos a continuación.

5.4.9 Convenio N° 190 OIT (2019)

El preámbulo del Convenio N° 190 OIT, Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, destaca la importancia de los antecedentes de que se vale este instrumento. En primer lugar refiere a la Declaración de Filadelfia la cual afirma que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades” Para luego mencionar los siguientes: la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

El preámbulo también refiere, en otro de sus párrafos, a dos temas de suma importancia para la prevención del acoso y de la violencia en el mundo del trabajo. Ellos son: a) establecer la responsabilidad de los miembros respecto 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, b) prescribir que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos.

Por otra parte, el preámbulo trae a colación aspectos medulares para nuestra investigación: cuando afirma que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: a) afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social, b) que pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y c) que son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y d) que son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.

En síntesis, el preámbulo resume el contenido medular del Convenio N° 190 de la OIT destacando la importancia de tolerancia cero a la violencia y al acoso, la responsabilidad de todos los actores involucrados, no sólo en la prevención, sino también en el combate de estos flagelos. A ello se suma el detalle que realiza de los convenios y declaraciones que menciona, lo que obliga a la lectura y análisis de los mismos. Ello, por cuanto esos instrumentos contienen disposiciones cuya violación afecta a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo. Además, el expreso reconocimiento que realiza respecto a que estos flagelos afectan a la salud, a la dignidad, al entorno familiar y social, que pueden constituir un abuso o violación a derechos humanos, que constituyen una amenaza para la igualdad de oportunidades y que son incompatibles e inaceptables con el trabajo decente, nos describe el abanico de derechos que afecta y justifica de manera indeclinable la prevención y combate de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Ya introduciéndonos de lleno en el contenido normativo del convenio N° 190 OIT, podemos mencionar, entre otras, las siguientes normas:

El artículo 4 en su punto 1 consagra un derecho fundamental de toda persona de disfrutar de un mundo libre de violencia y de acoso, para lo cual los estados miembros deberán no sólo respetar este derecho sino también, promoverlo y asegurarlo.

Por su parte el artículo 4 punto 2 del convenio impone a los Estados miembros, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, adoptar un enfoque inclusivo integrado y con perspectiva de género para prevenir y eliminar el acoso y la violencia. Concretamente dicho punto 2 establece” La obligación de todo Miembro de adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, 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. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en: a) prohibir legalmente la violencia y el acoso; b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso; c) adoptar una estrategia integral a fin de

aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso; d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes; e) velar porque las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo; f) prever sanciones; g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda; y h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes...”.

En el punto 3 prescribe que al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, “todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variable de sus responsabilidades respectivas”.

Por su parte el artículo 5 dispone lo siguiente: Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

El artículo 8 prescribe que: “todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular: a. reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal; b. identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y c. adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

Destacamos el artículo 9 del convenio N° 190, por su directa vinculación con el tema de esta investigación al referir concretamente a los riesgos psicosociales asociados al acoso y la violencia. Dicha norma establece que: Todo Miembro deberá 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, en particular, en la medida en que sea razonable y factible: ...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; c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y d) proporcionar información y capacitación en forma accesible a los trabajadores y otras personas concernidas, a accesible 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 en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

Este artículo 9 inc. c) del Convenio N° 190 OIT referido a “ identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos” se complementa con lo referido por la Recomendación N° 206, establece en su artículo 8 que “En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo que se menciona en el artículo 9, c), del Convenio 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.

Continuando con el análisis del Convenio N° 190 OIT, cabe referir al Artículo 11, el cual dispone: Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que: a. la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales.

Por su parte el Artículo 12 especifica cómo debe aplicarse el convenio, estableciendo que lo será mediante la legislación nacional, convenios colectivos u otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo abarcativas de la violencia y el acoso. Además, aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad, la no discriminación y la migración.

5.4.10. Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206)

A su vez, la Recomendación N° 206 OIT establece en su artículo 1 en forma expresa el carácter complementario de la Recomendación con el convenio 190, por lo que deberían ser consideradas en forma conjunta.

Con relación al párrafo 2 del artículo 4 del convenio instituye en qué legislación se debe abordar lo relativo al acoso y la violencia en el mundo del trabajo. De esta manera, el artículo describe los siguientes: en la legislación relativa la seguridad y salud en el trabajo, al trabajo y el empleo, en el derecho penal, la igualdad y la no discriminación. En el caso que nos ocupa, es en la legislación relativa a la seguridad y salud en el trabajo donde debe abordarse la prevención del acoso y la violencia y las consecuencias que produce en la salud (OIT, 2024, pág. 15).

Estrechamente vinculado con lo relativo a la salud y seguridad, se encuentra el punto II de la Recomendación, el cual trata sobre la protección y prevención en el párrafo 6. Allí establece que “Las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la violencia y el acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales deberían tener en cuenta los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo como el Convenio sobre

seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). En sumatoria, en su artículo 5, la recomendación indica que los miembros deberían bregar para que tanto en la política como en la legislación nacionales las normas sobre acoso y violencia en el mundo del trabajo consideren los siguientes convenios y recomendaciones: el Convenio N° 100 y la Recomendación N°90, sobre igualdad y no discriminación, y el Convenio N°111 y la Recomendación N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), entre otros.

A su vez, cabe mencionar que la Recomendación en su artículo 4 especifica que “Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas a fin de: 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.

Por su parte el párrafo 7 prescribe que : Los Miembros deberían especificar en la legislación, según proceda, que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo mencionada en el artículo 9, a), del Convenio, y dicha política debería: a) afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados; b) establecer programas de prevención de la violencia y el acoso, si procede, con objetivos medibles; f) definir el derecho de las personas a la privacidad y la confidencialidad, como se establece en el artículo 10, c), del Convenio, manteniendo un equilibrio con el derecho de los trabajadores a estar informados de todos los riesgos...”.

- Además resulta importante el párrafo 9 referente a aquellos sectores, ocupaciones y modalidades del trabajo que están más expuestos a la violencia y al acoso, respecto de los cuales los estados miembros deberían tomar medidas que sean apropiadas, mencionando expresamente como ejemplos al trabajo nocturno, al que se realiza de forma aislada, al trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio.
- Por otro lado, el artículo 16 especifica en el inc. e) que la inversión de la carga de la prueba, si procede, en procedimientos distintos de los penales.

El artículo 17 establece El apoyo, los servicios y las vías de recurso y reparación para las víctimas de violencia y acoso por razón de género que se mencionan en el artículo 10, e) del Convenio, deberían comprender medidas tales como:

- b) servicios accesibles, según proceda, de asesoramiento e información,
- 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.

El artículo 21 prescribe el mandato de los organismos nacionales responsables de la inspección del trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, y de la igualdad y la no discriminación, incluida la igualdad de género, debería abarcar la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

En el artículo 22 se establece la importancia de la recolección de datos y elaboración de estadísticas al sostener que: Los Miembros deberían recopilar datos y publicar estadísticas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, desglosados por sexo, por forma de violencia y acoso y por sector de actividad económica, en particular respecto de los grupos a los que se hace referencia en el artículo 6 del Convenio.

3. Los Miembros deberían financiar, elaborar, aplicar y difundir, según proceda:

a) programas destinados a abordar los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso en el mundo del trabajo, como la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso;

b) directrices y programas de formación que integren las consideraciones de género para asistir a jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales y otros agentes públicos a cumplir su mandato en lo que respecta a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como para asistir a los empleadores y a los trabajadores de los sectores público y privado, y a sus organizaciones a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

c) modelos de repertorios de recomendaciones prácticas y herramientas de evaluación de riesgos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de alcance general o sectorial, que tengan en cuenta la situación particular de los trabajadores y de otras personas pertenecientes a los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio;

d) campañas públicas de sensibilización en los diferentes idiomas del país, incluidos los idiomas de los trabajadores migrantes que residan en ese país, que hagan hincapié en que la violencia y el acoso, en particular la violencia y el acoso por razón de género, son inaceptables, denuncien las actitudes discriminatorias y prevengan la estigmatización de las víctimas, los denunciantes, los testigos y los informantes;

e) planes de estudios y materiales didácticos sobre violencia y acoso, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, que tengan en cuenta la perspectiva de género, en todos los niveles de la educación y la formación profesional, de conformidad con la legislación y la situación nacional;

f) material destinado a periodistas y otros profesionales de la comunicación sobre la violencia y el acoso por razón de género, sus causas subyacentes y factores de riesgo, con el debido respeto a la libertad de expresión y a su independencia, y

g) campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia y acoso.

Es ineludible reconocer que el Convenio N° 190 de la OIT y su recomendación complementaria N° 206, constituyen los ejes centrales para el análisis y desarrollo de esta tesis, al ser articulados con el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable (Convenios 155 y 187 de la OIT), y desde un paradigma preventivo, resaltan la importancia de abordar tempranamente las consecuencias del acoso y la violencia en la salud de las personas trabajadoras, con el objetivo de evitar mayores daños y facilitar su reinserción laboral. Se destaca la necesaria sinergia entre un ambiente laboral libre de violencia y un entorno seguro y saludable, lo que requiere un enfoque colaborativo entre todos los actores involucrados. Esta colaboración debe concretarse mediante

acciones y responsabilidades compartidas, aunque con matices según cada actor, que permitan erradicar las prácticas y conductas inapropiadas en el ámbito laboral.

5.4.11. Igualdad y no discriminación

Los instrumentos que protegen el salario garantizando la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación entre mano de obra masculina y femenina, deben ser mencionados como antecedentes del tema objeto de investigación. En primer lugar, por cuanto figuran dentro de los convenios que se mencionan en el preámbulo del Convenio N° 190 OIT y, fundamentalmente, por cuanto muchos comportamientos o prácticas inaceptables en los términos del artículo 1 del convenio 190 que constituyen acoso y violencia en el mundo del trabajo, surgen de no respetar la igualdad de trato con respecto a la remuneración entre mano de obra masculina y femenina. Concepto que debe entenderse aplicable por analogía a comportamientos y prácticas que afecten a personas que trabajan y se encuentran en situación de especial vulnerabilidad.

5.4.12. Convenio N° 100 OIT sobre igualdad de remuneración

El Convenio N° 100 de la OIT define en su Artículo 1 inc. a y b) lo que ha de entenderse por remuneración y por igualdad de remuneración respectivamente. En efecto, el convenio expresa: “A los efectos del presente Convenio: a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleado, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; y agrega en el inc. b) que: la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo. Por otra parte en el Artículo 2. 1. Especifica que Todo Miembro deberá, promover y..., garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Por su parte el Artículo 3 prescribe en el punto que 1.-. Se deberán adoptar medidas para promover la

evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

El convenio no sólo se limita a la igualdad de trato respecto al *quantum* a abonar a hombres y mujeres por tareas de igual valor sino también respecto a la igualdad de oportunidades y de trato para ocupar cargos o tareas en igualdad de condiciones que los hombres, entre otros derechos.

5.4.13. La Recomendación N° 90 OIT

Sobre igualdad de remuneración establece en su párrafo 6 lo siguiente: Para facilitar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, se deberían tomar medidas pertinentes, cuando fuere necesario, para elevar el rendimiento de las trabajadoras, especialmente: (a) garantizando a los trabajadores de uno u otro sexo facilidades iguales o equivalentes, en materia de orientación profesional o de consejos profesionales, de formación profesional y de colocación; (b) adoptando medidas adecuadas para estimular entre las mujeres la utilización de las facilidades, en materia de orientación profesional o de consejos profesionales, de formación profesional y de colocación; (c) estableciendo servicios sociales y de bienestar que correspondan a las necesidades de las trabajadoras, especialmente de aquellas que tengan cargas familiares, y financiando dichos servicios con fondos públicos generales, con fondos del seguro social o con fondos de las empresas o industrias, destinados al bienestar y constituidos con pagos efectuados en beneficio de los trabajadores, independientemente del sexo; y (d) promoviendo la igualdad entre la mano de obra masculina y la femenina en cuanto al acceso a las diversas profesiones y funciones, a reserva de las disposiciones de la reglamentación internacional y de la legislación nacional relativas a la protección de la salud y al bienestar de las mujeres.

5.4.14. Convenio N.º 111 OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación)

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

A su vez en el apartado N° 2, se establece que Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

En el punto 3, define qué ha de entenderse por el término discriminación, cuando dice: A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

En su Artículo 2 prescribe que: Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

5.4.15. Recomendación N° 111 OIT sobre la discriminación en el empleo y ocupación

Establece en el punto 2 que: “Todo Miembro debería formular una política nacional encaminada a impedir la discriminación en materia de empleo y de ocupación. Esta política debería ser aplicada mediante medidas legislativas, contratos colectivos entre las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores u otros métodos compatibles con las condiciones y las prácticas nacionales, teniendo plenamente en cuenta los siguientes principios:

a) El fomento de la igualdad de oportunidad y de trato en materia de empleo y ocupación es asunto de interés público; (b) todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes: (i) acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación;(ii) acceso a los medios de formación profesional y admisión en un empleo de su propia elección, basándose en la aptitud individual para dicha formación o empleo; (iii) ascenso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona;(iv) seguridad en el empleo;(v) remuneración por un trabajo de igual valor;(vi) condiciones de trabajo, entre ellas horas de trabajo, períodos de descanso, vacaciones anuales pagadas, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, servicios sociales y prestaciones sociales en relación con el empleo; (c) todos los organismos oficiales deberían aplicar una política de empleo no discriminatoria en todas sus actividades;(d) los empleadores no deberían practicar ni tolerar discriminaciones al contratar, formar, ascender o conservar en el empleo a cualquier persona o al fijar sus condiciones de trabajo; al llevar a la práctica este principio, los empleadores no deberían ser objeto de ninguna obstrucción o intervención, directa o indirecta, por parte de personas u organizaciones;(e) en las negociaciones colectivas y en las relaciones de trabajo, las partes deberían respetar el principio de igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, y cerciorarse de que los contratos colectivos no contengan cláusulas de carácter discriminatorio en relación con el acceso a los medios de formación, ascenso o conservación del empleo o condiciones de trabajo;(f) las organizaciones de empleadores y de trabajadores no deberían practicar ni tolerar discriminación alguna respecto a la afiliación en las mismas, a la conservación de dicha afiliación o a la participación en los asuntos sindicales.

5.4.16. Otros Instrumentos OIT

Consideramos importante traer a colación, la Recomendación N º 204 OIT sobre “la transición de la economía informal a la formal 2015”, por cuanto el Convenio N° 190 OIT refiere y ampara al personal que trabaja en la economía informal. Concretamente se destaca el tratamiento de los derechos y protección social y, en particular cuando en

el punto 16 sostiene que: Los Miembros deberían adoptar medidas para lograr el trabajo decente y respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo para las personas ocupadas en la economía informal resaltando en particular en el inc.d), 17 lo siguiente: Los Miembros deberían: a) adoptar medidas inmediatas para subsanar las condiciones de trabajo inseguras e insalubres que a menudo caracterizan el trabajo en la economía informal, y b) promover la protección de la seguridad y la salud en el trabajo y extenderla a los empleadores y los trabajadores de la economía informal.”

Este instrumento es importante por cuanto en definitiva establece que los Países Miembros deberían adoptar medidas inmediatas para lograr el trabajo decente, a la par de promover la salud y la seguridad en el trabajo.

5.4.17 Agenda 2030

En la “Agenda 2030” se han fijado los principales objetivos y metas, que guardan una relación más estrecha con la prevención del acoso y la violencia; y con la salud y la seguridad. Entre ellos cabe mencionar a los objetivos 3, 8 y 16, los cuales tienen como objeto específico la Seguridad y Salud (GIALDINO, 2022, pág. 33/55). Se enfocan en la salud y el bienestar, destacan la importancia de la alerta, prevención, detección temprana, reducción y gestión de riesgos para la salud nacional y mundial.

Ya desarrollando los principales objetivos y metas de la Agenda 2030 podemos decir que el Objetivo 3 que se refiere a salud y bienestar, establece que se debe garantizar una vida sana y promover el bienestar en todas las edades es esencial para el desarrollo sostenible. A su vez podemos destacar dentro de las metas del objetivo 3 las siguientes: Meta 3.4 cuya importancia radica en lo relativo a la prevención, tratamiento y promoción de la salud mental y el bienestar cuando pretende para el año 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar.

En particular cobra especial importancia la meta 3.d en cuanto establece como meta para el 2030 “reforzar la capacidad de todos los países, en particular los países en

desarrollo, en materia de alerta temprana, reducción de riesgos y gestión de los riesgos para la salud nacional y mundial”. Sin dudas lo relativo a la reducción de riesgos y a la gestión de los mismos hace referencia a la prevención que justamente constituye el foco de esta investigación, de ahí su importancia.

El objetivo 8 refiere al trabajo decente y a lograr un crecimiento que sea inclusivo y sostenible. Destacamos por su importancia el objetivo 8.8 que presenta como meta la protección de los derechos laborales y la promoción de un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes. En particular, las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios, velando de esa manera por la protección de todas las personas que trabajan y en especial a las personas vulnerables indicadas como tales en el convenio N°190 OIT. La meta también refiere a la pretensión de reducir todas las formas de violencia. Dentro de las metas del objetivo 8 podemos resaltar la meta 8.5 que consiste en lograr a 2030, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, A su vez cobra especial importancia La meta 8.8 cuyo objeto es Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios también corresponde mencionar dentro de las metas del OBJETIVO 16, la meta 16.1 cuyo objeto es reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo.

6. Conclusiones parciales

De la revisión del marco normativo y doctrinal expuesto en este capítulo, se desprenden conclusiones fundamentales para abordar el problema de investigación planteado. La existencia de un marco normativo extenso y, en ocasiones, disperso en torno al acoso laboral, tanto a nivel nacional como internacional, subraya la necesidad de una sistematización que facilite su comprensión, alcance, interpretación y aplicación.

Es ineludible reconocer que el Convenio N° 190 de la OIT y su recomendación complementaria N° 206, constituyen los ejes centrales para el análisis y desarrollo de esta tesis. Estos instrumentos, al ser articulados con el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable (Convenios 155 y 187 de la OIT), y desde un paradigma preventivo, resaltan la importancia de abordar tempranamente las consecuencias del acoso y la violencia en la salud de las personas trabajadoras, con el objetivo de evitar mayores daños y facilitar su reinserción laboral.

Se destaca la necesaria sinergia entre un ambiente laboral libre de violencia y un entorno seguro y saludable, lo que requiere un enfoque colaborativo entre todos los actores involucrados. Esta colaboración debe concretarse mediante acciones y responsabilidades compartidas, aunque con matices según cada actor, que permitan erradicar las prácticas y conductas inapropiadas en el ámbito laboral.

El concepto de acoso y violencia definido en el Convenio N° 190 introduce un cambio de paradigma al excluir requisitos que antes se consideraban esenciales, como la reiteración o sistematicidad de conductas, la producción de un daño efectivo (siendo suficiente la amenaza), o la intencionalidad del acosador. El Convenio se centra en la subjetividad de quien padece la violencia o el acoso, lo que facilita la prueba de su existencia y permite una protección más amplia.

Asimismo, el artículo 1 del Convenio 190 insta a los Estados miembros a definir si adoptarán un concepto único de violencia y acoso, tal como lo hace el propio Convenio, o si optarán por tratarlos como conceptos separados. Esta decisión es crucial para la coherencia legislativa y la efectividad de las medidas de protección.

Mientras esta decisión se concreta, se hace urgente adecuar los conceptos de violencia y acoso presentes en la normativa nacional a los estándares establecidos por el Convenio N° 190 de la OIT. Es imperativo ajustar la legislación interna a la definición y alcance del artículo 1 del Convenio, así como al resto del marco normativo vigente. Ello permitirá prevenir eficazmente los daños a la salud que el acoso laboral puede ocasionar en las personas trabajadoras.

Además, es esencial investigar cómo suprimir o mitigar, en su origen, las causas de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en concordancia con los convenios N° 155 y 187. Se deben buscar alternativas que permitan canalizar y tratar de manera integral los primeros síntomas o daños a la salud.

En síntesis, para desentrañar soluciones que prevengan las consecuencias del acoso laboral en la salud, es fundamental considerar: las condiciones dignas y equitativas de trabajo, el derecho a un entorno sano y saludable, el derecho a un ambiente libre de violencia, y el deber de promover y hacer efectivo el principio de prevención de riesgos. Además, es imprescindible promover una cultura de la prevención y garantizar una prevención eficaz de los riesgos derivados del acoso laboral. Estos elementos constituyen una base sólida para la formulación de propuestas que aborden el acoso laboral desde una perspectiva integral y garantista.

CAPITULO III

Paradigma de la prevención de las enfermedades profesionales

1. Introducción

En el presente capítulo, hemos abordado un análisis del paradigma de la prevención de enfermedades profesionales, con un enfoque particular en aquellas derivadas de los daños a la salud como consecuencia del acoso y la violencia en el ámbito laboral. La presente investigación se enmarca en la prevención del acoso laboral como un riesgo psicosocial. En este sentido, consideramos fundamental identificar los antecedentes normativos que respaldan la prevención de estos riesgos.

Para ello, examinamos el paradigma de la prevención de enfermedades establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), haciendo especial referencia a los Convenios N° 155, 187 y 190 OIT, así como a la Recomendación N°206 OIT. Además, consideramos disposiciones previas al Convenio 190 de la OIT que otorgan prioridad a la prevención. Asimismo, hemos analizado normas, acciones y programas implementados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (actualmente Secretaría de Trabajo) y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. En este contexto, se destaca que el Subcomité Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional del Instituto Argentino de Normalización y Certificación, conjuntamente con el comité técnico ISO/TC 283 de ISO, se encuentra en un proceso de revisión de la norma ISO 45001:2018, lo cual incluye la incorporación de nuevos conceptos como el "bienestar en el trabajo" y la evaluación de temas emergentes relevantes para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Finalmente, abordamos la problemática de la prevención del acoso laboral en el contexto del Mercosur.

Con el objetivo de contribuir al debate, se propone la elaboración de un convenio o recomendación de la OIT que aborde específicamente la prevención de riesgos psicosociales. Este capítulo concluirá con algunas reflexiones preliminares.

2. El paradigma de la prevención en la OIT

La prevención de enfermedades profesionales es y ha sido una preocupación constante de la OIT. Con motivo del día mundial de la Seguridad y la Salud en el trabajo, el día 28/04/2016, bajo el título “Estrés Un Reto Colectivo”, se publicó un informe con un estudio exhaustivo del estrés relacionado con el trabajo, su impacto en la población de trabajadores, el marco legal, las estrategias para la prevención y gestión de los factores de riesgos y riesgos psicosociales, para concluir en la necesidad de efectuar un enfoque colectivo para la prevención y el control de las causas del estrés relacionadas con el trabajo. En el informe se destaca, desde la perspectiva de la OIT, que compartimos, que la protección de la salud mental en el trabajo es más eficaz si se centra en estrategias preventivas, siendo indispensable la evaluación y gestión de los riesgos psicosociales para prevenir el estrés y los trastornos mentales en el trabajo (Oficina I.T. , Estrés en el trabajo: un reto colectivo, 2016, pág. 34).

Por otra parte, se observa también que la OIT ha remarcado la importancia de recopilar datos sobre Salud y Seguridad con fines preventivos, y en una publicación titulada “Caja de herramientas para la compilación y el uso de los datos sobre SST”, brinda orientación sobre diversas áreas que deben tenerse en consideración para obtener una mejora en los sistemas nacionales de registro y notificación, además de “métodos complementarios para la recopilación de datos sobre seguridad y salud en el trabajo con fines de prevención” (OIT, 2017, pág. 2).

La OIT ha establecido cuáles son los requisitos para que los sistemas nacionales aborden en forma eficaz, tanto la prevención como la invisibilidad de las enfermedades profesionales, desde los subsistemas de la salud y seguridad siendo necesario lo siguiente:

- Reforzar las habilidades a fin de poder reconocer y diagnosticar enfermedades profesionales.
- Actualizar las listas de enfermedades profesionales a cuyo fin se deberá tener como marco de referencia el listado de enfermedades de la OIT.

- Incorporar a la prevención de enfermedades profesionales en los programas de inspección de salud y seguridad.

- Introducir mejoras en la capacidad de los servicios de salud ocupacional respecto a los mecanismos que vigilan la salud y controlan el medio ambiente de trabajo.

- Reforzar el dialogo social en todos los niveles.

A su vez es necesario resaltar la importancia que tiene para la OIT la prevención de enfermedades profesionales y accidentes, con especial referencia a los convenios 155 y 187.

3. Principio de Prevención - Convenios N° 155 Y 187 OIT

Los convenios 155 y 187 de la OIT, ambos relativos a la salud y seguridad del trabajo, están centrados en la prevención y además forman parte del Quinto principio y derecho fundamental de la Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales. Concretamente este quinto principio se refiere al derecho humano de tener un entorno seguro y saludable en el trabajo (ARESE, 2022, pág. 22/44). Este derecho fundamental fue incorporado como tal en el año 2022 y, la observación y aplicación del mismo es obligatorio para todos los estados partes, aunque no haya mediado ratificación de parte de ellos.

Coincidimos con el Informe de la OIT 2024 sobre Salud y Seguridad en el Trabajo (Trabajo O. I., 2024) acerca de la importancia del rol de legislación y la gestión de la Salud y Seguridad en la prevención de la violencia y el acoso laboral, al entender que constituye la vía más directa para su abordaje. Lo que se fundamenta en el hecho de centrarse la Salud y Seguridad en el Trabajo en el entorno de trabajo y al actuar en forma colectiva, lo que le da las características aptas para abordar o atajar las causas que motivan la violencia o el acoso. Además, el abordaje de los riesgos psicosociales a través de la Salud y Seguridad brinda respuestas estructurales y sistemáticas al problema, y tiene la capacidad de movilizar a los actores del trabajo en aras de un objetivo común de lucha contra la violencia y el acoso laboral.

Este enfoque, basado en un sistema de derechos y obligaciones recíprocos de los trabajadores y los empleadores, puede facilitar la aplicación de estrategias de prevención de la violencia y el acoso por medio del diálogo social y del compromiso colectivo de crear entornos de trabajo libre de acoso y de violencia. También el mencionado informe sostiene “...Este cambio de orientación está en consonancia con la evolución del concepto de seguridad y salud en el trabajo (SST) a lo largo del último decenio, en el sentido que ha pasado a englobar el bienestar físico y mental además de los riesgos para la seguridad de los trabajadores” (OIT, 2024, pág. 15).

Un reciente informe destaca la importancia que adquiere el principio de prevención en materia de salud y seguridad en el trabajo en los convenios 155 y 187.

El convenio 155 OIT consagra el principio de la prevención cuando dentro de su contenido establece que el objeto de la política nacional “es prevenir los accidentes y los daños, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo”. Por su parte, el convenio 187 OIT también propugna la prevención como eje, pero lo hace en forma reforzada cuando en el artículo 3.3. consagra la cultura de la prevención instando a los miembros a la promoción de una mejora continua de la SST con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacional, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores (OIT, 2023, pág. 10).

3.1. La prevención de riesgos psicosociales en los convenios N°155 y 187 OIT

Del análisis del contenido normativo del Convenio N°155 OIT podemos resaltar la importancia de este instrumento, al abordar dos ejes vinculados al tema objeto de nuestra investigación: Por un lado, lo relativo a la prevención de los accidentes y enfermedades profesionales y su vinculación con la legislación y gestión de Salud y Seguridad en el trabajo, y por otro, la referencia indirecta a los riesgos psicosociales. Esto último por cuanto, si bien ni el convenio 155, no posee referencia alguna respecto

a la violencia y el acoso siguiendo a Castro Trancón, podemos decir que los riesgos psicosociales estarían considerados en el convenio N°155 OIT al definir el termino salud, dado que el mismo refiere no sólo la ausencia de afecciones y enfermedades, sino que también incluye los elementos de carácter físico y mental que afecten la salud (artículo. 3.e. C155) Dicha autora agrega que, si bien el convenio carece de referencia explícita a los agentes de riesgos sociales y organizacionales susceptibles de desencadenar riesgos en la salud de las personas que trabajan y, se circunscribe a citar a los agentes físicos, químicos y biológicos (artículo. 11.f. C155), hace alusión respecto a la dirección que tienen que seguir las políticas respecto “a la adaptación de la organización del trabajo, a las capacidades físicas y capacidades mentales (artículo. 5.b. C155), lo que se puede reconocer como un claro componente psicosocial”. Por su parte, dicho autor refiriéndose a la Recomendación 164 destaca que “...incluye dentro de una de las Esferas de Acción Técnicas «la prevención de tensiones físicas o mentales provocadas por las condiciones de trabajo y perjudiciales para la salud» (punto 3.e), (CASTRO TRANCON, 2020, pág. 288).

Por otra parte, y directamente vinculado con el 187 de la OIT y en particular en lo referido a la inclusión en el mismo sobre prevención de riesgos psicosociales “... El Convenio 187 resulta particularmente interesante en relación con los riesgos psicosociales porque hace continua referencia a la configuración de ambientes de trabajo no sólo sanos sino “saludables,” lo que permite una interpretación del riesgo laboral más amplio que el simplemente relacionado con la salud física” (BALLESTER PASTOR , 2013, pág. 15).

En un informe elaborado por Rodríguez, se analiza en profundidad lo relativo a la cultura de la prevención tratado en el Convenio N°187 OIT, en especial cuando sostiene: “Entre las posibles herramientas de mejora, hay tres que podrían tener, bien adoptadas, efectos valiosos en la práctica: a) la implantación de una cultura de la prevención, b) la puesta en marcha de buenos sistemas de gestión en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo, y c) el compromiso de los servicios de prevención con códigos de buenas

prácticas” (RODRIGUEZ, 2009, pág. 35). La prevención en el Convenio 190 OIT y en la Recomendación 206 OIT.

El cambio de paradigma al que invita el Convenio 190 OIT representa una oportunidad para desarrollar un trabajo colectivo, articulado e interdisciplinario, que promueva una profunda transformación de las dinámicas en el mundo del trabajo, desde un enfoque de derechos humanos y de género.

El convenio 190 prioriza la prevención del acoso y la violencia en el mundo del trabajo, al referirse a la misma en diversas disposiciones, tales como:

a) En el preámbulo cuando se reconoce lo importante que es para prevenir el acoso y violencia en el mundo de trabajo: a) contar con una cultura del trabajo que tenga como base el respeto mutuo y de la dignidad de la persona humana; b) que los miembros asuman la responsabilidad de promover un entorno general de trabajo que garantice o asegure una tolerancia cero respecto de la violencia y el acoso y, c) que todos los actores del mundo del trabajo y no exclusivamente el Estado o las Empresas asuman el deber de abstenerse de acudir a la violencia o el acoso, deber que no se limita a prevenir estos flagelos sino también a combatirlos.

b) En el Artículo 4.2 cuando refiere el deber de los miembros de adoptar un enfoque integrado e inclusivo y que considere las cuestiones de género, conforme con su legislación, situación del país y con dialogo consulta a las organizaciones de empleadores y trabajador con la finalidad de lograr prevenir y eliminar el acoso y la violencia. Este abordamiento debería considerar la violencia y el acoso que involucren a terceros, y deberá basarse en: a) la prohibición legal de ambos flagelos; b) cuidar que las políticas se aboquen al abordamiento de la violencia y el acoso; c) establecer una estrategia que sea integral para adoptar medidas de prevención y combate de la violencia y el acoso.

c) En el Artículo 5 el cual establece que todo miembro con el fin de prevenir y aniquilar la violencia y acoso en el mundo laboral, tiene el deber de promover, respetar y aplicar los principios y los derechos fundamentales del trabajo, tales como: eliminación

del trabajo infantil y abolición de la discriminación en el empleo y ocupación, eliminación del trabajo forzoso, promoción del trabajo decente y seguro, asegurar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

d) El artículo 9 constituye el meollo del convenio en lo relativo a prevención de riesgos al establecer que: “Todo Miembro deberá 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, en particular, en la medida en que sea razonable y factible”.

A tales fines, a continuación se destacan los incisos más relevantes en cuanto a la prevención y protección del acoso laboral tales como: el inc. b) que establece que en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo hay que tener en cuenta, tanto la violencia y el acoso, como los riesgos psicosociales asociados; el inc. c) que determina la necesidad de identificar los peligros y efectuar la evaluación de riesgos de violencia y acoso, donde participen tanto los trabajadores como sus representantes, y además la adopción de medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos y el inc. d) que expresa el deber de suministrar en forma accesible información y capacitación relativa a: 1. peligros y a riesgos de acoso y violencia a los trabajadores y otras personas, 2. medidas de prevención y de protección pertinentes, 3 derechos y obligaciones de las personas que trabajan en relación a la adopción y aplicación de una política relativa a violencia y al acoso en el lugar de trabajo, en consulta con los trabajadores y de sus representantes (INICIATIVA SPOTLIGHT - OIT, 2021, pág. 123/126).

Destacamos el rol o papel crucial que posee, tanto la legislación como la gestión de la salud y la seguridad, en la prevención y tratamiento del acoso. También identificamos normas relativas a la prevención de las enfermedades profesionales en la Recomendación 206, complementaria al Convenio 190 de la OIT.

3.2. Prevención de la violencia y el acoso laboral en la OIT - Normas no vinculantes

Ha sido incesante la labor de la OIT para prevenir y eliminar la violencia y acoso laboral, con tal finalidad elabora informes, emite directrices y recomendaciones, que aun sin ser obligatorias, marcan los lineamientos a seguir por las legislaciones internas.

En el informe elaborado con motivo de la 107 reunión, 2008 de la Confederación Internacional del trabajo titulada Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, en los párrafos 152 y 153, concluyó que: “La OIT también ha elaborado una serie de conclusiones y marcos no vinculantes para abordar la violencia y el acoso en el trabajo. Al igual que las normas jurídicas vigentes, muchos de estos marcos y conclusiones abordan la violencia y el acoso de manera fragmentaria, tanto con respecto a las ocupaciones cubiertas como a las formas de violencia y de acoso abordadas. En 2002, en cooperación con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermeras y la Internacional de Servicios Públicos, la OIT publicó las Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud (OIT y otros, 2002). El año siguiente, se adoptó el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla (OIT, 2004). En 2011, la OIT adoptó el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la agricultura, que también incluye el tema de la violencia en el lugar de trabajo, el acoso y la intimidación (OIT, 2011c, pág. 169). La necesidad de abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, incluso con respecto a determinados grupos de trabajadores, ha recibido cada vez más atención en el contexto de las discusiones recurrentes sobre temas específicos y de las discusiones generales que tienen lugar en la Conferencia Internacional del Trabajo...” (OIT, 2018, pág. 41).

El informe antes referido tuvo como norte avanzar hacia una norma internacional o normas internacionales sobre la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, lo que culminó con la aprobación del Convenio OIT 190.

Entendemos que las normas existentes, propician terreno fértil para sembrar las bases de una recomendación o un convenio cuyo objeto específico regule la prevención de los riesgos psicosociales en general y de la violencia y acoso en particular.

También proponemos como importante contar con la elaboración de nuevo convenio o recomendación sobre prevención de riesgos psicosociales.

4. Organización Internacional del Trabajo

Proponemos la elaboración de un convenio o recomendación sobre prevención de riesgos psicosociales donde se aborde la prevención de las consecuencias en la salud de las personas que trabajan, incluyéndolas dentro del concepto de enfermedad profesional en forma preventiva y simple. Esta propuesta se fundamenta en nuestra convicción personal acerca de si bien el Convenio N° 190 de la OIT ha permitido un avance en el tratamiento del acoso y la violencia en el mundo del trabajo como riesgo psicosocial, se necesita dar un paso más, y lograr que, mediante la participación tripartita de Estados, representante de trabajadores y de empresarios, se discuta sobre los riesgos psicosociales, se analicen avances al respecto en las diferentes naciones o comunidades, se defina a las consecuencias en la salud de las personas que sufren acoso y violencia como enfermedades profesionales que deben ser incorporadas en la política y la legislación nacional como tales, de manera prematura, entre otros temas.

5. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (hoy secretaria de Trabajo), Superintendencia de Riesgos del Trabajo e Instituto Argentino de Normalización y Certificación: Normativa, Acciones y Programas.

Se advierte una mayor preocupación por el estudio y puesta en marcha de políticas y acciones vinculadas con los riesgos psicosociales, en particular, a partir de la ratificación del Convenio OIT N° 155. Entre la normativa, programas, acciones e investigaciones pueden destacarse las siguientes:

- a) Resolución N° 5/2007 del Ministerio de Trabajo. A dicha normativa la desarrollamos en el Capítulo II al tratar la normativa interna sobre violencia y acoso en la Argentina.

- b) Encuesta Nacional de Empleo, Condiciones de Trabajo, y Medioambiente de Trabajo y Salud Argentina 2009-2010, en la cual se tuvo en cuenta la temática de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, tanto los Factores de riesgo de la Organización del Trabajo, tales como: autonomía, modalidad salarial, jornada de Trabajo, trabajo nocturno, turnos rotativos, ritmo de trabajo, apoyo social, carga mental como lo relativo a los Factores de Riesgo de Violencia en el Trabajo (GEVT), en los que se distinguió la presión/agresión de jefes, compañeros y público, amenazas de despido y de otro tipo y el acoso moral o sexual., llegándose a la conclusión que 4 de cada 10 trabajadores está expuesto al menos a un factor de riesgo de la Organización del Trabajo y que 3 de cada diez trabajadores están expuestos al menos a un factor de riesgo derivado de la Violencia en el trabajo, y analizando sobre la doble exposición se concluyó que, 1 de cada 10 trabajadores (14,5%) están expuestos a dos tipos de factores de riesgo a la vez. Del análisis de los datos recabados, se determinó que los trabajadores expuestos a factores de riesgos psicosociales, tuvieron mayor prevalencia de accidentes, enfermedades, y visitas al médico, tanto en los factores de riesgos de la organización del trabajo, como para los factores de riesgos derivados de la violencia en el trabajo y en ambos tipo de factores de riesgo, se pudo determinar los efectos sobre la salud de los trabajadores provenientes de la exposición a los riesgos psicosociales tales como síntomas cardiovasculares, malestar psíquico o digestivo, y la conclusión de que la exposición a ambos factores incrementa esta presencia, en particular a síntomas psicósomáticos o digestivos. (Superintendencia de Riesgos del Trabajo, 2009/2010). Resulta importante, que en las encuestas de la Argentina ya se hayan incluido los factores psicosociales de riesgos: 2° Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo y Seguridad Social 2018 informe del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con análisis de estadísticas (Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo, 2019, pág. 47).
- c) Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo (2011-2015), cuyo objetivo específico N.º 2 consiste en “reforzar el marco normativo de Salud y Seguridad en el Trabajo” y la acción radica en “Disponer normas en factores psicosociales laborales”. En el marco de esta Estrategia, se establece la Política Nacional de Salud y Seguridad de los Trabajadores y del medio ambiente, para quedar formalizada en los términos de los Convenios de la OIT 155 y 187 (SAN JUAN, 2011, pág. 1).

Esta Política nacional tiene por finalidad, “promover la mejora de las condiciones de trabajo, con el fin de proteger la vida, promover la mejora y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores, prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con

la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo , reduciendo al mínimo, en la medida que sea más razonable y factible las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente del trabajo”.

- d) Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo (2015-2019), en el cual el Objetivo específico N.º 5 refiere a “Fortalecer los sistemas de información y registro de Accidentes de Trabajo y de Enfermedades profesionales” y la acción consiste en “Desarrollar instrumentos para la vigilancia”. A su vez el objetivo específico N.º 11 está referido a “Avanzar en el desarrollo normativo”, y dentro de las Acciones a desarrollar están la siguientes: “Disponer normas específicas en factores psicosociales en el trabajo, susceptibles de causar enfermedades profesionales, y diseñar o validar instrumentos diagnósticos sobre Factores de Riesgos Psicosociales (FRPS) para disponer de una herramienta preventiva de detección precoz”. Esta 2º estrategia se centra en tres ejes a saber: mayor desarrollo de la prevención primaria; maximización del uso de herramientas digitales para el logro de los objetivos de la ley de riesgos del trabajo y promover un enfoque de salud integral de los trabajadores. Además, se plantea como meta reducir accidentes y aumentar la cobertura del sistema de riesgos del trabajo.
- e) Además, cabe mencionar la Resolución N.º 462-13 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, normativa mediante la cual se aprueba el Protocolo de Prestaciones Médicas en Psiquiatría, en cuyo anexo se indica expresamente lo siguiente: “Las afecciones psiquiátricas cuyo tratamiento se encuentra protocolizado son las derivadas de las enfermedades profesionales permanentes que figuran en el listado, las emergentes de los trámites de enfermedad profesional no listadas y las secuelas de los accidentes de trabajo”.
- f) Estudio de adaptación y validación para Argentina del cuestionario psicosocial de Copenhague (copsoq-istas21), realizado por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo / Universidad Nacional de Avellaneda Agosto 2015 (ZELASCHI, Constanza; Amable, Marcelo; Reif, Luciana; Gonzalez Francese, Rocio; Cornelio, Cecilia; Contreras, Adela, 2015) el cual, entre sus objetivos se destaca el 1.1 “Adaptar al espacio laboral argentino un cuestionario que mide factores de riesgos psicosociales en el trabajo.” El propósito de realizar un estudio de Adaptación y Validación para Argentina del Cuestionario CoPsoQ-ISTAS21. Método para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, detectó la necesidad de celebrar un convenio específico a fin de crear el Grupo COPSOQ-ARG. La finalidad de este convenio fue armar un grupo interdisciplinario de profesionales, que son quienes brindan respaldo a la metodología, el procedimiento y el instrumento validado; y además permite que Argentina se inserte en la Red COPSOQ International Network (<http://www.copsoq->

network.org/index.php). El Grupo COPSQ-ARG, se ha hecho responsable de obtener la versión del COPSQ-ISTAS 21 para Argentina, con el reconocimiento oficial de dicha Red internacional. Esta iniciativa tiene una gran importancia por cuanto se va a contar con instrumentos y formularios de medición de los riesgos psicosociales (NEFFA, 2015, pág. 519).

- g) La elaboración de una política Nacional de Salud y Seguridad de los Trabajadores del Medio ambiente, que tiene por objeto promover la mejora de las condiciones de trabajo con el fin de proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores, prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo en la medida en que sea razonable y factible las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.
- h) La segunda “Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad” (ECETSS) que realizara la Superintendencia de Riesgo del Trabajo en el año 2018 tiene la ventaja que arroja datos que se complementan con las estadísticas oficiales y nos da un panorama más amplio del flagelo.
- i) La creación del Observatorio Argentino de Salud y Seguridad en el trabajo a través de la Resolución 883-E/2017, en cuyo artículo 3° menciona entre otros objetivos el de “facilitar el conocimiento sistemático, actualizado y permanente de las características, comportamiento, dinámica y tendencias de la Salud y Seguridad en el Trabajo”.
- j) Con relación a la ratificación del convenio de la OIT 190 puede mencionarse el informe que da cuenta de las diversas acciones que ha desarrollado el Poder Ejecutivo en la Argentina, en consonancia con el compromiso asumido de implementar el convenio. Entre otras se destaca “Qualitas 190: brinda herramientas al sector empleador para la prevención y abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Artículo. 9: Obligaciones de prevención del empleador)ⁱⁱ.
- k) En el contexto de los esfuerzos por mejorar continuamente los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, es relevante señalar que, en Argentina, el Subcomité Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional del Instituto Argentino de Normalización y Certificación trabaja en consonancia con el comité técnico ISO/TC 283 de ISO. Este comité se encuentra actualmente en un proceso de revisión de la norma ISO 45001:2018, con el fin de asegurar su relevancia y eficacia a nivel mundial (CLAUDIO, SAN JUAN, 2009). Este proceso, que se espera culmine en 2027, incluye la discusión sobre la incorporación de nuevos conceptos como el “bienestar en el trabajo”, definido

como el cumplimiento de las necesidades y expectativas físicas, mentales, sociales y cognitivas de un trabajador relacionadas con su trabajo. Además, se están evaluando temas emergentes como la eficacia de la implementación del sistema de gestión, la competencia en SST, la diversidad de la fuerza laboral, el liderazgo y la cultura, el cambio climático y la discapacidad en el trabajo, entre otros. También se ha propuesto incorporar un requisito sobre las oportunidades de implementar la vigilancia de la salud para la prevención de enfermedades laborales y simplificar el registro de la información documentada. Es importante destacar que ya existen normas de la serie 45000, que complementan la aplicación de la norma ISO 45001:2018, tal como la ISO - IRAM 45003:2021 que aborda la gestión de la seguridad y salud psicológica en el trabajo.

6. Mercosur

- a) Plan Regional de la Salud y Seguridad de los Trabajadores en el MERCOSUR, el cual ha sido aprobado mediante la Resolución N° 4/2015 dictada por el Grupo Mercado Común cuyo objetivo es “desarrollar acciones, de aplicación progresiva, tendientes a promover y proteger la salud y seguridad de los trabajadores en el MERCOSURⁱⁱⁱ (Raffaghelli Luis, Contrera Guillermo, 2024, págs. 306-307).
- b) Programa de trabajo 2023/2024, el cual tiene como actividad específica, entre otras, la de impulsar un Programa Regional de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo cuyo detalle consiste en lo siguiente: 1. Estudio de legislación comparada sobre prevención de riesgos psicosociales en el trabajo en el MERCOSUR. 2. Directrices de la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del MERCOSUR. 3. Información sobre derechos y obligaciones en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. 4. Formación para la implementación de medidas de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo en los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo.

7. Conclusiones parciales

Resulta fundamental la interrelación y el reforzamiento que se da entre dos derechos fundamentales: el derecho a un entorno sano y saludable y el derecho a un trabajo libre de violencia.

Los convenios N° 155 y 187 de la OIT se centran en la prevención y la cultura de la prevención, respectivamente, y mencionan indirectamente los riesgos psicosociales al referirse a la salud física y mental.

El convenio 190 de la OIT establece que considera al acoso y a la violencia en el mundo del trabajo como un riesgo psicosocial que debe ser prevenido y gestionado desde la salud y seguridad, de forma colectiva.

Es indispensable investigar desde la salud y seguridad en el trabajo mecanismos jurídicos que en forma temprana prevengan daños a la salud de las personas que trabajan y que sean consecuencia de violencia o acoso en el mundo del trabajo.

La revisión de la norma ISO 45001:2018 llevada a cabo por el Subcomité Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional del IRAM, en consonancia con el comité técnico ISO/TC 283 de ISO, evidencia una preocupación global por la mejora continua de los sistemas de gestión de SST y la incorporación de nuevos conceptos como el "bienestar en el trabajo".

Existe una necesidad y conveniencia de dar un paso más en orden a la regulación del acoso y la violencia, proponiendo como punto de tratamiento en alguna próxima reunión de la conferencia de la OIT el dictado de un convenio y/o de una recomendación de la OIT sobre prevención de riesgos psicosociales del trabajo. Esta propuesta se refuerza al constatar que, si bien el Convenio N° 190 de la OIT ha permitido un avance en el tratamiento del acoso y la violencia en el mundo del trabajo como riesgo psicosocial, se necesita dar un paso más, y lograr que, mediante la participación tripartita de Estados, representantes de trabajadores y de empresarios, se discuta sobre los riesgos psicosociales.

Se debe analizar los avances al respecto en las diferentes naciones o comunidades y se debe definir a las consecuencias en la salud de las personas que sufren acoso y violencia como enfermedades profesionales que deben ser incorporadas en la política y la legislación nacional como tales, de manera prematura, entre otros temas.

CAPITULO IV

El rol de los sindicatos en materia de acoso laboral

1. Introducción

En este capítulo nos referimos al rol que cumplen los sindicatos e interlocutores sociales en prevención de la violencia y el acoso en el trabajo. Tratamos el papel de los sindicatos en materia de prevención de riesgos psicosociales fundamentalmente a través de: a) Negociación colectiva b) Detección y prevención de las enfermedades que provoca el acoso c) Capacitación, formación y sensibilización c) Evitar el acoso desde su origen d) brindar apoyo a las personas que sufren acoso laboral d) colaborar y participar activamente. Analizamos el rol de los sindicatos a nivel internacional y a nivel regional como en el caso de la Unión Europea y también a nivel nacional en una temática que va en aumento y que necesita medidas urgentes para lograr su eliminación o reducción a su mínima expresión.

Reconocemos la necesidad de compilar de información relativa al rol de los interlocutores sociales no sólo a nivel nacional, sino también internacional para facilitar el estudio de las funciones de los mismos, a fin de poder realizar estudios e investigaciones para avanzar en la prevención de riesgos psicosociales desde el ámbito del derecho colectivo y en particular la inclusión de las consecuencias producidas por la violencia y el acoso en la salud de las personas que trabajan.

Hacemos una breve referencia sobre el rol de los sindicatos en el convenio 190 de la OIT y recomendación 206. Destacamos cómo han abordado los riesgos psicosociales en el trabajo, bien sea, influenciando la legislación o, bien mediante la negociación de medidas en el lugar de trabajo. Mencionamos la evolución que ha tenido en la Unión europea en la regulación de los riesgos psicosociales, pasando del dictado de Directivas sobre salud y seguridad hacia la regulación mediante acuerdos marcos: el primero sobre estrés laboral en el año 2004, el segundo acoso y violencia en el lugar de trabajo del año 2007 y por último el marco europeo para la gestión de los riesgos psicosociales (PRIMA-EF). Remarcamos rol de los actores sociales con posterioridad a la firma de esos

instrumentos Nos detenemos en el Acuerdo marco sobre acoso y violencia en el trabajo (2007) y destacamos una de las ventajas de los acuerdos marcos sobre estrés y sobre acoso respecto a los riesgos psicosociales al incluirlos en las normas preventivas de cada uno de ellos. Hacemos mención a la campaña europea sobre Salud y seguridad 2014-2015 vinculada con la prevención de los riesgos psicosociales. Referimos a la guía para la intervención sindical titulada “La prevención de los riesgos en los lugares de trabajo (Instituto Sindical de Trabajo, 2013) que trata sobre la “Acción sindical en la empresa” y contiene algunas propuestas. Se culmina el capítulo con conclusiones parciales.

2. Los sindicatos, pioneros en la temática del acoso laboral

Las organizaciones sindicales tienen un rol clave respecto a los riesgos psicosociales en general y, en particular, con relación al acoso laboral, papel que no es nuevo, desde que, tal como lo expresara, Luc Demaret, en su carácter de jefe de Redacción de Educación Obrera de la Organización Internacional del Trabajo, en una nota titulada “La acción sindical frente a la violencia en el trabajo” “...los sindicatos hicieron sonar la alarma mucho antes de que el “acoso psicológico” ocupara las primeras planas de las revistas o fuera el centro de atención de los debates emitidos por radio o televisión y mucho antes también de que aparecieran en francés obras como las de Heinz Leyman y Marie-France Hirigoyen ...”.

3. Rol de los sindicatos en la prevención del acoso laboral

Los sindicatos tienen un rol esencial en la prevención de acoso laboral que se podrían sintetizar de la siguiente manera: a) Negociación colectiva, b) Detección y prevención de las enfermedades que provoca el acoso, c) Capacitación, formación y sensibilización, d) Evitar el acoso desde su origen, e) brindar apoyo a las personas que sufren acoso laboral y f) colaborar y participar activamente.

a) Negociación colectiva: la negociación colectiva es el instrumento por excelencia para abordar los riesgos psicosociales, por cuanto este tipo de riesgos se desarrollan en una dimensión organizacional y ambiental. La negociación colectiva entendida en su más amplio sentido, complementa la labor normativa o reguladora de las leyes, máxime

cuando se trata de situación problemática cuya naturaleza no es exclusivamente jurídica, sino que es más bien social y cultural. Y, “...si las cuestiones a tratar en la negociación colectiva se centran sobre fenómenos que tienen una dimensión colectiva, como son el del estrés laboral y la violencia psíquica, y en especial, su formulación más grave, el acoso moral en el trabajo, viene de suyo que la gestión de los problemas que plantean, tanto por los graves efectos para la salud de los trabajadores, como por las importantes consecuencias económicas que conllevan, las respuestas a todo ello deberán de adoptarse desde un preeminente nivel o ámbito colectivo, en doble momento: primero negociándose las respuestas y después gestionándose participativamente”.

Es decir, la posibilidad de gestionar los riesgos psicosociales se facilita si la normativa aplicable es producto de una negociación colectiva, porque hace más factible el cumplimiento. Por otra parte, las cláusulas específicas que se incluyan en convenios al ser acordadas por las partes en forma colectiva tienen la ventaja que facilitan su acatamiento y cumplimiento. Además, permite la evaluación de los factores de riesgos.

Con relación a la negociación colectiva y el rol de los sindicatos en la prevención de riesgos psicosociales, una publicación de un número especial del Boletín Internacional de Investigación Sindical, analiza los Riesgos psicosociales, el estrés y la violencia en el mundo del trabajo. Dicha publicación destaca la importancia de la negociación y del dialogo social, en orden a los riesgos psicosociales y su prevención, la eficacia de los sindicatos en estos ámbitos, así como la existencia de buenas prácticas, que dan cuenta de la forma en que los interlocutores sociales han abordado los riesgos psicosociales en el trabajo, bien sea, influenciando la legislación o, bien mediante la negociación de medidas en el lugar de trabajo (Oficina I.T., Boletín Internacional de investigación sindical, Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo, 2017, pág. 8).

En la Guía de “Buenas prácticas sindicales en evaluación de riesgos psicosociales” de la UGT se resalta a la negociación colectiva como la herramienta que posee la mayor aptitud para dar cumplimiento en la práctica a la obligación de prevenir los riesgos.

Además, se destaca la importancia de incluir dentro de las disposiciones normativas de los convenios colectivos una cláusula que incluya expresamente la necesidad de evaluar los factores psicosociales de riesgos, pronunciándonos a favor de la inclusión de cláusulas de esa naturaleza. Como también coincidimos, en cuanto no basta la mera inclusión de una cláusula normativa en el convenio colectivo, sino que requiere de un seguimiento para evaluar logros y obstáculos que den una pauta de si realmente se está cumpliendo la norma (UGT, 2012, pág. 25).

b) Detección y prevención de las enfermedades que ocasiona el acoso laboral desde su origen:

Abajo Olivares refiere a la posición privilegiada de las organizaciones sindicales para detectar en forma temprana las conductas de acoso laboral y capacitar a los agentes sociales en forma eficaz o adecuada. (ABAJO OLIVARES, 2016, pág. 672). Agregamos que resulta fundamental el rol de los sindicatos en la prevención de las enfermedades ocasionadas por el flagelo del acoso, para lo cual tienen que cumplir con la prevención proactiva a fin de modificar las condiciones laborales y evitar que la personas que trabajan se expongan a los riesgos psicosociales.

Ramírez considera importante que los sindicatos cuenten con profesionales médicos que tengan un manejo idóneo en el listado de enfermedades aprobado por decreto 658/96 y en la tabla de evaluación de incapacidades laborales (decreto 659/96), etc. Conocimiento que debe servir a los gremios para asesorar a las personas afectadas y detectar enfermedades que son inherentes a la industria o actividad que lo sindicatos representan pero que no están en el listado, a fin de requerir al comité consultivo permanente su inclusión (RAMIREZ L. E., 2019, pág. 70).

Entendemos que los facultativos que cuentan los sindicatos deberían conocer también el concepto de enfermedad profesional que da el protocolo del convenio 155 de la OIT a fin de entender que también las afecciones a la salud que sufren las personas que trabajan como consecuencia del acoso laboral deben ser incluidas como tales.

c) Capacitación colaboración y sensibilización: Ramírez, más adelante, hace referencia a otra función que pueden realizar los sindicatos, cuál es la de capacitar a delegados y directivos sobre cuáles son las enfermedades profesionales listadas para que conozcan sus derechos y puedan ejercerlos y no encuadrarlos erróneamente dentro de la obra social.

También entendemos importante destacar, la capacitación sobre acoso laboral en general, conductas de acoso, fases del mismo, consecuencias en la salud y en la vida de la persona que lo sufre, vías de acceso para denuncias y puesta en conocimiento a las autoridades de la empresa, organismos administrativos y/o judicial.

d) Brindar apoyo a las personas que sufren acoso, al respecto Abajo Olivares destaca que los sindicatos tienen la función de brindar apoyo a las personas que sufran acoso laboral y también la de realizar campañas de sensibilización dentro de las organizaciones sindicales, empresas y demás organizaciones. y orientarlos acerca de vías o acciones existentes para lograr la protección y tutela efectiva de las personas que sufren acoso laboral (ABAJO OLIVARES, 2016, pág. 672).

e) colaboración y participación sindical: Se considera como rol importante de los sindicatos el de tener una participación activa de los delegados sindicales en todas las fases del proceso preventivo, impulsando una acción conjunta entre salud y seguridad y representación sindical.

Los convenios colectivos también desempeñan un rol fundamental sobre todo para trabajar en la prevención de los riesgos psicosociales y búsqueda de vías o acciones para lograr la protección y tutela efectiva de las personas que sufren acoso laboral.

f) Según el convenio 190 y la recomendación 206 de la OIT, es importante destacar la intervención que se le da en todos y cada uno de los artículos de ambos instrumentos a la consulta de las organizaciones de trabajadores o empleadores. En particular, en el artículo. 9° del convenio 190 OIT. También resulta necesario destacar el artículo. 12 relativo a los métodos de aplicación del convenio en donde expresamente se refiere a que sus disposiciones deberán aplicarse entre otras, mediante los convenios colectivos.

Con relación a la negociación colectiva y el rol de los sindicatos en la prevención de riesgos psicosociales, una publicación de un número especial del Boletín Internacional de Investigación Sindical, analiza los Riesgos psicosociales, el estrés y la violencia en el mundo del trabajo. Dicha publicación destaca la importancia de la negociación y del dialogo social, en orden a los riesgos psicosociales y su prevención, la eficacia de los sindicatos en estos ámbitos, así como la existencia de buenas prácticas, que dan cuenta de la forma en que los interlocutores sociales han abordado los riesgos psicosociales en el trabajo, bien sea, influenciando la legislación o, bien mediante la negociación de medidas en el lugar de trabajo (Oficina I.T., 2017, pág. 8).

En la Guía de “Buenas prácticas sindicales en evaluación de riesgos psicosociales” de la UGT se resalta a la negociación colectiva como la herramienta que posee la mayor aptitud para dar cumplimiento en la práctica a la obligación de prevenir los riesgos. Además, se destaca la importancia de incluir dentro de las disposiciones normativas de los convenios colectivos una cláusula que incluya expresamente la necesidad de evaluar los factores psicosociales de riesgos, pronunciándonos a favor de la inclusión de cláusulas de esa naturaleza. Como también coincidimos, en cuanto no basta la mera inclusión de una cláusula normativa en el convenio colectivo, sino que requiere de un seguimiento para evaluar logros y obstáculos que den una pauta de si realmente se está cumpliendo la norma (UGT, 2012, pág. 25).

4. Regulación de los riesgos psicosociales en la Unión Europea

Es destacable resaltar el rol de los interlocutores sociales en la política de la Unión Europea, en cuanto a la forma de regular los riesgos psicosociales se pasó del dictado de Directivas al logro de una normativa que sea producto de la negociación donde los representantes de trabajadores y de empleadores cumplieron un papel fundamental con la firma de tres importantes acuerdos marcos: el primero sobre estrés laboral en el año 2004, el segundo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo del año 2007 y por último, el marco europeo para la gestión de los riesgos psicosociales (PRIMA-EF). (Oficina I.T., 2017, pág. 8).

García Viña destaca que, desde el punto de vista normativo, luego de la firma de los acuerdos marcos referidos hay un cambio importante dado que se ha transitado un camino normativo que va desde una legislación vinculante como son las directivas, relativas a la seguridad y salud en el trabajo, a una regulación negociada propia de la negociación colectiva comunitaria. Por ello se dice que la evolución de la política de la Unión Europea sobre los riesgos psicosociales se ha desarrollado especialmente en forma negociada. Esto resultará fundamental por cuanto dentro de la temática objeto de Dialogo social comunitario aparece el debate sobre cuestiones relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo, entre las cuales surge sin duda el tema de la prevención de riesgos psicosociales (GARCIA VIÑA, 2013, pág. 10).

Consideramos de valor la experiencia de Unión Europea en materia de prevención de riesgos psicosociales para analizar estrategias o herramientas para lograr mejores resultados, como así también tener en consideración que no basta la firma de acuerdos marcos, sino que es necesario efectuar un seguimiento de cumplimiento de tales acuerdos a los fines de verificar cumplimiento de lo convenido y evaluación de los riesgos psicosociales.

5. Acuerdo marco sobre acoso y violencia en el trabajo (2007)

El acuerdo marco sobre Acoso y violencia en el trabajo implicó un cambio importante para los países de la Unión Europea por cuanto la mayoría de ellos han implementado el acuerdo marco, bien sea mediante la suscripción de acuerdos o convenios entre representantes de trabajadores y empleadores o mediante la modificación de sus legislaciones (GARCIA VIÑA, 2013, pág. 10). En conclusión, se puede afirmar que el Acuerdo marco y su implementación ha supuesto un mecanismo que mejora la conciencia y la actitud de prevenir y/o resolver los conflictos que se originan cuando se dan supuestos de acoso. Las medidas puestas en marcha se caracterizan por la flexibilidad y diversidad, elementos claves del propio acuerdo, que permite un mejor ajuste a las necesidades concretas del país, región o sector económico. Finalmente, es evidente que las medidas puestas en marcha en aplicación del acuerdo no son nada más que el comienzo de la lucha contra estas situaciones, por lo que, los interlocutores

sociales, ya sean de ámbito de la Unión Europea o nacionales, han de seguir negociando para llegar a acuerdos que permitan resolver futuros conflictos, algunos difíciles de imaginar en la actualidad.

García Viña, con relación al Acuerdo Marco del año 2011, sostiene que no se han logrado resultados concretos a punto tal que se dice que, el acuerdo marco ha tenido más una función pedagógica, informativa y formativa que reguladora y de impulso de políticas concretas desde que ha sido un ámbito propicio para el debate y el dialogo. Sin embargo, se debe remarcar que la principal ventaja tanto del Acuerdo marco sobre el estrés, como el Acuerdo marco sobre el acoso y la violencia en el trabajo, es que ambos instrumentos han sido transcendentales para que la totalidad de los Estados Miembros colocaran al riesgo psicosocial entre los riesgos que estaban incluidos en las normas preventivas de cada uno de ellos.

La campaña europea aprobada por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo años 2014 y 2015, bajo el lema “Soluciones prácticas para los riesgos psicosociales”, la cual se centró en difundir un mensaje tendiente a dejar claro que es posible la prevención de los riesgos psicosociales y a la vez se ocupó en identificar y difundir las soluciones prácticas dando prioridad a la prevención primaria, a la par de dar importancia a los factores de promoción de salud y los aportes que un entorno laboral positivo puede hacer al bienestar y a la salud de los trabajadores y en consecuencia a la producción de la empresa.

Respecto a los retos de la acción sindical cabe hacer referencia a la guía para la intervención sindical titulada “La prevención de los riesgos en los lugares de trabajo (Instituto Sindical de Trabajo, 2013) en la cual se alude a la “Acción sindical en la empresa” indicándose un conjunto de “propuestas para la acción sindical en la empresa frente a los riesgos psicosociales” y en la cual se describen los siguientes retos sindicales”:

1. Abordar, de una vez por todas, la prevención de riesgos psicosociales en la empresa. Estos riesgos son los grandes ausentes de la actividad preventiva y en cambio

están presentes en la mayor parte de empresas, y son los más frecuentemente señalados por la población trabajadora.

2. Abrir la acción sindical al campo de la organización del trabajo desde la salud laboral. La normativa de prevención de riesgos laborales obliga al empresario a actuar sobre la organización del trabajo cuando esta afecta a la salud. Y además le obliga a llevar a cabo esta acción con la participación de la representación sindical.

3. Promover la prevención desde la exposición (riesgos psicosociales) en lugar de realizar la intervención a partir del daño (estrés y enfermedades asociadas).

4. Reivindicar la prevención en origen, cambiando las condiciones de trabajo relativas a la organización del trabajo.

5. Dar un salto cualitativo en la participación sindical. Ir más allá del seguimiento y control, estando presentes activamente en todas las fases del proceso preventivo, desarrollando una participación propositiva, negociando y codeciendo.

6. Es una oportunidad para la puesta en práctica del trabajo conjunto de acción sindical y salud laboral de los delegados de prevención y de los delegados de personal, miembros del comité de empresa y delegados sindicales. Nuestras experiencias y conocimientos de la realidad de la empresa son complementarios y sindicalmente se hace necesario compartirlos, incorporar criterios de salud al conjunto de la acción sindical y criterios de acción sindical al ámbito de la salud. La organización del trabajo es cosa de todos y todos tenemos algo que decir” (Instituto Sindical de Trabajo, 2013).

6. Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo

Se resalta la importancia de acuerdos como el Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo que impulsa a los países a incluir la prevención de estos riesgos en sus legislaciones.

7. Conclusiones parciales

La acción de los sindicatos e interlocutores sociales es fundamental para avanzar en la prevención de la violencia y el acoso en el trabajo, así como para la implementación

del Convenio N°190 OIT y su Recomendación N° 206. Su rol es múltiple y dinámico, abarcando diversas actividades como campañas de sensibilización, divulgación, diálogo social, promoción de buenas prácticas sindicales, apoyo a investigaciones, manejo de estadísticas, y la participación en negociaciones colectivas sobre acoso y prevención de la violencia en el lugar de trabajo. La inclusión del acoso como riesgo psicosocial en las negociaciones colectivas es esencial.

El papel de los interlocutores sociales es clave en la prevención de riesgos psicosociales, ya que los acuerdos alcanzados con su participación garantizan un mayor acatamiento y permiten el seguimiento y control de su cumplimiento. Es de vital importancia el rol de los sindicatos a nivel internacional, regional (como en la Unión Europea) y nacional, en un contexto donde esta problemática va en aumento y requiere medidas urgentes para su eliminación o reducción.

Resulta imprescindible la recopilación de información sobre el rol de los interlocutores sociales, tanto a nivel nacional como internacional, para facilitar el estudio de sus funciones y avanzar en la prevención de riesgos psicosociales desde el ámbito del derecho colectivo. Esto incluye, en particular, la consideración de las consecuencias de la violencia y el acoso en la salud de los trabajadores. Los sindicatos deben tener una participación activa en todas las fases del proceso preventivo, impulsando acciones conjuntas entre salud, seguridad y representación sindical.

Además, es importante destacar que la negociación colectiva es una herramienta esencial para abordar los riesgos psicosociales, ya que estos se desarrollan en una dimensión organizacional y ambiental. La inclusión de cláusulas específicas en los convenios colectivos que obliguen a evaluar los factores de riesgo psicosocial y a realizar un seguimiento de su implementación es fundamental para asegurar su efectividad. La experiencia de la Unión Europea en la regulación de riesgos psicosociales, que evolucionó de directivas a acuerdos marco negociados, subraya la importancia del diálogo social y la participación de los actores sociales en la definición e implementación de políticas preventivas.

CAPITULO V

El acoso laboral en la normativa regulatoria de los riesgos laborales en la Argentina

1. Introducción

En el presente capítulo, realizamos un análisis de los objetivos establecidos en la ley 24557 y del concepto de enfermedad profesional, tal como se define en el artículo 6, apartado 2, de dicha ley, modificado por el decreto 1278/00. Exploramos las opiniones de diversos doctrinarios, quienes concuerdan en que los riesgos psicosociales no están contemplados en la Ley de Riesgos del Trabajo (LRT). Fundamentamos, siguiendo a Gialdino, sobre incompatibilidad entre la definición de enfermedad profesional en la LRT y lo establecido en los artículos 4 y 16.1 del Convenio 155 de la OIT, así como con el artículo 1 del protocolo de 2002.

Referimos brevemente al decreto 658/96 y planteamos la inconventionalidad de la normativa nacional. Examinamos cómo la Ley N°26773 omite la prevención de riesgos como objetivo, contrastándola con la ley 24557. Abordamos la carencia de normas preventivas a nivel nacional para quienes sufren enfermedades derivadas del acoso laboral, destacando que en el mejor de los casos se logra una reparación, omitiendo cumplir con el paradigma de la prevención.

Subrayamos la necesidad de que las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) analicen con mayor detenimiento las denuncias, especialmente las de personas vulnerables al acoso laboral. Enfatizamos la importancia de evaluar los riesgos psicosociales desde una perspectiva de género. Además, resaltamos cómo la sensibilización, capacitación y concientización sobre la prevención del acoso y la violencia en el trabajo, junto con la implementación de políticas de salud y seguridad, pueden fomentar un mayor compromiso de los actores responsables.

Advertimos acerca de la complejidad del fenómeno del acoso laboral, que exige una modificación en el abordaje de la prevención de riesgos, generando un beneficio tanto objetivo como subjetivo para el empleador. Finalmente, proponemos solicitar judicialmente la inconventionalidad de normas como el artículo 6.2 de la LRT y

concordantes, basándose en la normativa supralegal, aunque se reconoce que esta vía no es la más adecuada para la prevención. Desarrollamos el objetivo que nos propusimos tendiente a establecer la factibilidad jurídica de que las personas que sufren daños a consecuencia del acoso laboral puedan obtener prestaciones en especie y dinerarias a través de la ART.

Exploramos la relación entre enfermedad profesional y riesgos psicosociales, incluyendo el acoso laboral, así como la prevención de estos riesgos. Concluimos que la ausencia de inclusión de los riesgos psicosociales en el concepto de enfermedad profesional en Argentina obstaculiza la prevención de las consecuencias del acoso laboral. Por lo tanto, se destaca la importancia de que la ART actúe ante los primeros síntomas de acoso laboral, ya que la reparación judicial es tardía y puede agravar la salud de las personas afectadas. El presente trabajo busca analizar este panorama y plantear posibles soluciones desde una perspectiva legal y social.

2. Las consecuencias en la salud derivadas del acoso como enfermedad no listada

Resulta necesario analizar brevemente la normativa que regula las enfermedades profesionales en el ordenamiento de riesgos de la Argentina con la finalidad de investigar acerca de la factibilidad jurídica de que las personas que sufren daños en la salud, a consecuencia del acoso laboral, puedan obtener prestaciones en especie y dinerarias. Ello, con procedimientos administrativos simples y sin mayores dilaciones, que permitan la actuación en el ámbito de la ART frente a las primeras manifestaciones de los síntomas de la enfermedad, previa denuncia.

En forma previa, consideramos conveniente remarcar la interrelación de conceptos que consideramos vinculados. Por un lado, el concepto de enfermedad profesional, y la posibilidad de incluir como tal a los riesgos psicosociales, dentro de los cuales se encuentra al acoso laboral. Por otro lado, la prevención de enfermedades profesionales, y en particular, la prevención de los riesgos psicosociales en general y el acoso laboral en particular.

Si encontramos que el concepto de enfermedad profesional en la Argentina no cubre y/o no incluye a los riesgos psicosociales en general, y al acoso laboral en especial, resulta obvio que estamos frente a un obstáculo insalvable para pensar y/o analizar la prevención de los riesgos psicosociales. Ello, por cuanto no encontramos otra forma de prevenir las consecuencias en la salud derivadas del acoso laboral que sufren las personas que trabajan si no es ingresando en la ART ante la aparición de los primeros síntomas provocados por este flagelo. La reparación que brinda la justicia, es tardía y perjudica o agrava la salud de las personas afectadas.

3. Análisis normativo del ordenamiento sobre Riesgos laborales

La ley N° 24.557 en su Capítulo I establece en su Artículo 1° titulado “Normativa aplicable y objetivos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT)” tiene dos apartados: El apartado 1., el cual *establece que*: “La prevención de los riesgos y la reparación de los daños derivados del trabajo se regirán por esta LRT y sus normas reglamentarias; y el apartado 2 relativo a los objetivos de la ley dice: Son objetivos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT): a) Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo; b) Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado; c) Promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados; d) Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras”.

Es decir que la LRT establece como uno de sus objetivos la prevención de los riesgos y la reducción de la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo. Dicha ley también refiere a la prevención como objetivo en el artículo 1 párrafo d) cuando dice: promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones de reparación. Por su parte el artículo. 4 de la ley 24557, si bien trata de la prevención de los riesgos del trabajo y específicamente de las obligaciones de las partes, estableciendo concretamente que las mismas “están obligados a adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo” y prescribe que: “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.” Y en el apartado 2 establece que “Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo deberán establecer exclusivamente para cada una de las empresas o establecimientos considerados críticos, de conformidad a lo que determine la autoridad de aplicación, un plan de acción que contemple el cumplimiento de las siguientes medidas: a) La evaluación periódica de los riesgos existentes y su evolución; b) Visitas periódicas de control de cumplimiento de las normas de prevención de riesgos del trabajo y del plan de acción elaborado en cumplimiento de este artículo; c) Definición de las medidas correctivas que deberán ejecutar las empresas para reducir los riesgos identificados y la siniestralidad registrada; d) Una propuesta de capacitación para el empleador y los trabajadores en materia de prevención de riesgos del trabajo” en ningún lugar se refieren a riesgos psicosociales del trabajo y mucho menos se establecen mecanismos para tratar los problemas de la salud mental, en forma autónoma, sino solo los derivados de accidentes de trabajo sufridos por las personas que trabajan.

Por su parte la ley 26773, a diferencia de la ley 24557, no contempla como objetivo la prevención de los riesgos del trabajo, lo cual constituye un sesgo regresivo con relación a la LRT. Además, consideramos sobreabundante decir que, al igual que la LRT, la ley 26773 tampoco contempla la prevención de los riesgos psicosociales.

La ley 27348, tiene como aspecto positivo el artículo 19, el cual marca un hito importante al legislar sobre la necesidad de contar en Argentina con una norma expresa de prevención y protección laboral referida, tanto a las condiciones, como al medio ambiente de trabajo. Entendemos como positivo, por la íntima vinculación que existe con la prevención de riesgos psicosociales. Sin embargo, resulta lamentable que, a la fecha, pese al tiempo transcurrido, no se cuente con una ley Sobre Protección y prevención que garantice las condiciones y el medio ambiente de trabajo que resulten

acordes con las mejores prácticas y la normativa internacional en la materia de su incumbencia.

Para ilustrar concretamente sobre el contenido del artículo 19 ley 27348 transcribiremos el mismo” La Superintendencia de Riesgos del Trabajo deberá remitir al Comité Consultivo Permanente creado por el artículo 40 de la ley 24.557 y dentro del plazo de tres (3) meses contado a partir de la vigencia de la presente, un anteproyecto de ley de protección y prevención laboral destinado a garantizar que las condiciones y medio ambiente de trabajo resulten acordes con las mejores prácticas y la normativa internacional en la materia de su incumbencia y que permita que esos principios generales sean ajustados en forma específica para cada actividad, a través de los convenios colectivos de trabajo”.

4. Procedimiento a seguir en las peticiones de coberturas de enfermedades no listadas

El principio de la ley 24557 es que solo serán consideradas como tales a las enfermedades listadas. Justamente el Decreto 658/1996 es la norma que establece el listado de enfermedades profesionales, Es decir, que el concepto de enfermedad profesional responde a un sistema autosuficiente o cerrado. Aunque, luego haya sido flexibilizado, dejando alguna posibilidad de incluir para el caso concreto otras enfermedades no listadas. (MAZA M. A., 2010, pág. 65/80).

4.1. Opinión de los doctrinarios.

Ramírez sostiene textualmente que “En el sistema de la LRT hay un listado de enfermedades profesionales y un procedimiento para determinarlas, que contiene una definición de cada una, un detalle no taxativo de las actividades laborales que pueden originarlas y las formas de diagnosticarlas. Es decir que el listado de enfermedades es “cerrado”, pero el detalle de tareas, productos o ámbitos laborales que pueden causarlas es ejemplificativo. Este autor también refiere que: “... es más fácil pasar un camello por el ojo de una aguja que lograr que una ART acepte una enfermedad profesional” (RAMIREZ L. E., 2019, pág. 70).

Tal como dijimos, este sistema encontró una pequeña flexibilización mediante la modificación introducida al artículo 6 apartado 2 b (decreto 1278/00), pero no fue, ni es suficiente para considerar a las consecuencias de los riesgos psicosociales como enfermedades profesionales. Dicho apartado prescribe que "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" (TOSELLI, Carlos y MARIONSINI, Mauricio, 2013, pág. 53).

Ramírez más adelante refiere textualmente: "Este es uno de los aspectos más vulnerables de la LRT, si se lo confronta con las garantías y principios constitucionales. La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) ha sostenido que el sistema de listado cerrado, que no admite que el trabajador pueda demostrar que padece una patología vinculada con su trabajo no incluida en la lista, es contrario al Convenio n°42-ratificado por Argentina-y a la recomendación n°121/64(dictamen de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Caso ACD19-2). También sostiene textualmente que: El Listado aprobado por el laudo MTySS n°156/96y ratificado por el decreto 658/96(B.O. 27/06/96), se complementa con el "Manual de Procedimientos para el diagnóstico de las enfermedades profesionales" (Laudo MTySS N° 405/969; B.O. 14/06/96) y con la "Tabla de Evaluación de las Incapacidades Laborales", puesta en vigencia por el decreto 659/96(B.O. 14/06/96)".

Recientemente el Comité Consultivo Permanente ha aprobado la actualización de la Tabla de Evaluación de Incapacidades Laborales (Baremo). Si bien, aun no se encuentra en vigencia la actualización del Baremo podemos destacar que el mismo ha perdido la oportunidad de incorporar los riesgos psicosociales.

Abajo Olivares refiriéndose al Decreto 658/1996 expresa que el mismo se basa en enfermedades físicas con origen en elementos externos de carácter físicos. Dicho autor agrega, que dicha normativa no sólo omite toda consideración al acoso laboral o *mobbing*, sino a cualquier dolencia de orden psicológico (ABAJO OLIVARES, 2016, pág. 693). Más adelante analiza "Tabla de incapacidades por accidentes de trabajo y

enfermedades profesionales” que fuera aprobada por el Comité Consultivo Permanente, en lo relativo a los daños o secuelas de tipo psiquiátrico, y sostiene lo siguiente:

“...Las lesiones psiquiátricas que serán evaluadas, son las que deriven de las enfermedades profesionales que figuren en el listado diagnosticadas como permanentes o secuelas de accidentes de trabajo. Las enfermedades psicopatológicas no serán motivo de resarcimiento económico, ya que casi la totalidad de estas enfermedades tiene una base estructural”. Los trastornos psiquiátricos secundarios a accidentes por traumatismos cráneo-cefálicos y/o epilepsia postraumática (como las personalidades anormales adquiridas y las demencias postraumáticas, delirios crónicos orgánicos, etc.) serán evaluados únicamente según el rubro desorden mental orgánico postraumático (grados I, II, III o IV). Solamente serán reconocidas las reacciones o el desorden por estrés postraumáticos, las reacciones vivenciales anormales neuróticas, los estados paranoides y la depresión psicótica, que tenga un nexo causal específico, relacionado con un accidente laboral, debiéndose descartar primeramente todas las causas ajenas a esta etiología, como la personalidad predisponente, los factores socioeconómicos, familiares, etcétera” (LIVELLARA, 2008, pág. 453/515).

Neffa, por su parte considera que la legislación argentina ha establecido un listado acotado de enfermedades profesionales, el cual en forma excepcional ha considerado el impacto de las condiciones y medio ambientes del trabajo en la salud (NEFFA, 2015, pág. 361) También este autor manifiesta que en la legislación sobre riesgos del trabajo quedó pendiente el reconocimiento, en forma expresa, del derecho del trabajador a la protección de su salud psíquica, siendo un deber del empleador la obligación de seguridad (NEFFA, 2015, pág. 457). Esta omisión habría sido salvada de alguna manera con la reciente reforma del artículo 75 de la Ley de Contrato de Trabajo, pero consideramos que esa modificación, si bien es un avance que favorece la prevención, no es suficiente a los fines de esta investigación, porque lo que se advierte es que, si a consecuencia de un acoso o violencia en el trabajo se producen consecuencias en la

salud de la persona que lo sufre, ésta lo denunciará pero la ART, la desestimaré bajo la leyenda enfermedad no listada.

Neffa, al prologar la obra Riesgos Psicosociales en el trabajo de Raffaghelli y Contreras formula la siguiente pregunta: ¿Por qué causa no se percibe de manera inmediata la relación de asociación o de causalidad entre el trabajo, la salud y la enfermedad' y la contesta enumerando nueve razones o fundamentos? (RAFFAGHELLI Luis, CONTRERA Guillermo, CONTRERA Ilena, 2019, pág. 13/41).

-El débil grado de conciencia, de formación e información de los trabajadores; Por ello, consideramos de importancia la capacitación de éstos y, en especial, de los integrantes del sindicato, a fin de la toma de conciencia sobre riesgos psicosociales y su temprana detección.

-La escasez de investigaciones científicas sobre esta relación y que sus resultados no sean de dominio público; Por eso propiciamos las investigaciones cuyo tema sea justamente la prevención de los riesgos psicosociales y, en particular, sobre el acoso laboral. Aunque entendemos que, si nuestro país sigue el concepto unitario de violencia y acoso en el mundo del trabajo que contiene el convenio 190 de la OIT, todo avance que se obtenga a través de las investigaciones sobre acoso laboral también redundará y se aplicará a la violencia laboral y viceversa. Por ello, consideramos de importancia el financiamiento de proyectos de investigación sobre esta temática.

- La acción de los lobbies para intentar frenar investigaciones que pueden crear restricciones al uso de ciertos medios de producción y a la manipulación de productos tóxicos; Si bien este fundamento no es directamente aplicable al acoso y la violencia en el mundo del trabajo, sin duda existen y existirán colectivos que propugnan que ambos flagelos sigan invisibilizados y naturalizados.

- Existen prejuicios sociales por parte de los médicos e ingenieros laborales tradicionales para quienes los riesgos son ineliminables y los trabajadores fingirían estar enfermos para no ir a trabajar. Agregamos, que esta concepción debe ser modificada y debemos pasar del mito de que el acoso y sus consecuencias son producto de conductas

de la víctima del flagelo y, darle un enfoque desde la salud y seguridad del trabajo. Este nuevo enfoque entiende que el problema de los riesgos psicosociales obedece a un conflicto que requiere una respuesta colectiva, con responsabilidades compartidas entre todos los involucrados en el mundo del trabajo, es decir, Estado, empresa, trabajadores, sindicatos, con diferentes grados de responsabilidad, pero con responsabilidades compartidas.

-Los efectos sobre la salud derivados de la exposición a varios riesgos se descubren mucho tiempo después, cuando se incrementaron o cuando se llevan a cabo estudios epidemiológicos, como ocurrió con el cáncer profesional.

-En las investigaciones cuantitativas juega el “efecto selección”: los trabajadores encuestados son los que ocupan un puesto mientras pueden resistir, pero lo que no pudieron hacer frente a los riesgos ya no están en sus puestos y no serán entrevistados o encuestados sin poder contabilizarlos; De ahí que entendemos importante que las estadísticas encuesten a personas que ya no pertenecen al plantel de la empresa, cualquiera haya sido la forma de extinción del vínculo pero que han sufrido acoso laboral en su trabajo.

-A veces los trabajadores contribuyen involuntariamente para subestimar las relaciones entre el trabajo y la salud, por ejemplo, el trabajo nocturno y por turnos rotativos son dañinos para la salud, pero se paga una prima, que se acepta para completar ingresos.

-En Argentina los trabajadores tienen pocas veces la ocasión colectiva de hablar libremente y en detalle, dentro de sus ámbitos de trabajo, sobre los síntomas y las perturbaciones que sienten y que son atribuibles al trabajo; Por eso participamos del criterio de aquellos autores que consideran, de suma importancia, escuchar a las personas que trabajan, que son quienes conocen los riesgos psicosociales y muchas veces los padecen en silencio para mantener su fuente de trabajo.

-La legislación vigente es incompleta y está atrasada, desconoce los riesgos psíquicos y mentales y pone el acento en los riesgos del trabajo sobre el cuerpo, antes

que en preservar la salud de quienes los deben soportar y no reconoce el derecho de los trabajadores de participar en la prevención. Todo lo cual ha quedado plasmado con la cita de autores que consideran insuficiente al sistema del ordenamiento de riesgos de la Argentina. Siendo esencial, la escucha y participación activa de los trabajadores y sus representantes, en la prevención de riesgos en general y, de los psicosociales. como el acoso laboral, en especial.

4.2. Inconvencionalidad del marco normativo

Si nos quedáramos con esa visión parcial que nos ofrece el marco normativo del derecho interno sobre riesgos del trabajo en la Argentina, el panorama de la prevención de riesgos psicosociales y la inclusión en la ART en forma temprana de las primeras manifestaciones en la salud de personas que sufren acoso laboral, seria desalentador.

Frente a ello, cobra especial valor la reflexión de Gialdino cuando realiza un verdadero diálogo de fuentes de normas supraleales y brinda las explicaciones normativas de por qué razón es incompatible la definición de enfermedad profesional establecida en el artículo 6 de nuestra LRT, con lo prescripto por los artículos 4 y 16.1 del convenio N° 155 OIT y, con el artículo 1 del protocolo de 2002. Incluso este autor para reforzar la vigencia del artículo 1 del protocolo de 2002 cita a la CIDH en la causa Spoltore donde dicha Corte expresamente transcribe el concepto de enfermedad profesional contenida en dicho Instrumento. (GIALDINO, 2022, pág. 20).

Concretamente sostiene que en nuestro país se considera como enfermedad profesional, fuera de las listadas, sólo aquellas que son provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, en tanto por un lado el artículo 4 del convenio 155 establece que las políticas nacionales en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo deben tener como objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean (i) "consecuencia del trabajo", (ii) "guarden relación con la actividad laboral" o (iii) "sobrevengan durante el trabajo". También analiza el artículo 16.1 del convenio 155, el cual exige a los empleadores que en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la

maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control sean seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores. A todo lo cual agrega que la CIDH en Spoltore se refiere al artículo 1 del protocolo 2002 que considera que "el término 'enfermedad profesional' designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral. Para concluir el autor destaca la obligación del Estado de respetar y aplicar los convenios y protocolos por poseer el carácter de instrumentos internacionales y supraleales (CN, artículo. 75.22, primer párrafo) (GIALDINO, 2022, pág. 13/34).

De todo el análisis de la normativa aplicable al tema objeto de investigación precedentemente descripto, surge la inconventionalidad del artículo 6 ley 24557, modificada por Decreto 1278/00 y en consecuencia inconventionalidad del listado del decreto 658/96 (e incluso de la reciente actualización del baremo), al no incluir como enfermedad profesional a los riesgos psicosociales y al no regular sobre la prevención de tales consecuencias en la LRT, omitiendo lo prescripto por el convenio N° 155 OIT, y en el Protocolo 2002.

Ello, por cuanto toda la normativa supraleal referida por Gialdino autoriza a reclamar la admisión de la denuncia en la ART, de las consecuencias en la salud por acoso laboral como enfermedad profesional, haciendo efectivo el principio de la prevención y la cultura de la prevención, ambos proclamados por los convenios N° 155 y 187 de la OIT respectivamente, así como los principios emanados del convenio N° 190, relativos al reconocimiento a los riesgos asociados al acoso y la violencia, y la prevención de los mismos (artículo 9).

Dicha normativa supraleal se basa en la protección y reconocimiento de derechos humanos tales como el derecho a la salud, a la vida, a la dignidad e integridad entre otros. Sin embargo, la definición de la LRT hace casi inviable que se acepten esas denuncias, bien sea ante la ART, o bien sea mediante la utilización del procedimiento establecido para incorporar en el caso concreto una nueva enfermedad listada.

Pero acceder en forma rápida y temprana a las prestaciones de la LRT y a la protección que brinda la misma, en idénticas o similares condiciones y oportunidades que prevé el ordenamiento normativo de riesgos del trabajo para las otras enfermedades profesionales listadas, implica que la persona afectada acuda a la justicia. Bien sea, planteando la inconventionalidad de la normativa de la LRT y decreto 1278/00 (relativos a las enfermedades profesionales no listadas) y normas concordantes o, acreditando en el proceso, en cada caso, la relación causal, en la forma exigida por la normativa en cuestión. Agregamos, que, para esa instancia, la prevención que pretendemos como prioritaria y previa, puede transformarse, en el mejor de los casos en reparación.

En otras palabras: ello implica iniciar y tramitar, necesariamente, un proceso judicial para obtener esa declaración y mientras tanto transitar la enfermedad o bien, continuando con la prestación de tareas con factibilidad de cometer errores en el cumplimiento de las funciones, problemas de salud, por ejemplo, ataques de pánico, crisis de ansiedad y salidas del trabajo en ambulancias ante la emergencia, etc. todo lo cual provoca agravamiento del estado de salud, o bien, con la concesión de licencias por enfermedad inculpable (artículo 208 LCT), muchas veces contando con diagnósticos erróneos por la falta de especificidad en el conocimiento del acoso laboral y sus consecuencias. Además, la licencia por enfermedad inculpable implica estar sometido a controles médicos patronales (artículo 211 LCT), asistencia a Juntas Médicas en organismos provinciales administrativos , gastos de tratamientos psiquiátricos (que generalmente no cubren las obras sociales), gastos de otros medicamentos para otras afecciones propias del acoso laboral (al menos en el porcentaje que no cubre la obra social) para culminar o, en periodos de conservación de puesto de trabajo, con total desprotección, sin remuneración, con un estado de salud deteriorado, con necesidad de terapias, que necesitan continuidad, controles permanentes, medicamentos y generalmente con la contratación de profesionales laborales para la interposición de las acciones laborales pertinentes, o bien, mediante renuncia al trabajo por no poder sostener más la situación o, a través de despidos o mutuos acuerdos (artículo 241 LCT).

Si a ello le agregamos, que existe probabilidad bastante cierta, que la persona afectada en su salud por situaciones de acoso laboral, sea alguna de las indicadas en el artículo 1 del Convenio N° 190 OIT, o sea aquella persona a quien le afecte de manera desproporcionada la violencia o el acoso laboral, o, aquél o aquellos que pertenecen a grupos vulnerables o a colectivos en situación de vulnerabilidad, nos encontramos con una situación más grave aún que, por equidad, clama una solución preventiva antes que reparatoria.

O, tal como lo indica la Recomendación N° 206 OIT, en su punto 1, apartado 3 y apartado 8, podría tratarse de aquella/s persona/s que presta/n tareas en los sectores, ocupaciones y/o modalidades tales como: el trabajo nocturno, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio, quienes se encuentran más proclives a sufrir acoso y violencia laboral. Ello, sin dejar de considerar la vulnerabilidad de la mujer (OIT y Fundación Lloyd's Register, 2023, pág. 8) y del colectivo LGTB+ y la interseccionalidad que puede darse.

Aprovechamos para destacar que en la prevención de riesgos laborales resulta fundamental contar con una perspectiva u orientación de género, debiendo, esta orientación lograr una manifestación ejemplar cuando se trata de riesgos psicosociales (MONEREO PEREZ, RODRIGUEZ ESCANCIANO, RODRIGUEZ INIESTA, 2024, pág. 13/33).

Entendemos que, si el paradigma de la prevención prevaleciera, se lograría, si no la eliminación en su origen, al menos la morigeración de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Lo cual, debería ocasionar menos situaciones de violencia y acoso, lo que también favorecería el predominio del paradigma de la prevención de enfermedades profesionales en general y, de las derivadas de riesgos psicosociales, como el acoso laboral, en particular.

Sabemos que el acoso laboral va a seguir existiendo aunque sea en menor medida o, mediante otras manifestaciones y, por ende, la necesidad de obtener prestaciones de la LRT para atender la afectación a la salud como consecuencia de situaciones de

violencia o acoso laboral va a seguir siendo una necesidad que debe ser atendida en etapas tempranas de sus manifestaciones Fundamentalmente por cuanto necesitamos personas sanas que reingresen o se reinserten a la actividad laboral activa cuanto antes y puedan desarrollar un proyecto de vida (CSJN, "MILONE", 2004).

Podríamos decir que, a mayor sensibilización, capacitación formación, concientización, en la necesidad y conveniencia de prevenir el acoso y la violencia en el mundo del trabajo, unido a la plena conciencia de que se aborde este flagelo desde la legislación y la política de Salud y Seguridad en el trabajo se obtendría mayor involucramiento y compromiso de todos los actores responsables de hacer efectivo el derecho a un ambiente seguro y saludable con tolerancia cero de violencia.

A mayor conocimiento y conciencia de cuáles son o pueden ser las principales causas de la violencia y el acoso en el trabajo y las consecuencias que producen en la salud, se obtendría mayor prevención de esos flagelos y, por ende, minimizar esos riesgos psicosociales, obteniendo la disminución de denuncias de las enfermedades provocadas por acoso laboral.

Todo lo manifestado precedentemente nos muestra que la consecución del paradigma preventivo en los riesgos en general, y en particular de los riesgos psicosociales, en especial del acoso laboral, resulta imperativo transitar un camino que cuente con políticas y legislación de Salud y Seguridad adecuadas, y en particular con normas sobre prevención de riesgos psicosociales, a lo que se debe sumar la necesidad de adecuar la LRT ajustando el concepto de enfermedad profesional a lo prescrito por la legislación supralegal mencionada, esto es artículo 4. 16.1 Convenio 155 y Protocolo 2002 y Convenio190.

5. Conclusiones parciales

A lo largo de este capítulo, hemos realizado un análisis sobre la problemática del acoso laboral en el contexto de la normativa de riesgos del trabajo en Argentina, destacando varios puntos críticos. En primer lugar, se ha evidenciado que la legislación argentina, en particular la Ley de Riesgos del Trabajo (LRT) N° 24557, presenta serias

limitaciones en cuanto a la inclusión de los riesgos psicosociales, como el acoso laboral, dentro del concepto de enfermedad profesional. El sistema de listado cerrado de enfermedades profesionales, establecido por el Decreto 658/1996, no contempla las dolencias de orden psicológico, dejando sin protección a las personas que sufren daños a la salud por esta causa.

En segundo lugar, hemos argumentado sobre la inconventionalidad de la normativa nacional, específicamente del artículo 6 de la LRT y del listado del decreto 658/96, al no considerar los riesgos psicosociales como enfermedades profesionales. Esta incompatibilidad se fundamenta en lo prescrito por el Convenio 155 de la OIT y su Protocolo de 2002, que establecen una concepción más amplia de enfermedad profesional, incluyendo aquellas que son consecuencia del trabajo o guardan relación con la actividad laboral.

En tercer lugar, hemos resaltado la urgencia de adoptar un enfoque preventivo en lugar de limitarse a la reparación de los daños una vez que estos se han producido. La falta de normas a nivel nacional que protejan preventivamente a las personas que sufren enfermedades derivadas del acoso laboral, implica que la atención a las víctimas se realice tardíamente, por la vía judicial, lo cual puede agravar su estado de salud. Es fundamental que las ART actúen de manera más diligente ante las primeras manifestaciones de síntomas de acoso laboral, especialmente cuando provienen de personas en situación de vulnerabilidad. La prevención debe ser un eje central en la política de salud y seguridad en el trabajo, involucrando a todos los actores responsables. Asimismo, se destaca la importancia de analizar los riesgos psicosociales desde una perspectiva de género, reconociendo que las mujeres y otros colectivos vulnerables pueden verse afectados de manera desproporcionada por el acoso y la violencia laboral.

Si bien el sistema de enfermedades profesionales ha experimentado una ligera flexibilización a través del decreto 1278/00, dicha modificación es insuficiente para considerar las consecuencias de los riesgos psicosociales como enfermedades profesionales. Se requiere una modificación más profunda de la legislación para

garantizar la protección adecuada de la salud mental de los trabajadores. La ausencia de un marco normativo adecuado para la prevención del acoso laboral no solo tiene consecuencias para la salud de las personas afectadas, sino que también genera costos económicos y sociales para las empresas y el sistema de seguridad social, a través del ausentismo, la disminución de la productividad y el aumento de juicios. La falta de reconocimiento de las enfermedades derivadas del acoso laboral como profesionales lleva a que las ART desestimen las denuncias, dejando a las víctimas desprotegidas. Las personas afectadas deben recurrir a la justicia para obtener una reparación, lo que implica largos procesos judiciales y un agravamiento de su estado de salud. Se observan gastos de tratamientos psiquiátricos y otros medicamentos no cubiertos por las obras sociales, junto con la necesidad de contratar profesionales laborales para iniciar acciones legales.

Además, hemos subrayado la necesidad de realizar más investigaciones científicas sobre la relación entre el trabajo, la salud y la enfermedad, y de fomentar la concienciación sobre los riesgos psicosociales. Es esencial que se escuche a las personas que trabajan, ya que son quienes conocen y padecen estos riesgos. La capacitación de trabajadores y sindicatos es fundamental para la detección temprana del acoso. También se ha destacado el valor de la normativa suprallegal, como el Convenio 155 de la OIT y su protocolo de 2002, como herramientas fundamentales para reclamar la admisión de las denuncias de las consecuencias del acoso laboral como enfermedad profesional ante las ART, haciendo efectivo el principio de la prevención.

Finalmente, la consecución del paradigma preventivo en los riesgos psicosociales, especialmente en el acoso laboral, requiere transitar un camino, que debe incluir políticas y legislación de salud y seguridad adecuadas, así como normas sobre prevención de riesgos psicosociales. Es necesario adecuar la LRT al concepto de enfermedad profesional establecido en la legislación suprallegal, incluyendo la escucha activa de los trabajadores y sus representantes en la prevención de riesgos. En definitiva, este análisis revela una urgente necesidad de reformar la legislación laboral argentina para que reconozca los riesgos psicosociales como enfermedades profesionales y

establezca mecanismos efectivos de prevención y protección de la salud de los trabajadores. Solo de esta manera se podrá garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, con tolerancia cero a la violencia y el acoso laboral.

Capítulo VI

La inclusión preventiva de las patologías provocadas por acoso laboral en la ART

1. Introducción

Este capítulo lo hemos estructurado en base a la consideración de diversos aspectos, tendientes a encontrar respuesta favorable a la factibilidad y necesidad de incluir a las consecuencias en la salud por acoso laboral como enfermedad profesional o presuntivamente profesional en forma preventiva. Nos valemos de una prueba que utiliza la CSJN en caso “Sisnero”, para aplicarlo por analogía al colectivo de personas afectadas en su salud por el acoso laboral para concluir que desde la ART se rechazan estas denuncias sistemáticamente. Analizamos tres comentarios realizados por autores a distintos fallos judiciales y extraemos argumentos que apoyan la hipótesis de la prevención de las consecuencias en la salud del acoso laboral.

La hipótesis planteada, aunque desafiante inicialmente, se nos ha revelado no sólo como posible sino como necesaria, legal y urgente tras analizar el marco normativo, doctrinario y jurisprudencial. Es imperativo proteger la dignidad, la vida y la salud de las personas, rechazando, corrigiendo y previniendo el acoso laboral y la violencia en el trabajo, que vulneran múltiples derechos. Se destaca la necesidad de implementar el paradigma de la prevención de enfermedades profesionales en el ámbito del acoso laboral.

Ante la persistencia de la violencia y el acoso laboral, resulta crucial actuar preventivamente ante las primeras manifestaciones en la salud de los trabajadores. El marco normativo vigente nos obliga a implementar medidas efectivas, so pena de incurrir en incumplimientos y comprometer la responsabilidad nacional e internacional.

Dos pilares fundamentales deben regir la política y legislación argentina en materia de acoso y violencia laboral: asegurar un ambiente laboral libre de violencia y un entorno saludable y seguro, priorizando la cultura de la prevención en todas las áreas.

2. Factibilidad de la hipótesis planteada

Pensar que fuera factible sostener y fundar la hipótesis planteada en esta investigación, resultaba a primera vista un desafío importante. Sin embargo, luego de analizar el marco normativo, doctrinario y jurisprudencial y desarrollar los objetivos a través de los diversos capítulos que integran esta investigación, debemos concluir que no sólo es posible, sino que es necesario, legal y urgente hacerlo.

Es necesario, porque todo lo que afecte la dignidad de la persona, en cualquiera de sus manifestaciones y, en particular, la vida y la salud, debe ser repelido y/o corregido y/o prevenido desde su origen por la responsabilidad que recae sobre el Estado. Y, sin duda, el acoso laboral, al igual que la violencia en el mundo del trabajo afecta múltiples derechos, tal como lo predica el preámbulo del convenio N° 190 de la OIT.

Si, le sumamos la necesidad del implementar en el país el paradigma de la prevención de enfermedades profesionales, en base a lo analizado precedentemente, necesitamos asegurar la plena aplicación de dicho paradigma, en materia de acoso laboral y a las consecuencias en la salud de las personas que trabajan producto de ese flagelo.

Y, ante la imposibilidad de que la violencia y el acoso laboral desaparezcan de la sociedad y de las empresas, resulta necesario actuar en forma preventiva, ante las primeras manifestaciones en la salud de quienes prestan servicios en las empresas.

Es legal, por cuanto, habiendo detallado en el Capítulo II el marco normativo aplicable, nos obliga a comprometernos con su efectiva implementación. De lo contrario, estamos incurriendo en incumplimientos a lo prescripto en dicho marco, comprometiendo la responsabilidad nacional e internacional del país, por su inobservancia.

Es urgente, por cuanto hay dos pilares que deben regir la política y la legislación de la Argentina, en materia de acoso y violencia laboral. Ellos son: el aseguramiento de un ambiente laboral libre de violencia y la existencia de un entorno saludable y seguro. Estos pilares deben ser garantizados a las personas que trabajan, prevaleciendo la

cultura de la prevención, en todas las áreas involucradas. Ello, en concordancia con lo prescripto en nuestro Código Civil y Comercial y los Instrumentos de Derechos humanos de plena aplicación en nuestro país.

Recordemos que la regla en materia de ART, es el rechazo casi automático de las denuncias provenientes de enfermedades no listadas y, en especial, de patologías psiquiátricas, de modo que resulta casi imposible hablar hoy de prevención de las consecuencias en la salud provocadas por el acoso laboral.

Al respecto, entendemos de aplicación, por analogía, el argumento extraído por la CSJN en el fallo “Sisnero” cuando se valió de una prueba documental consistente en analizar la lista de choferes de colectivos de las empresas transportistas de Salta para tener por acreditada la discriminación por razón de género, al ser todos choferes hombres. Concretamente el máximo Tribunal sostuvo que “... de las constancias de la causa resulta que se acreditaron diversos hechos conducentes y suficientes para configurar un caso *prima facie* encuadrable en una situación discriminatoria. Así, las diversas pruebas enumeradas...”, y, en particular, las nóminas de empleados incorporadas al expediente y el informe de la Autoridad Metropolitana de Transporte, de los que se desprende que en las empresas demandadas no existen mujeres contratadas y que dicha práctica se mantuvo aun después de las sucesivas postulaciones y reclamos por parte de Sisnero...” (CSJN, “SISNERO” , 2014).

Podríamos analizar las estadísticas de la SRT, si las hubiera, y conocer cuántas denuncias por temas psiquiátricos en general y por otros problemas en la salud provocados por acoso laboral han sido rechazadas. O, conocer todas las denuncias radicadas en las respectivas Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, vinculadas a consecuencias en la salud por acoso laboral que han sido admitidas por las mismas y/o por cada comisión Jurisdiccional de cada Provincia, o por Comisión Medica Central para tener un acabado conocimiento, por aplicación analógica del caso “Sisnero”, que hay un colectivo de personas, que padecen problemas de salud, a consecuencia del acoso laboral, cuyas denuncias no son admitidas en forma administrativa. E, inclusive, dar un paso más, y averiguar cuántas de esas denuncias rechazadas por los órganos

administrativos competentes, ante reclamos judiciales, terminaron con sentencias judiciales que reconocían la relación de causalidad entre las patologías y el acoso laboral, le daban el carácter de enfermedad profesional y procedían a condenar a la ART a la reparación de los daños (sistémica o plena). Pero, lamentablemente, en la mayoría de los casos, por no decir en todos, sin ninguna consecuencia a futuro en organismos administrativos, en orden a implementar el paradigma de la prevención de riesgos psicosociales en general y del acoso laboral en particular.

Por eso, respecto a la factibilidad de que los órganos administrativos actúen en forma preventiva en la admisión de denuncias por cuestiones vinculadas a la salud de las personas que trabajan a consecuencia del acoso laboral, entendemos que su implementación y/o concreción va a llevar tiempo. Y consideramos que antes de instrumentar los ajustes legislativos necesarios para incluir, a texto expreso en la normativa interna las consecuencias del acoso laboral, en la salud de las personas trabajadoras, como enfermedad listada o presuntivamente listada en la ART, se requiere cambiar, en el campo fáctico, el enfoque de la política y de la legislación nacional de salud y seguridad, virando del paradigma de la reparación al paradigma de la prevención. Ello, con la finalidad de alcanzar resultados positivos mediante el acogimiento prematuro de parte de la ART de las consecuencias en la salud a consecuencia de acoso laboral, bien sea como enfermedad profesional en casos más claros, o bien, como enfermedad presuntivamente derivada de un acoso laboral, en los supuestos que cumplan con la normativa que al efecto se dicte.

De lo analizado podemos extraer, como una primera conclusión, que existe un colectivo de personas que carecen de protección preventiva para ser incorporadas en la Aseguradoras de Riesgo del Trabajo y obtener prestaciones ante las primeras manifestaciones en la salud de las personas que padecen acoso.

Consideramos importante destacar el Marco estratégico de la Unión Europea sobre salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 (Europea, 2021) remarcando algunas prioridades indicadas por el mismo, que podrían servirnos de guía para implementarlas en la Argentina (SAMBRARO, 2024, pág. 331/341).

Así, por ejemplo, refiere que la prioridad de los proyectos globales, como los estudios de índole prospectiva de la EU-OSHA es justamente la detección y anticipación de riesgos, así como justificar el desarrollo de políticas y prácticas de la salud y seguridad en el trabajo que comprenda, entre otros ámbitos, el de los riesgos psicosociales. Destacamos que estos proyectos son financiados por la Comisión Europea y tienen por objeto la implementación y desarrollo de intervenciones tendientes a la promoción de la salud mental y la prevención de enfermedades mentales en el ámbito laboral.

Además, destaca que el abordamiento de los riesgos que afecten el bienestar psicosocial requiere de un proceso, que conste de etapas diferentes que precisa cambios en el ambiente laboral. Con lo cual coincidimos plenamente, dado que su implementación debe ser gradual y requiere de cambios en el entorno laboral y fundamentalmente participación activa de las empresas, de las personas que trabajan y sus representantes, del Estado en sus diferentes formas.

Por otra parte, remarca como prioridad ese documento de la Unión Europea, que la seguridad y la salud de los trabajadores se puede afectar por el acoso, la violencia o la discriminación laboral, y traer consecuencias desfavorables, tanto a los afectados como a sus familiares y compañeros, así como a sus organizaciones y en definitiva a la sociedad en general e incluso pueden llevar a situaciones en donde exista explotación laboral. Pudiendo agregar que una de las consecuencias de estos riesgos psicosociales, como el acoso laboral, es justamente la afectación de la salud.

3. Fundamentos extraídos de comentarios a fallos y su aplicación práctica al tema objeto de investigación.

Hemos extraído argumentos de comentarios a fallos judiciales que si bien tratan otros temas nos aportan ideas que cooperan con la implementación del paradigma de la prevención. A continuación, hacemos una breve síntesis de los mismos.

3.1. La aplicación armónica del artículo 75 LCT con el artículo 9 del Convenio 190 OIT

En primer lugar, trataremos un comentario al fallo “Montura c. Gestam” de la Sala II de la Cámara del Trabajo de Santa Fe realizado por Sambraro, " en el cual la autora expresa: “El fallo ofrece una interpretación de la obligación de seguridad (artículo 75, LCT) del empleador/a que aporta claridad respecto a sus responsabilidades en materia de derechos humanos laborales y, específicamente, en relación a la violencia laboral (...) La armonización del artículo 75 LCT con el artículo 9 Convenio N° 190 OIT, exponen el grado de repotenciación de la obligación de seguridad, al punto de que ésta consiste en garantizar a todas las personas empleadas (en especial, las mujeres) un ambiente libre de violencia, [...] significa no sólo una obligación de abstención, de no ejercer violencia, sino además, una conducta positiva de reaccionar en forma protectoria ante una denuncia de violencia que se reciba o conocimiento indirecto que se tenga de una situación de este tipo (lo mismo aplica para casos de acoso y discriminación)" (SAMBRARO, 2024, pág. 331/341).

Compartimos la posición de Sambraro, por cuanto si la empresa, cumpliendo con el deber de seguridad (artículo. 75 LCT) y con lo dispuesto por el artículo 9 del convenio N° 190 OIT, ante una situación concreta, comienza una investigación y/o determina la existencia del acoso o la violencia denunciada por la persona que lo sufre y, mínimamente, puede tener por cierto que los problemas de salud de esta son consecuencia de esta situación, debería proceder a la denuncia de la dolencia a la ART como enfermedad profesional e, incluso, aportar datos claros y precisos respecto a las causas que la originaron. Lo mismo puede decirse del rol del sindicato o, en su caso, del comité mixto, de existir. (LANATA FUENZALIDA, 2018). Es decir que, es la empresa, quien debe asumir una conducta de abstención de cualquier práctica inaceptable que implique violencia o acoso laboral. Pero además se le exige que desarrolle una conducta protectoria, activa, positiva de investigar y/o establecer mecanismos para dilucidar cualquier denuncia de tales prácticas o comportamientos.

De modo que, la persona que padece el acoso laboral no será quien en soledad envíe intimación y/o reclame para que el empleador efectúe la denuncia a la ART, sino que será la empresa quien deberá hacerlo, sin poner obstáculos y/o demoras. E incluso, esta última, estará en mejores condiciones de aportar a la denuncia datos fidedignos, que avalen la denuncia, poniendo a disposición toda la prueba que haya recabado. Por ejemplo, el sumario, de haberlo instruido, resultados de los exámenes preocupacionales y periódicos practicados, legajo de la persona trabajadora con los respectivos partes médicos, a lo que se puede sumar la prueba que pueda aportar la víctima de acoso, tales como informe psicológico, historia clínica como paciente psiquiátrico, y/o acreditación de otras patologías, medicación que se le ha suministrado, entre otras, que permitirán dar mayor solidez a su denuncia respecto a la relación de causalidad entre el daño y el trabajo.

Encontramos otra alternativa ante el rechazo automático de la denuncia por parte de la ART, fundado en que se trata de una enfermedad no listada y/o, en su caso, la negativa o rechazo de la CMC para incluirla como tal, se podría acceder a la justicia laboral interponiendo una acción de tutela preventiva, en los términos del artículo 1710 CCC. Ello, con el objeto de obtener que se condene a la ART a brindar prestaciones, en forma preventiva, en igualdad de condiciones a las que se brindan a las personas trabajadoras que sufren otras enfermedades profesionales. Lo cual importaría una medida de acción positiva de la justicia, en orden a la prevención de las consecuencias en la salud de las personas que trabajan producto del acoso y la violencia en el mundo del trabajo, para admitir de manera prematura el ingreso a la ART ante las primeras afectaciones a la salud por motivos de acoso laboral. Y en esa acción preventiva sería de utilidad, que la empresa aportara toda la prueba recabada, en orden a la investigación de la relación de causalidad, entre afectación de salud y acoso laboral, a fin de dar verosimilitud a la denuncia.

Este comentario al fallo respecto a lo que se espera jurídicamente de la empresa, dista de lo que normalmente sucede en la actualidad, en los cuales la empresa omite cumplir con los artículos 75 LCT t.o, y 9 del convenio 190 de la OIT y elige proteger a la/s

persona/s que ha/n incurrido en comportamientos o prácticas inaceptables por cuestiones de conveniencia, de confianza, de forma de ejercer el liderazgo etc. Por ende, bajo eufemismos niega las conductas de acoso que se denuncian, suele manifestar en las comunicaciones que la empresa es respetuosa de las normas laborales, del entorno sano y saludable y de la tolerancia cero al acoso, violencia y/o discriminación, pero sin adoptar acciones positivas, tales como investigar y/o indicar las vías o mecanismos para ello. También es muy común acusar de culpable de las conductas o prácticas inaceptables a quien lo padece, obstaculizando cualquier intervención tendiente a averiguar cómo han sucedidos los hechos.

En definitiva, en muchos casos será la justicia quien, ante un reclamo concreto de reparación de daños en la salud a consecuencia del acoso laboral, deberá intervenir (ex post) y, en caso de sentencia favorable, fijar la reparación correspondiente e, incluso, podrá establecer medidas de acción positiva, como en el caso “Sisnero”.

3.2. Protección eficaz de la salud laboral: tutela preventiva

El otro comentario a fallo de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de fecha 22 de marzo de 2022 (RODRIGUEZ ESCANCIANO, 2022) es el realizado por Rodríguez Escanciano, Susana, bajo el título Prevención y reparación del acoso laboral en el empleo público: la falta de asignación de tareas como factor desencadenante del riesgo psicosocial.

Dicho comentario a fallo refiere que la sentencia tiene un apartado denominado “protección eficaz de la salud laboral: tutela preventiva”, en el cual realiza una revisión de las normas que se aplican para el afrontamiento de los riesgos psicosociales en aras de su disminución, con el fin de lograr el bienestar social y personal y una calidad de vida en el trabajo, en consonancia con el concepto amplio de la OMS sobre salud y señala, entre otras normas, las siguientes que se transcriben textualmente:

El artículo 15.1 g) LPRL, que establece que, al planificar la prevención, la empleadora deberá buscar “un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la

organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales”.

El Acuerdo Marco sobre el estrés laboral de fecha 08 de octubre de 2004, en el que se refleja claramente la necesidad de analizar elementos “tales como la organización del trabajo y los procesos (acuerdos de tiempo de dedicación, grado de autonomía, adecuación de las capacidades del trabajador a las necesidades del trabajo, cantidad de actividad, etc.), las condiciones y el entorno de trabajo (exposición a comportamientos abusivos, ruido, temperatura, sustancias peligrosas, etc.), la comunicación (incertidumbre respecto a lo que se espera, perspectivas de desempleo, próximos cambios, etc.), así como factores subjetivos (presiones emocionales y sociales, sentimiento de no ser capaz de hacer frente, impresión de no ser apoyado, etc.)”.

La Resolución 2339/2001, del Parlamento Europeo, de 20 de septiembre de 2001, sobre acoso en el trabajo, al igual que el Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo de 8 de noviembre de 2007, que destacan la importancia de investigar con mayor detalle en relación, no sólo con aspectos de organización del trabajo, sino también con factores como la edad, el sexo, el sector y la profesión aconsejando la práctica de políticas de prevención empresariales eficaces, a partir de un sistema de intercambio de experiencias, definiendo procedimientos adecuados.

El Convenio núm. 190 de la OIT y la Recomendación núm. 206, sobre prevención y erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que integran la protección contra la violencia y el acoso dentro de un derecho social humano a un ambiente libre de los riesgos psicosociales, como parte de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en todo contexto de denuncia de situaciones de conductas inapropiadas (artículo 1) proclives a provocar daños y susceptibles, de no prevenirse adecuadamente, de escalar en conflictos típicos de violencia y/o acoso (artículo 9 b), de manera que debe prestarse especial atención a los peligros y riesgos que, entre otros, se deriven de la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos (artículo 9 c).

También Rodríguez Escanciano destaca la doctrina básica del fallo, el cual se basa en los argumentos dados por el Tribunal Constitucional en la Sentencia de fecha 06/05/2019, en cuanto el acoso moral debe ser abordado desde el enfoque de un riesgo para la salud, lo que exige adoptar una perspectiva preventiva, sin que se requiera que se materialice, exigiendo de parte de la empresa el deber de diligencia en gestionar el mismo. Ello, por cuanto no se puede condicionar la prevención a que el acoso laboral esté consumado, por cuanto implicaría vaciar de sentido útil y práctico a la obligación de prevenir los riesgos laborales psicosociales.

Este fallo del Tribunal Constitucional de España nos interesa no sólo por la normativa que analiza y utiliza como marco normativo de su resolución, sino, fundamentalmente, en tanto considera al acoso laboral como un riesgo para la salud, que amerita una intervención preventiva. Es decir, que no requiere para su protección de la existencia del acoso consumado. Ello, por cuanto entiende que se vaciaría de sentido la obligación de prevenir los riesgos laborales psicosociales, a cargo de las empresas, si necesitáramos que el acoso estuviera consumado.

Hoy, después de la aprobación del Convenio N° 190 OIT y conforme lo previsto por el artículo 1°, para la configuración del acoso no se requiere sistematicidad, ni reiteración de conductas o prácticas inaceptables. Lo que se quiere prevenir, en primer lugar, es que el acoso no se consume en todas sus fases o etapas y, luego, se persigue que no se afecte la salud de la persona que sufre el flagelo, o sea, mitigar los efectos en la salud evitando su agravamiento.

En la Argentina, las sentencias judiciales que reconocen el carácter de enfermedad profesional a los daños en la salud causados por acoso de las personas que trabajan permiten salvar el escollo de la LRT y de las ART y de las Comisiones Médicas Jurisdiccionales y Central, que rechazan automáticamente la cobertura de los daños que producen estos riesgos psicosociales. Pero la observación negativa que vemos en dicha realidad está dada por cuanto la justicia en cada caso concreto, no actúan en forma preventiva, sino cuando los daños en la salud ya están consumados, llegando, en la

mayoría de los casos, con afectación a la salud mental y con porcentajes de incapacidad permanentes y relevantes.

A lo cual cabe agregar que, en esos supuestos, la respuesta reparatoria de la Justicia está dada en el caso concreto y mediante la acreditación de la relación de causalidad, y el porcentaje o grado de incapacidad en el juicio pertinente, lo cual demuestra que no existió prevención o que, la prevención, de haber existido, falló.

Lo esencial para actuar de manera preventiva sería que la ART admitiera la denuncia efectuada por la persona que padece las primeras manifestaciones en su salud por acoso laboral y, en consecuencia, le brindara prestaciones, en algunos casos directamente, cuando surja *prima facie* acreditada la relación causal o bien, otorgándole el carácter de enfermedad presuntivamente profesional, en otros casos. Pero, dejando bien aclarado que, ante el alta otorgada por la ART y/o el rechazo de la denuncia, siempre se puede seguir el trámite judicial más directo y breve para el reconocimiento del derecho a prestaciones adecuadas.

3.3. Obligaciones de la ART, de los empleadores y del Estado

También entendemos importante, por las consideraciones que efectúa Robayna, en un comentario a fallo (ROBAYNA, 2024) en el cual el Tribunal ordenó a la empresa y a la ART la adopción de medidas de carácter preventivas y correctivas a fin de asegurar un ambiente seguro de trabajo y libre de violencia para trabajadores y trabajadoras, en especial para las mujeres.

Concretamente a la ART la sentencia ordenó, además, que instrumentara y acreditara en un plazo de carácter perentorio, la confección de un protocolo para la capacitación en violencia de género y violencia contra las mujeres para todo el plantel de personal dependiente de la empresa. Destacando, el autor, el rol importante que deben cumplir las ART en orden a la prevención de violencia de género. Nosotros podemos aportar que tal como se ha indicado en esta tesis los riesgos psicosociales afectan de manera especial a las mujeres, lo que obliga que se analicen estos casos con perspectiva de género.

Por otra parte Robayna (ROBAYNA, 2024) destaca del fallo la importancia que tienen las ART y los empleadores con respecto a la obligación de flexibilizar el sistema de cobertura de las enfermedades profesionales, no limitándose a una lista predeterminada deben considerar las circunstancias particulares, obligaciones que están en consonancia con lo establecido por la Recomendación N° 206 OIT, la cual insta a los Estados a ampliar las enfermedades profesionales que cubren para así abordar a los riesgos psicosociales que emergen del lugar de trabajo.

En el comentario a fallo Robayna hace referencia a la responsabilidad del Estado consistente en asegurar que se incluyan los casos de daño psicológico, acoso laboral, estrés en el listado de enfermedades profesionales de manera urgente, en base al reconocimiento de estas en la jurisprudencia, en la doctrina y en los instrumentos internacionales.

Y culmina Robayna con una conclusión que dice textualmente:

“La razón radica en que los trabajadores y trabajadoras que padecen este tipo de daño en el ámbito laboral, siempre enfrentan obstáculos burocráticos y trabas para que les sea reconocido su derecho a indemnización, siendo que es una práctica común rechazar estas dolencias, con la excusa de que no están listadas”.

Entendemos como plausible que la jurisprudencia y la doctrina insistan en la obligación de las ART, por un lado, de flexibilizar el criterio para acoger denuncias por riesgos psicosociales como el acoso laboral y, por otro, redactar y acreditar protocolos para capacitar sobre violencia de género. Medidas que contribuyen a la prevención de las consecuencias en la salud y, que pueden abrir un camino para acoger estas afecciones a la salud en forma preventiva desde las ART. Por otra parte, resulta loable que vía doctrinaria, se resalte la obligación del Estado de incluir dentro de la lista de enfermedades profesionales las derivadas del acoso laboral entre otras, acogiendo las voces de la doctrina, la jurisprudencia y fundamentalmente aplicando el derecho internacional.

4. Conclusiones Parciales

A lo largo de este capítulo, hemos explorado la factibilidad y la necesidad de integrar las consecuencias en la salud derivadas del acoso laboral como enfermedad profesional o presuntivamente profesional, desde un enfoque preventivo. Inicialmente, esta hipótesis representaba un desafío considerable. No obstante, tras un análisis del marco normativo, doctrinario y jurisprudencial, y el desarrollo de los objetivos a lo largo de esta investigación, hemos llegado a la conclusión de que no solo es posible, sino necesario, legal y urgente.

Es necesario porque el acoso laboral atenta contra la dignidad, la vida y la salud de las personas, afectando múltiples derechos, tal como lo establece el Convenio N° 190 OIT. Además, es imprescindible implementar en el país el paradigma de la prevención de enfermedades profesionales, asegurando su plena aplicación en el ámbito del acoso laboral y sus consecuencias en la salud. Ante la persistencia del acoso laboral, actuar preventivamente ante las primeras manifestaciones en la salud se vuelve imperativo.

Es legal porque el marco normativo aplicable obliga a comprometernos con su efectiva implementación. El incumplimiento de este marco compromete la responsabilidad nacional e internacional del país.

Es urgente porque la política y la legislación argentina en materia de acoso y violencia laboral deben garantizar un ambiente laboral libre de violencia y un entorno sano y seguro, priorizando la cultura de la prevención.

Hemos constatado que existe un colectivo de personas que carecen de protección preventiva en las Aseguradoras de Riesgo del Trabajo (ART) ante las primeras manifestaciones en su salud como consecuencia del acoso. La regla general es el rechazo sistemático de denuncias por enfermedades no listadas por parte de los organismos administrativos competentes, especialmente patologías psiquiátricas, lo que dificulta la prevención de las consecuencias en la salud provocadas por el acoso laboral.

Para abordar esta problemática, consideramos fundamental un cambio en el enfoque de la política y legislación nacional de salud y seguridad, priorizando el paradigma de la prevención, por sobre el de la reparación. Esto permitiría que las ART

acogieran de manera temprana las consecuencias en la salud derivadas del acoso laboral, ya sea como enfermedad profesional en casos claros, o como enfermedad presuntivamente derivada del acoso laboral en los supuestos que cumplan con la normativa correspondiente.

Asimismo, hemos analizado comentarios a fallos judiciales que, si bien abordan otros temas, aportan ideas valiosas para la implementación del paradigma de la prevención. En este sentido, destacamos la importancia de la armonización del artículo 75 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) con el artículo 9 del Convenio 190 de la OIT, que repotencia la obligación de seguridad del empleador, exigiéndole garantizar un ambiente laboral libre de violencia y actuar de manera protectora ante denuncias o conocimiento de situaciones de acoso.

También, destacamos la necesidad de una tutela preventiva y la protección eficaz de la salud laboral, tal como se desprende del comentario al fallo de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias. Este fallo considera el acoso laboral como un riesgo para la salud que amerita una intervención preventiva, sin requerir la existencia del acoso consumado.

Finalmente, reafirmamos la importancia de las obligaciones de las ART, de los empleadores y del Estado en la prevención del acoso laboral y la protección de la salud de los trabajadores. Es fundamental que las ART flexibilicen sus criterios para acoger denuncias por riesgos psicosociales y redacten protocolos de capacitación sobre violencia de género. Asimismo, instamos al Estado a incluir las enfermedades derivadas del acoso laboral en la lista de enfermedades profesionales.

En conclusión, a lo largo de este capítulo, hemos sentado las bases para proponer una serie de medidas alternativas y progresivas para la implementación del paradigma de la prevención en materia de enfermedades provenientes del acoso laboral. Estamos convencidos de que la implementación seria y responsable de estas medidas facilitará la prevención del acoso como riesgo psicosocial y contribuirá a proteger la salud y la dignidad de las personas en el ámbito laboral.

CAPITULO VII

Alternativas para la prevención

1. Introducción

En este capítulo, proponemos alternativas para implementar la prevención en materia de enfermedades provocadas por acoso, comenzado por dos temas importantes como son: incentivar investigaciones sobre la prevención de las consecuencias en la salud producto de la violencia y el acoso en el trabajo y, la importancia de la confección de estadísticas sobre el tema y su evaluación y seguimiento.

Tratamos algunas de las medidas o recomendaciones que proponemos para prevenir el acoso laboral y, en especial las consecuencias sobre la salud que el mismo provoca. Medidas respecto de empresas, trabajadores/as, órganos de inspección, sindicatos, SRT, ART y Comisiones Médicas. Sugerimos medidas para aplicar en el Poder Judicial para concluir con la elaboración de propuestas de reformas legislativas o de dictado de nuevas normas. Cerramos con las conclusiones parciales.

2. Medidas alternativas y/o progresivas para lograr la prevención de las consecuencias en la salud por acoso laboral

Para lograr ese objetivo se proponen una serie de medidas alternativas y a la vez progresivas que permitirán avanzar en la concreción del paradigma de la prevención de los riesgos psicosociales como el acoso, hasta llegar a lograr la aceptación de denuncias de la ART para dar prestaciones a la persona que sufre las consecuencias del acoso laboral. Entre otras proponemos las siguientes:

2.1. Investigaciones

Incentivar investigaciones en la prevención de riesgos psicosociales, en particular sobre las consecuencias en la salud de las personas que sufren acoso laboral y soluciones para la atención, contención y seguimiento de estas.

Entendemos que resulta fundamental incentivar investigaciones sobre la prevención de las consecuencias en la salud derivadas de violencia y acoso laboral. Al respecto se destaca la existencia de múltiples documentos que dan cuenta de la importancia de investigar sobre la prevención en riesgos psicosociales y sobre las causas y consecuencias que provocan en la salud de las personas que lo sufren, para lo cual se requiere destinar partidas para hacer frente a estos proyectos (CICCIARO, 2022, pág. 23). El fundamento de esta afirmación radica en el convencimiento que el estudio profundizado de este tema de investigación redundará en beneficios concretos para las personas que han sido y son víctimas de acoso en el ámbito laboral y que a consecuencia del mismo ven afectada su salud física y mental.

Se considera importante financiar investigaciones por parte de organismos internacionales como la OIT. Un ejemplo claro en ese sentido estaría dado por la denominada INICIATIVA SPOTLIGHT – OIT la cual es “lanzada con un compromiso de financiación inicial de 500 millones de euros de la Unión Europea, representa un esfuerzo global sin precedentes para invertir en la igualdad de género hacia el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Se demuestra que una inversión significativa, concertada e integral en la igualdad de género y el fin de la violencia puede marcar una diferencia transformadora en las vidas de las mujeres y las niñas” (INICIATIVA SPOTLIGHT - OIT, 2021, pág. 136).

Fomentar la colaboración en proyectos que faciliten el intercambio de ideas y experiencias sobre la investigación, gestión, prevención y evaluación de los riesgos psicosociales. Remarcamos la importancia de centrar el estudio e intercambio de experiencias sobre el encuadre legal de las consecuencias en la salud y su tratamiento preventivo por temas vinculados a riesgos psicosociales, en particular al acoso laboral, aunque consideramos que, cualquier avance con relación al tema del estrés, la violencia, el burnout, o cualquier otro riesgo psicosocial implicará ideas y mejoras para la prevención de las consecuencias en la salud derivadas del acoso laboral. También rescatamos el valor de congresos, cursos, seminarios conferencias, etc. sobre el tema objeto de investigación.

Marcar la Importancia del marco legal vigente: Consideramos que la aprobación del Convenio N° 190 OIT y la enmienda a la Declaración de Derechos y Principios fundamentales de la OIT en el año 2022 que implicó el reconocimiento del derecho a un entorno seguro y saludable, han sido los motores que han reivindicado el nuevo paradigma de la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que va de la mano con el derecho a un lugar con tolerancia cero a violencia y al acoso en el mundo del trabajo. Lo que exige de la concreción de medidas para que la prevención de las consecuencias en la salud de las personas que trabajan que sufren acoso laboral sea una realidad y no una encrucijada que reagrave su salud en búsqueda de una protección legal.

Destacamos cómo desde los instrumentos internacionales se incentiva la investigación. Al efecto, podemos citar, entre otros, el Convenio N° 155 OIT que refiere a la formación complementaria en informe sobre salud y seguridad. También el Convenio N° 187 OIT hace referencia a la necesidad de que el sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo incluya, cuando corresponda, lo relativo a la investigación en temas de salud y seguridad en el trabajo, así como la inclusión de mecanismos que permitan recopilar y analizar datos sobre enfermedades y lesiones profesionales en base a instrumentos sobre investigación en salud y seguridad en el trabajo.

Por su parte la recomendación N° 164 en el punto IIII referido a la Acción a Nivel Nacional 4 inc. c); emprender o fomentar estudios e investigaciones con objeto de identificar los riesgos y encontrar medios para remediarlos.

Desde el ámbito del derecho interno consideramos importante señalar lo prescripto por el artículo 14 ley 26485 respecto a las investigaciones que, aunque se entienda limitado a las mujeres lo consideramos positivo y útil a los fines de poder avanzar en el estudio de la violencia y el acoso para la mujer y, especialmente por cuanto pueden surgir investigaciones vinculadas con la prevención de esos riesgos psicosociales.

El artículo referido contempla entre las funciones del Observatorio de la Violencia contra las Mujeres, las de:“(..) a) Recolectar, procesar, registrar, analizar, publicar y difundir información periódica y sistemática y comparable diacrónica y sincrónicamente sobre violencia contra las mujeres; b) Impulsar el desarrollo de estudios e investigaciones sobre la evolución, prevalencia, tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, sus consecuencias y efectos, identificando aquellos factores sociales, culturales, económicos y políticos que de alguna manera estén asociados o puedan constituir causal de violencia; c) Incorporar los resultados de sus investigaciones y estudios en los informes que el Estado nacional eleve a los organismos regionales e internacionales en materia de violencia contra las mujeres; d) Celebrar convenios de cooperación con organismos públicos o privados, nacionales o internacionales, con la finalidad de articular interdisciplinariamente el desarrollo de estudios e investigaciones...”

Entendemos que, resultaría importante contar con una red que permitiera agrupar todas las investigaciones vinculadas al tema objeto de investigación, a fin de facilitar su conocimiento y obtener resultados sistémicos para aplicar en políticas y en normativas de índole legislativa, convencional o de cualquier otro tipo. Y también considerar los aportes de la Inteligencia Artificial para analizar la información obtenida y sacar conclusiones que ayuden a la prevención de este flagelo y a la protección de la salud y de la seguridad de las personas que trabajan.

2.2. Estadísticas

Es trascendental implementar estadísticas, las cuales deben ser confeccionadas de manera sistemática y en forma unificada, recabando datos que emanen de las diferentes actividades y sectores que desarrollan las empresas. Se requiere que las mismas sean realizadas en forma periódica y que, se analicen y sirvan de base, para la redacción de leyes y políticas (CICCIARO, 2022, pág. 23) Se necesitan datos que tengan solidez y se puedan comparar, lo que se dificulta en el caso en que se utilicen definiciones, conceptos o métodos diferentes. Además, los datos a veces se limitan a una

determinada ocupación, sector o grupo, o bien las estadísticas pueden no estar desglosadas por sexo. A lo que se suma, la escasez de denuncias de violencia y acoso en el mundo del trabajo, omisión de denunciar que impide conocer la experiencia de la persona que sufre o ha sufrido este flagelo (OIT y Fundación Lloyd's Register, 2023, pág. 9).

En las estadísticas es necesario incluir y capacitar a las personas trabajadoras que se encuentran en el marco de la económica informal. Por cuanto no basta que se consideren en las estadísticas sólo a las personas que trabajan en la economía formal

Además, es necesario tener en cuenta en las estadísticas aquellas personas que sufrieron acoso en el mundo del trabajo y dejaron de prestar tareas por cualquier causa, pero que no hicieron denuncia ante la ART ni tampoco iniciaron proceso judicial para el reconocimiento como enfermedad profesional de las patologías sufridas a consecuencia del acoso. De omitirlas, las estadísticas no reflejarían la real dimensión del acoso y la violencia laboral respecto a personas que han sido afectadas por esos flagelos.

Como una muestra de las consecuencias que tiene para la toma de decisiones en materia política y/o legislación en Salud y Seguridad del Trabajo el hecho de no incluir como enfermedades listadas, entre otras, a las consecuencias que provoca el acoso laboral en la salud de las personas que trabajan, se pueden observar gráficamente las estadísticas de la Argentina publicadas en el “Plan Regional de Salud y Seguridad de las Trabajadoras y los Trabajadores en el MERCOSUR Programa de Trabajo 2023 – 2024”, (CETSST, 2023) en las cuales expresamente se excluye información respecto a enfermedades no listadas. Si a ello le adicionamos que, tampoco hay estadísticas globales en Argentina, sobre juicios donde reconocen como enfermedad profesional a las consecuencias en la salud derivadas del acoso laboral, nos encontramos con la imposibilidad de evaluar el problema en su real dimensión y, en consecuencia, postergamos la vigencia del paradigma de la prevención, al que nos hemos referido en esta investigación.

La Oficina de Asesoramiento de Violencia Laboral (OAVL) ha publicado una estadística correspondiente a denuncias sobre violencia laboral años 2018-2019, la cual remarca que las denuncias por violencia psicológica ascienden a un 81% del total de las denuncias y que los desencadenantes son entre otros, reclamos laborales y motivos personales (OAVL, 2023, pág. 10).

2.3. Algunas medidas relacionadas con las empresas

2.3.1. Capacitación al personal dependiente e independiente que presta servicios en la empresa.

Resulta fundamental brindar cursos tendientes a capacitar y formar a todos los integrantes de la empresa, en particular mandos medios y altos, con la finalidad de que puedan detectar tempranamente prácticas y conductas inaceptables en los términos del artículo 1 del convenio N°190 OIT. También, para conocer vías y procedimientos para el tratamiento de denuncias sobre conductas de acoso y violencia. Consideramos importante la capacitación de los profesionales médicos, abogados, personal de Higiene y Seguridad y demás personas que cumplen tareas en salud y seguridad del trabajo, no sólo para la detección temprana sino para la investigación y búsqueda de soluciones, a fin de asegurar un ambiente libre de violencia y un entorno sano y seguro donde prime la cultura de la prevención.

2.3.2. Comités mixtos

Destacamos la importancia de implementar en las empresas, los comités mixtos, obteniendo una colaboración conjunta y activa, tendiente a lograr un verdadero involucramiento de todas las partes que integran la empresa. De esa manera obtener un ambiente de trabajo libre de violencia y un entorno seguro y saludable.

También resulta necesario y positivo generar diálogos para escuchar a las personas que trabajan, dado que son ellas quienes se encuentran en mejores condiciones de describir los riesgos psicosociales que los afectan. (RAMIREZ L. , 2022, pág. 239/243).

Livellara analiza la acción preventiva de las empresas, destacando que el empleador tiene una responsabilidad primaria en orden a la prevención. Lo funda en los artículos 8°, 9°, de la ley 19587 y en el artículo 31.2 Ley 24557. Considera que la prevención de riesgos psicosociales no sólo debe consistir en la prevención de los riesgos en su origen, sino que también exige de las empresas la evaluación de los riesgos y la planificación de la prevención de riesgos junto con la capacitación del personal y de vigilancia (LIVELLARA, 2008)

2.3.3. El artículo 9 del convenio N° 190 OIT

Establece el deber de “...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 en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo”.

2.3.4. Protocolos, códigos de ética, de conducta, buenas prácticas

Entendemos que deviene necesario implementar, en las empresas, protocolos para prevenir la violencia y acoso en el mundo del trabajo. Sería conveniente establecer estándares de protocolos con contenidos mínimos, comunes a todos y, con disposiciones diferenciadas en razón de la actividad que desarrolla cada empresa.

Dichos protocolos no deben consistir en mera reproducción de artículos de normativa nacional o internacional relativa a acoso y violencia, sino que es necesario que contengan disposiciones de aplicación práctica, acorde con la política de prevención del acoso y la violencia en el mundo laboral. A su vez, deberán establecer vías claras para la tramitación de denuncias y/o sumarios, con respeto de todos los recaudos establecidos en las normas de aplicación. E, incluso, consideramos de valor, que en el mismo protocolo se colocara expresamente el deber de la empresa, no sólo de investigar toda supuesta denuncia o toma de conocimiento de cualquier supuesta práctica o conducta inaceptable, sino también la colaborar abiertamente con la denuncia a la ART.

Con relación a los protocolos consideramos importante resaltar lo sostenido por Fernández Velázquez respecto a los protocolos y/o procedimientos, en cuanto sostiene que los mismos constituyen una forma de actuar ante las conductas de violencia y acoso, pero no la única. Agrega, que la responsabilidad de la empresa no es una mera obligación de medios, que se limita a la elaboración y puesta en funcionamiento de tales protocolos, lo cual sería cumplir con una mera formalidad, sino que es una obligación de resultado que tiene como objetivo garantizar a los trabajadores el disfrute de sus derechos (FERNANDEZ VÁZQUEZ, 2019, pág. 119/142).

Además, resulta imprescindible que la empresa cuente con códigos de ética o de conducta donde asuman el doble compromiso de tolerancia cero a la violencia, el acoso y la discriminación y el de garantizar un ambiente de trabajo sano y saludable, reprochando conductas o prácticas inaceptables o amenazas de tales conductas o prácticas y/o de climas laborales que no se ajusten a estos principios fundamentales.

Así, como asumir entre otras obligaciones, la de investigar denuncias y/o ante la toma de conocimiento de conductas o prácticas de acoso, violencia y/o discriminación utilizar las vías o recursos pertinentes en orden a investigar y brindar asistencia y protección a la persona que sufre el acoso, como así también respetar la confidencialidad de las partes, de los testigos y de las investigaciones en sí.

Con relación a los códigos de ética o conducta se resalta la importancia de dictar y/o aprobar buenas prácticas o guías, en aras a crear entornos laborales libres de toxicidad psicosocial, que incluyan concretas obligaciones empresariales y compromisos de los trabajadores, y de los sindicatos cuya finalidad no sólo sea no perjudicar la reputación de la empresa, sino principalmente la de preservar a los empleados de opiniones, comentarios o manifestaciones peyorativas que se pudieran publicar en internet y en las redes sociales o en aplicaciones de mensajería instantánea, impidiendo variadas manifestaciones como “trolleo” o difusión de mensajes ofensivos de carácter sexual; “stalking” o acecho; amenazas físicas; creación de perfiles falsos de la persona para realizar comentarios injuriosos; “doxing” o publicación de información personal o privada del objetivo; “zoom bombing” o ataque bomba por videoconferencia;

“pornovenganza” o difusión por parte de varones de fotos o vídeos íntimos de su expareja; incursiones en el ordenador de la víctima para conocer datos íntimos; alta en páginas webs y aplicaciones de citas o contactos sexuales; etc. (MONEREO PEREZ, RODRIGUEZ ESCANCIANO, RODRIGUEZ INIESTA, 2024, pág. 24).

En orden a lo precedentemente referido, destacamos la importancia de la reforma de la ley 26485, mediante la llamada ley Olimpia, la cual persigue la protección contra la violencia digital. Ello en consonancia con lo prescripto en el artículo 3 del convenio N° 190 OIT que establece que “...se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este: d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación”.

A los fines de asegurar la inviolabilidad de los dispositivos electrónicos que se pudieran haber utilizado para el ejercicio de conductas o prácticas inaceptables resulta de aplicación, lo resuelto en un fallo dictado en un Juzgado de Paz de General Lamadrid Buenos Aires (C.G.Z s/ Protección contra la violencia de genero, 2024). El mismo dispuso el secuestro de teléfonos celulares, Tablet, PC, netbooks y cualquier otro dispositivo electrónico que permitieran realizar o almacenar videograbaciones. Además, ordenaba que si se encontraba cualquier dispositivo electrónico quedaría la autoridad policial como depositaria de estos, según artículo 26 a.4. Ley 26485.

3. Medidas relativas a trabajadores

3.1. Capacitación, sensibilización y formación

Es fundamental que las personas que trabajan en la empresa reciban capacitación, formación, sensibilización con la finalidad de que, por un lado, conozcan sobre el acoso y la violencia en el trabajo, sus causas, sus consecuencias, derechos y responsabilidades de cada parte, existencia o vías de denuncias o reclamos, protección de testigos, confidencialidad etc. y, en particular, identifiquen las prácticas y conductas en que se pueden manifestar este riesgo psicosocial y su susceptibilidad de afectar la salud psíquica y mental de las personas que trabajan.

La capacitación, formación y sensibilización permite la detección en etapas tempranas de este flagelo y también facilita encontrar y utilizar mecanismos para prevenirlo y evitar que provoquen mayores consecuencias.

3.2. Derecho a alejarse de la situación de trabajo en casos de violencia o acoso que generen peligros graves e inminentes para la salud o seguridad

El Convenio N° 190 OIT en su artículo 10 inc. g) le garantiza al trabajador el derecho a alejarse de la situación de trabajo, cuando existan motivos razonables, para considerar que hay peligros que son graves e inminentes para la vida, la seguridad o la salud como consecuencia de actos de acoso y violencia. Y esa opción, la de alejarse de la situación de trabajo, puede ejercerla sin sufrir represalias o consecuencias. En cuyo caso, el artículo establece la obligación del trabajador de denunciar a la dirección esta situación.

Por otra parte, el artículo 13 del Convenio N° 155 OIT prescribe el deber de proteger a todo trabajador que entienda necesaria la interrupción de una situación laboral, cuando se den circunstancias razonables que impliquen un peligro de carácter grave e inminente, bien sea para la vida o la salud. Similar norma encontramos establecida en los artículos 54 y 1031 del CCC y artículo 75 LCT.

4. Órganos de Inspección

4.1. Capacitación, formación, sensibilización en prevención de riesgos psicosociales: en particular el acoso laboral

Resulta fundamental la capacitación, formación, sensibilización de los órganos de inspección o inspectores de la salud y seguridad en el trabajo sobre violencia y acoso, con el fin de lograr que los mismos detecten en forma temprana conductas o prácticas inaceptables, para prevenir consecuencias más graves en la salud.

4.2. Derecho de actuar en caso de peligro grave o inminente en la vida, salud o seguridad de las personas a consecuencia de conductas de acoso o violencia en el mundo del trabajo

Este derecho de suspender o alejarse de una situación de trabajo peligrosa del que gozan las personas que trabajan debe ser complementado con el derecho que debería tener la inspección del trabajo y otras autoridades de los órganos de inspección. Derecho que está previsto en el Convenio N°190 OIT.

En efecto, el artículo 10 inciso h de ese instrumento establece que se debe velar para que tanto los órganos de inspección del trabajo como otras autoridades, en los caso en que proceda, cuenten con facultades para intervenir en casos de violencia y acoso en el mundo laboral, con derecho a dictar órdenes que necesiten la toma de medidas de inmediata aplicación o que determinen la suspensión o interrupción de la actividad cuando exista peligro que sea inminente para la vida, la seguridad o la salud de las personas que trabajan, con la reserva de revisión judicial o administrativa establecida en la legislación. Disposición que se complementa con lo establecido en el párrafo 20 de la Recomendación N° 206 OIT.

Con relación a los desafíos que se encuentran en nuestra legislación respecto a los órganos de inspección del trabajo para que los mismos actúen como herramientas para proteger eficazmente a las personas expuestas al acoso y violencia laboral, se pueden indicar los siguientes: (INICIATIVA SPOTLIGHT - OIT, 2021, pág. 77) 1) que la infracción laboral se encuentre tipificada en forma insuficiente, 2) la inexistencia de protocolos y/o de actas de inspección para detectar conductas indiciarias de violencia y/o de acoso laboral, 3) insuficiente capacitación de los órganos de inspección en estos flagelos, 4) deficiencia en lo procedimental para verificar los incumplimiento y para la imposición de sanciones, al no resultar adecuado para detectar actos de acoso y violencia en el trabajo, y, 5) inexistencia de mecanismos que garanticen confidencialidad y protección de los denunciantes y de los testigos

5. Rol de Sindicatos

El rol de los sindicatos en la prevención de los riesgos psicosociales lo hemos desarrollado en el capítulo IV, a cuyo contenido nos remitimos.

6. SRT, ART y Comisiones Médicas

La SRT debería capacitar a las ART y a las comisiones médicas en prevención de riesgos psicosociales, en particular, sobre acoso y violencia en el mundo del trabajo. De esa manera, se lograría una mayor formación y sensibilización para detectar en forma temprana las consecuencias en la salud que provoca el acoso laboral en las personas que trabajan. Ello, con la finalidad de evitar el rechazo sistemático de las ART de los reclamos motivados en enfermedades provenientes de acoso laboral bajo la leyenda que se trata de enfermedad no listada.

Una mayor capacitación, tanto en la detección temprana, especialmente ante las primeras afectaciones a la salud de personas que padecen acoso laboral, como en la normativa suprallegal aplicable a la prevención de riesgos psicosociales, permitiría la admisión de denuncias por parte de la ART. En cuanto a su investigación sería aconsejable que se derivara su estudio a un cuerpo de especialistas formados en prevención de riesgos psicosociales, a fin de determinar, prima facie, la presunta relación causal de las consecuencias del acoso laboral, aunque no sea su causa única y exclusiva y/o no se trate de una enfermedad listada.

Se debería formar un cuerpo especializado en riesgos psicosociales interdisciplinario, en particular en violencia y acoso en el mundo del trabajo, y sus consecuencias en la salud, para lo cual se requiere que cuenten con profesionales idóneos en la materia, tanto en la ART, como en comisiones jurisdiccionales y en la comisión médica Central.

Entendemos que sería de especial ayuda contar con la historia clínica de la persona que sufre padecimientos por acoso laboral, también con los certificados médicos, informe de psicólogo y psiquiatra tratante, con más las investigaciones que se hubieran podido hacer en la empresa (legajo, partes médicos, pre ocupacionales y periódicos,

tareas realizadas, funciones, personal a cargo, modalidad de trabajo, otras denuncias en la empresa, ausentismos, etc.).

Pretendemos que estos especialistas, ante la denuncia a la ART o en las inspecciones que realice esta última en las empresas sea capaz de detectar en forma temprana la relación de causalidad de los síntomas y enfermedades de la persona que dice estar sufriendo o haber sufrido acoso laboral, y/o del clima laboral no sano ni saludable, y/o de niveles altos de ausentismos etc., y en su caso los diagnósticos de dichos ausentismos, para proceder de manera preventiva y también, en su caso, para aceptar la denuncia y que se le brinde tratamiento como enfermedad profesional concediéndole prestaciones.

Ello, a fin de brindar prestaciones prontas, adecuadas a la patología, en lugar de que éstas sean cubiertas mediante prestaciones brindadas por medio de la Obra Social y que muchas veces terminan recibiendo diagnósticos equivocados. La finalidad de obtener prestaciones por parte de la ART es permitir la recuperación más pronta, o al menos evitar el agravamiento del estado de salud de la persona, haciendo un seguimiento de la evolución, con un cuerpo de especialistas en riesgos psicosociales idóneo e interdisciplinario para luego poder efectuar estadísticas.

Para lo cual sería necesario implementar un procedimiento para las prestaciones en especie que requieren los riesgos psicosociales, como el que es objeto de investigación. Se considera que dicho procedimiento en casos de afecciones mentales debería ser similar al que se utiliza para la aceptación de enfermedades mentales que son consecuencias de cualquier otra enfermedad profesional o accidente del trabajo o, eventualmente, analizar y estudiar cual sería el procedimiento más idóneo y, en su caso cuáles las patologías provocadas por este flagelo.

7. Poder Judicial: Prevención y protección judicial

7.1. Capacitación, sensibilización, formación sobre violencia y acoso laboral y riesgos psicosociales

Resulta fundamental que se capacite, sensibilice y forme al Poder Judicial sobre riesgos psicosociales y su afectación en la salud de las personas que trabajan, en particular sobre acoso y la violencia laboral. Teniendo como punto de partida que las personas que sufran violencia y acoso son personas en condición de trabajo y como tales sujetos de preferente tutela que se encuentran en situación de vulnerabilidad razón por la cual adquiere plena vigencia el conocimiento y la aplicación de las Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en condición de Vulnerabilidad.

Esta formación debería abarcar todo el plantel de jueces y funcionarios y personal del fuero Laboral. Además, a los cuerpos médicos y psicológicos o especializados en psiquiatría y psicología del Poder Judicial y, en su caso, de seguridad e higiene laboral y capacitarlos en prevención de riesgos psicosociales y detección temprana del acoso y de la violencia y sus consecuencias en la salud.

7.2. Tutela preventiva efectiva

La tutela judicial preventiva, prevista en el CCC es una vía que consideramos de utilidad para hacer cesar los actos de hostigamiento laboral, bien sea en las primeras fases del acoso, y así prevenir daños en la salud de las personas trabajadoras o, en su caso, cuando se hubiesen producido algunos de ellos, evitar el agravamiento de la salud de las personas trabajadoras. O también solicitando que se ordene a la ART que se ingrese a la persona que sufre consecuencias en su salud por acoso laboral dentro de la ART en forma inmediata y se le brinden prestaciones similares y adecuadas a las que se le prestan a quienes sufren enfermedades profesionales listadas.

Consideramos interesante extraer argumentos o mecanismo útiles respecto al tema objeto de investigación aplicando por analogía lo resuelto por la CSJN en autos García; María Isabel c/ AFIP s/ acción de inconstitucionalidad de fecha 26.03.2019. Si bien el fallo está referido a otra materia, cuál es el impuesto a las ganancias en beneficios

previsionales y el principio de igualdad sustancial, podemos utilizar por analogía para el tema objeto de investigación, los siguientes fundamentos:

1) "...Que la reforma constitucional introducida en 1994 dio un nuevo impulso al desarrollo del principio de igualdad sustancial para el logro de una tutela efectiva de colectivos de personas en situación de vulnerabilidad, estableciendo "medidas de acción positiva" -traducidas tanto en "discriminaciones inversas" cuanto en la asignación de "cuotas benignas"- en beneficio de ellas. Es que, como se ha dicho, "en determinadas circunstancias, que con suficiencia aprueben el test de razonabilidad, resulta constitucional favorecer a determinadas personas de ciertos grupos sociales en mayor proporción que a otras, si mediante esa 'discriminación' se procura compensar y equilibrar la marginación o el relegamiento desigualitarios que recaen sobre aquellas (...) se denomina precisamente discriminación inversa porque tiende a superar la desigualdad discriminatoria del sector perjudicado..." (BIDART CAMPOS, 2000-2001, pág. 80). Este primer argumento se puede aplicar para el colectivo de personas que padecen acoso laboral y como consecuencia de este sufren problemas en su salud. Este colectivo sufre el rechazo sistemático de las denuncias ante la ART, o ante la Comisiones Jurisdiccionales o ante la Comisión Medica Central, lo que obliga a favorecer en determinadas circunstancias a determinadas personas de ciertos grupos sociales mediante una discriminación inversa. Por ejemplo, considerar las particulares circunstancias de cada caso y poder llegar a admitir la denuncia ante la ART, en casos de hostigamientos con violencia de género, entre otros.

2) Sobre la competencia de los Tribunales, la Corte sostuvo que: Lo que se pretende, ... es que los jueces en uso de sus competencias propias analicen el caso teniendo en cuenta si el standard genérico utilizado por el legislador cumple razonablemente con los principios constitucionales o si, por el contrario, su aplicación concreta vulnera derechos fundamentales. En tal hipótesis, lo que corresponde hacer a la magistratura es declarar la incompatibilidad de la norma con la Constitución en el caso concreto, sin perjuicio de poner en conocimiento del Congreso la situación, para que este -ejerciendo sus competencias constitucionales- identifique situaciones y revise,

corrija, actualice o complemente razonablemente el criterio genérico originario atendiendo al parámetro establecido por la justicia (BENITEZ, 2023, págs. 147-156).

Esta facultad de los jueces permite analizar la inconventionalidad de las normas internas con relación al concepto de enfermedad profesional y aceptar denuncias de enfermedades derivadas del acoso laboral, actuando en forma preventiva. En otras palabras, el criterio genérico en este caso sería fundamentalmente el concepto de enfermedad profesional cerrado o semi cerrado del artículo. 6 LRT y flexibilizar el mismo, atendiendo a hacer efectivo el paradigma de la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo ajustando el concepto de enfermedad profesional a la legislación supralegal.

3) Con relación al cruce de información proveniente de las TICS: "...Hoy esta diferenciación puede extraerse -cuanto menos en sus trazos más notorios, que es lo que busca el legislador- a partir de la propia información registral en poder del Estado. Bastaría con cruzar los datos de los departamentos previsionales y asistenciales estatales competentes para generar subclasificaciones que conformaran estándares impregnados de justicia y simplificaran la tarea revisora de los tribunales".

Vinculado al tema objeto de investigación estimamos importante el cruce de datos obrantes en las estadísticas y registros que se llevan en distintos organismos, como la obra social, la ART y comisiones médicas, lo resuelto por la justicia en materia de acoso y violencia y riesgos del trabajo, unido a lo prescrito por el Convenio N° 190 OIT y la Recomendación N° 206 a los fines de verificar el colectivo de personas más vulnerable al acoso laboral, a fin de hacer efectivo el principio de igualdad sustancial, poner en el caso concreto en conocimiento al Congreso para que sea éste quien pueda identificar las situaciones, revisarlas, corregirlas, actualizarlas o complementarlas en forma razonable y en su caso, adaptar la legislación vigente en materia de enfermedad profesional y prevención de riesgos psicosociales a la normativa nacional e internacional de aplicación.

7.3. Contenido de sentencias judiciales:

Desearíamos que los profesionales del derecho, al tiempo de efectuar demanda relacionada con el tema objeto de investigación soliciten que las sentencias que resuelvan temas de acoso y violencia como enfermedad profesional adopten medidas que tiendan a “detener, revertir y/o modificar los procesos psicosociales que alimentan los comportamientos de hostigamiento en la organización y mejorar las disfunciones existentes en ese ambiente de trabajo con capacitaciones, entre otras” (FERRARI, Liliana Edith, Filippi, Graciela Leticia, Córdoba, 2013)

También, siguiendo a Rolando Gialdino, (GIALDINO, 2022, pág. 13/34) consideramos que los jueces, en la medida en que tengan por acreditada en la causa, la existencia de condiciones de trabajo que por sus características sean susceptibles de provocar consecuencias similares a otras personas en el trabajo, pueden incluso de oficio, disponer la obligación al empleador de garantizar la no repetición de menoscabos como los que se han acreditado en ese proceso. Por su parte resulta importante remarcar el criterio aleccionador que la sentencia puede provocar (ARESE, 2014, pág. 245).

En sentido similar, es interesante el comentario de Aquino Claudio, al fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I ~ 2013-02-18 ~ P.M.A. c. S.A.L.N. s/despido, (AQUINO, 2013) al referirse al valor de la jurisprudencia cuando sostiene “A nuestro entender, estamos en presencia de una sentencia paradigmática que queda entroncada bajo la tipología de una llamada “jurisprudencia sociológica o de intereses...”.

Entendemos importante lo resuelto por la Cámara Laboral de Córdoba en el precedente “Stratton Argentina S.A.” en el que se dispuso dos tipos de medidas Por un lado exigió que la empresa adoptara medidas para evitar y prevenir situaciones de acoso laboral como las acreditadas en el caso, destacando que la empresa carecía de un mecanismo apto para el abordaje de denuncias por acoso laboral y, por otro lado, al acosador se le impuso que realizara un tratamiento específico sobre violencia de género,

todo con obligación de acreditar su cumplimiento bajo apercibimiento de astreintes a favor de la actora (RC J 8839/24IV, 2024).

7.4. Estadísticas del Poder Judicial:

Entendemos como necesario que el Poder Judicial realice estadísticas de las sentencias que resuelvan el reconocimiento del acoso laboral como enfermedad profesional, a fin de determinar sexo, edad, conductas de acoso o violencia acreditadas, daños en la salud, diagnóstico, porcentaje de incapacidad, actividad, sector o sección, medidas ordenadas en el fallo, etc. Ello, con la finalidad de servir de base para la elaboración de políticas y/o leyes sobre la materia.

8. Propuestas de reformas legislativas y dictado de normas

8.1. Artículo 1 Ley 26673

Entendemos que resulta necesario modificar la ley 26.673 en su artículo. 1° el cual establece que “las disposiciones sobre reparación de los accidentes y enfermedades profesionales constituyen un régimen normativo cuyos objetivos son la cobertura de los daños derivados de los riesgos del trabajo con criterios de suficiencia, accesibilidad y automaticidad de las prestaciones dinerarias y en especie establecidas para resarcir tales contingencias”, por cuanto consideramos, debería ser coherente con los objetivos indicados en la Ley 24557 respecto a considerar como objetivo la prevención de riesgos.

De modo, que el artículo 1 de la ley 26673 podría redactarse de la siguiente forma “sin perjuicio de considerar que el ordenamiento tiene como objetivo la prevención de riesgos previsto en la ley 24557, las disposiciones sobre reparación de los accidentes y enfermedades profesionales constituyen un régimen normativo cuyos objetivos son la cobertura de los daños derivados de los riesgos del trabajo con criterios de suficiencia, accesibilidad y automaticidad de las prestaciones dinerarias y en especie establecidas para resarcir tales contingencias”

8.2. Adaptación de la legislación al Convenio N° 190 OIT

El convenio N° 190 OIT y la recomendación N° 206 OIT han representado un avance legislativo en el orden internacional al regular por primera vez a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo en forma integral, destacando que dicho concepto incluye a la violencia y al acoso en razón del género.

Pero no resulta suficiente la ratificación del Convenio por parte de nuestro país, sino que es necesaria la adaptación de la legislación y de la política nacional a las obligaciones y compromisos que surgen del convenio respecto del Estados, las empresas, las personas que trabajan y para sus representantes.

En especial, por la vinculación que tiene con el tema objeto de la investigación consideramos fundamental, definir si en nuestro país los términos violencia y acoso en el mundo del trabajo, serán un solo concepto o serán conceptos diferenciados. Obviamente, siempre dejando a salvo el respeto de los requisitos mínimos que surgen del artículo 1° del convenio N° 190 OIT que necesariamente debe contener, cualquiera sea la decisión legislativa nacional de separar o de tratar conjuntamente ambos conceptos.

Por nuestra parte, proponemos que se mantenga al acoso y a la violencia como conceptos únicos, a fin de abarcar un abanico más amplio de las diferentes manifestaciones de violencias o acoso en el mundo del trabajo. Se evita, de esa manera, la introducción vía legislativa o jurisprudencial de requisitos no establecidos en el artículo 1 para conceptualizar el acoso laboral. A fin de evitar la desnaturalización del instituto, y dificultar la acreditación del acoso laboral con la consecuencia de favorecer la impunidad.

Asimismo, resulta urgente adaptar la normativa nacional que contiene definiciones o conceptos sobre violencia y acoso. También es menester adecuar el ordenamiento de Riesgos de Trabajo para incluir a la violencia y el acoso como riesgos psicosociales, siendo necesario su prevención, evaluación, gestión e intervención desde el enfoque de las políticas y la legislación de salud y seguridad del trabajo.

8.3. Necesidad de hacer un digesto de normas sobre prevención de riesgos psicosociales

Propiciamos la sanción, en nuestro país, de normas internas tendientes a cumplimentar lo dispuesto por el Convenio N° 190 OIT y la Recomendación N° 206 OIT, y/o en su caso adecuar la normativa existente con las normas del convenio sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. La dispersión normativa existente en nuestro país relativa al tema objeto de la investigación, le resta eficacia a la prevención y protección que requiere la Organización Internacional del Trabajo.

Por ello resulta indispensable contar con un digesto que compile y sistematice la normativa interna e internacional aplicable en la Argentina respecto a la prevención de los riesgos psicosociales, como es el acoso laboral. Ello, a fin de facilitar la investigación, la depuración y el conocimiento de la normativa aplicable a la materia objeto de esta tesis y el avance en las políticas preventivas vinculadas al acoso como riesgo psicosocial.

8.4. Dictar una ley de prevención

Consideramos necesario el dictado de una ley de prevención y protección laboral de los riesgos psicosociales que garantice condiciones y medio ambiente acorde con normativa internacional.

Resulta indispensable contar con una ley de prevención y protección laboral de riesgos psicosociales que garantice condiciones y medio ambiente de trabajo acordes con la normativa internacional y mejores prácticas en la materia. Afirmación que encuentra basamento normativo en el artículo. 19 de la ley 27.348. Este artículo crea una necesidad legislativa al prescribir lo siguiente “La Superintendencia de Riesgos del Trabajo deberá remitir al Comité Consultivo Permanente creado por el artículo 40 de la ley 24.557 y dentro del plazo de tres (3) meses contado a partir de la vigencia de la presente, un anteproyecto de ley de protección y prevención laboral destinado a garantizar que las condiciones y medio ambiente de trabajo resulten acordes con las mejores prácticas y la normativa internacional en la materia de su incumbencia y que

permita que esos principios generales sean ajustados en forma específica para cada actividad, a través de los convenios colectivos de trabajo.”

Entendemos interesante la lectura del Informe “Iniciativa Spotlight De la ratificación a la acción. Desafíos para la implementación del Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso en Argentina” (INICIATIVA SPOTLIGHT - OIT, 2021, págs. 7-15), en el cual se analiza en forma orgánica y profundizada cuáles son los retos que implica la puesta en marcha de dicho instrumento en nuestro país.

A modo de síntesis, podemos decir que existen múltiples fundamentos de orden jurídico que obligan a hacer real y efectiva, la prevención de riesgos psicosociales, como el acoso laboral, ante las primeras manifestaciones o consecuencias en la salud de la persona que trabaja. Motivo por el cual entendemos que esta investigación contribuye a aportar ideas sobre cómo se puede lograr ese objetivo general.

Observamos dos grandes obstáculos en el acceso a la ART ante la denuncia de enfermedad profesional, de aquellas personas que sufren acoso laboral y presentan consecuencias en su salud. El primero de ellos, es la definición de enfermedad profesional en el orden legal interno argentino (artículo. 6 ley 24.557) y el segundo, consiste en la compleja determinación de la relación de causalidad que hay entre el trabajo y el acoso laboral, por ser este flagelo multicausal y dinámico.

8.5. Enfermedad profesional. Definición. Sustitución del artículo 6.2.

Con relación al concepto o definición de enfermedad profesional entendemos de imperiosa necesidad modificar el artículo 6.2.a) de la LRT, incorporando a texto expreso para no generar dudas en la ART y/o Comisiones medicas jurisdiccionales y Centrales acerca de qué se entiende por enfermedad profesional en la Argentina.

Para ello propiciamos modificar el concepto de enfermedad profesional, el que actualmente se encuentra previsto en el artículo. 6.2 a) y textualmente dice: “Se consideran enfermedades profesionales aquellas que se encuentran incluidas en el

listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo, conforme al procedimiento del artículo 40 apartado 3 de esta ley. El listado identificará agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades en capacidad de determinar la enfermedad profesional”.

El texto que sugerimos es el siguiente texto el término "enfermedad profesional" designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral; teniendo en especial consideración el artículo 4 del convenio N° 155 OIT cuando dice (b) el término "enfermedad profesional" designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral. Este concepto auténtico de enfermedad profesional deberá, por el dialogo de fuentes y por formar parte el protocolo 2002 del convenio N° 155 OIT, ser analizado y comprendido juntamente con el artículo 4.1 y en especial 4.2 del mencionado instrumento.

A los fines de brindar mayor claridad, se transcribe íntegro el artículo 4 del convenio N° 155 OIT: Artículo 4 1. Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. 2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo”.

La primera consideración que podemos extraer es que la política nacional de salud y seguridad requiere ser reexaminada periódicamente y en Argentina vemos que legislativamente, luego de varias décadas, los riesgos psicosociales siguen sin prevención ni protección adecuada, desde el ámbito del ordenamiento de riesgos. Destacamos que la apertura o flexibilización del decreto 1278/00, no ha modificado en lo que a riesgos psicosociales se refiere el concepto de lo que es enfermedad

profesional. Por lo que resulta, contrario a derecho, que las ART sigan rechazando las denuncias basadas en estas patologías como enfermedades no listadas.

Creemos que la ratificación del convenio N° 190 de la OIT (y Recomendación 206 que lo complementa) nos obliga, no sólo a declarar en nuestra legislación tolerancia cero a la violencia y al acoso, sino también a ajustar nuestra legislación a lo prescripto por el artículo 9 d) de dicho convenio.

Este artículo constituye el corazón del convenio en lo relativo a prevención de riesgos, al establecer que: “Todo Miembro deberá 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, en particular, en la medida en que sea razonable y factible”.

El inc. b del mencionado artículo 9 prescribe “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”; y el c) refiere a “...identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos”, en tanto el inc. d) dice” 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 en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo” es decir “a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso”.

Y prevenir eficazmente, parafraseando el artículo 4 de la LRT, en nuestro humilde entendimiento y, circunscripto a esta investigación, es no sólo evitar los daños a la salud como consecuencia del acoso laboral, sino que, prevenir también implica y requiere que, una vez producidos los mismos, el órgano o institución competente para recibir la denuncia de la enfermedad ponga el máximo esfuerzo posible para disminuir los daños

a la salud o evitar su agravamiento (artículo 1710 inc. b CCC). Entendemos que ello se logra, con el ingreso de la persona que lo sufre a la ART, brindándole ésta última las prestaciones dinerarias y en especie, en forma temprana, de manera de obtener la pronta recuperación de la salud física y psíquica de la persona afectada y, la posibilidad de concretar el proyecto de vida.

Consideramos que lo referido en el párrafo anterior, se refuerza con la enmienda a la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT, año 2022, la cual reconoce el derecho a un entorno seguro y saludable. Este derecho fundamental, ante la afectación de la salud de una persona, como consecuencia del acoso laboral, no es estático, sino que se debe repontencializar encontrando las vías o mecanismos para su encuadramiento y tratamiento en las etapas tempranas de las manifestaciones de los daños en la salud.

Al respecto entendemos de utilidad transcribir en su parte pertinente el Informe sobre la violencia laboral en América Latina y El Caribe en el marco del Convenio N° 190 OIT (FRIEDRICH-Ebert-Stiftung, 2022) cuando advierte sobre la necesidad de abordar la violencia y el acoso en forma integral y sostiene que: “El enfoque integrado que propone el Convenio N° 190 advierte que para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, es necesario abordarla en todos los ámbitos, basándose en una temprana identificación, rápido tratamiento y reparación de todas las situaciones, con un abordaje que involucra diversas esferas de acción: la prohibición legislativa de la violencia laboral; la elaboración de políticas, planes y mecanismos para su prevención, su comunicación y su rápido tratamiento; la seguridad y la salud en el trabajo; la migración y el ámbito penal, así como también a través de la negociación colectiva y, por último, el desarrollo de sensibilizaciones y de mecanismos para garantizar que el derecho al trabajo decente se cumpla...”.

9. Relación de causalidad

A fin de superar el mayor escollo para nuestra investigación, el cual entendemos radica en la dificultad de la ART para tener acreditada, aunque sea *prima facie*, la

relación de causalidad entre trabajo y el acoso laboral, atento a la dificultad que presenta por ser este último un riesgo psicosocial, creemos apropiado traer a colación el aporte de MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. con relación a la relación de causalidad entre la salud y el trabajo en el caso de los riesgos psicosociales quienes afirman lo siguiente:

“Aun cuando la materialización del riesgo psicosocial depende de múltiples factores (ámbito funcional -siendo mayor en sectores como la banca o la Administración-, condiciones de trabajo, instrumentos utilizados, herramientas manejadas e incluso circunstancias y características personales de la persona trabajadora), lo cierto es que hay determinados factores preponderantes que, más allá del descubrimiento observacional, permiten constatar una auténtica causalidad” (TASCON LOPEZ, 2023, pág. 111).

Por ello proponemos que, cuando la relación causal aparezca más clara y vinculada al trabajo, se acepte a los fines preventivos, la denuncia como enfermedad listada (conforme normativa supralegal) y en los otros casos, entendemos como solución, más inmediata, por ejemplo, aplicar por analogía y mediante los ajustes necesarios a este riesgo psicosocial, una normativa similar a la que incluyó, como enfermedad presuntivamente listada, al Covid 19 o, a la normativa que incorporó como enfermedad profesional aquella ocasionada por los agentes tripanosoma Cruzi o hantavirus (decreto 1167/2003), casos en los cuales la relación de causalidad no aparece generalmente en forma única ni directa o, al menos no resulta tan contundente determinar el lugar del contagio, salvo casos muy puntuales.

En ese sentido entendemos que, para las consecuencias en la salud producto del acoso laboral, a modo de intervención preventiva y no reparatoria podría aplicarse un procedimiento similar al propuesto por Miguel Ángel Maza para los casos de Covid 19, en los que: “Al culminar esa etapa de temporalidad de la incapacidad derivada de la infección, por alta médica (con o sin incapacidad) o por muerte o por el transcurso del plazo de dos años (alta jurídica o ficta) la persona trabajadora considera que le ha quedado una minusválida de tipo permanente, o en caso de fallecimiento, sus

derechohabiente, para que exista derecho a las reparaciones legales por daño permanente (incapacidad permanente parcial o total o por muerte) será necesario promover una petición expresa y en esta, en principio, será necesario demostrar la citada vinculación causal directa e inmediata, pues aquella presunción iure et de iure ya no opera (MAZA M. A., 2021, pág. 77/88).

Un procedimiento de este tipo permitiría que, ante las primeras manifestaciones, se pudiera hacer la denuncia y la ART la aceptara en etapas temprana y brindara prestaciones en las condiciones y por el tiempo que se fije. Y para los supuestos de daño permanente si exigir, como sostiene Maza para los casos de Covid 19, una petición expresa donde el damnificado o sus derechos habientes deberán acreditar la relación de causalidad. En ese caso, estimamos que lo ideal sería seguir la vía judicial para la determinación del carácter profesional de la enfermedad y la acreditación del porcentaje de incapacidad permanente.

Deberá tenerse en especial consideración, para la admisibilidad de la denuncia, que existe probabilidad bastante cierta que la persona afectada en su salud por situaciones de acoso laboral sea alguna de las indicadas en el preámbulo del Convenio N°190 OIT, el cual reconoce que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado 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^{iv}.

O en palabras del artículo 1 del Convenio N° 190 OIT, que la persona afectada sea aquella a quien le afecte de manera desproporcionada la violencia o el acoso, o pertenezca a grupos vulnerables o a colectivos en situación de vulnerabilidad. Es decir que habría que considerar la vulnerabilidad de la mujer y del colectivo LGTB+ a los riesgos psicosociales y la interseccionalidad que puede darse.

De la interpretación integral del punto I apartado 3, apartado 8 y apartado 9 de la Recomendación N° 206 OIT, puede observarse una mayor incidencia de acoso y violencia en aquellas personas que prestan tareas por ejemplo en trabajo nocturno, en el sector de la salud, en la hostelería, en los servicios sociales, en los servicios de emergencia, en el trabajo que se realiza de forma aislada, en el trabajo doméstico, en el transporte, en la educación o en el ocio. También deberían considerarse aquellas personas que prestan tareas en las ocupaciones, sectores y/o modalidades más expuestas a la violencia y al acoso, prestando atención a aquellos factores que producen un aumento en las posibilidades de violencia y acoso, con la inclusión de los riesgos psicosociales, tales como aquellos riesgos o peligros enumerados en los incs. a, b y c del punto I apartado 8 el cual textualmente dice:

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.

Creemos que favorecería la detección temprana de los daños en la salud producto del acoso laboral: a) la formación y capacitación interdisciplinaria que tengan las ART y comisiones médicas sobre los riesgos psicosociales; b) el aporte de la investigación que debería hacer el empresario ante casos de denuncias (artículo 75 LCT reforzada con el artículo 9 Convenio N° 190 OIT); c) la prueba documental que provenga del legajo, partes médicos, historia clínica, exámenes pre ocupacionales y periódicos; e) los datos que pueda aportar la persona afectada, junto con la investigación que realice la ART, etc. Todo este conjunto permitiría acreditar prima facie la relación de causalidad entre enfermedad y trabajo, a fin de admitir la denuncia y dar prestaciones.

Además, estimamos de importancia que existan fallos que ordenen a la ART la inclusión como enfermedad listada o presuntivamente listada a casos de acoso laboral

para ir abriendo el sistema autosuficiente de enfermedad profesional, mínimamente flexibilizado por decreto 1278/00, para pasar al concepto de enfermedad profesional que se adapte y adopte el concepto auténtico que surge del artículo 1 del protocolo 2002 y de los artículos 4 y 16 del convenio N° 155 OIT. Ello, con la finalidad de que las ART admitan enfermedades provenientes del acoso laboral sin que sea necesario que provengan de una causa única y directa de la ejecución del trabajo.

En otras palabras, la aceptación de la denuncia de manera prematura por parte de la ART que proponemos, aún a riesgos de incurrir en equivocaciones y acoger casos cuya causa u origen no sea directo y únicamente laboral, permitiría, por un lado, atender en forma preventiva los daños en la salud en los casos de acoso laboral, cambiando el paradigma de la reparación a la prevención y, por otro, ir adecuando el concepto de enfermedad profesional establecido por el protocolo 2002 y por los artículos 4 y 16 del Convenio N° 155 OIT, ambos ratificados por nuestro país y desconocidos por nuestra legislación de Riesgos del Trabajo, por las ART y por las comisiones médicas jurisdiccionales y Central.

De ninguna manera el acogimiento prematuro de las primeras manifestaciones por parte de la ART sería suficiente para responsabilizar a la empresa o a cualquiera de las personas que presuntamente habrían incurrido en conductas inaceptables, para lo cual se requería la existencia de un proceso judicial que así lo determinara, con toda la amplitud probatoria que el caso requiere.

Por lo demás, deberíamos poner en la balanza cuáles serían las ventajas y los riesgos y/o consecuencias de no poder determinar de antemano, de manera certera, la relación de causalidad del acoso con el mundo del trabajo. Sin duda que resulta más perjudicial seguir con la legislación de la ley de Riesgo del Trabajo y sus modificatorias, al entender que no hay relación de causalidad o que la misma no es “únicamente atribuible al trabajo” para ignorar y violar la obligación de prevenir (artículo.19 Constitución Nacional, Convenios N°155,187,190 OIT y sus respectivas recomendaciones, artículo 1 y artículo 4 LRT, 1710 inc. b CCC, entre otros) y dejar que la salud de las personas que sufren o han sufrido acoso laboral se deteriore de manera

considerable por el transcurso del tiempo. A ello debe sumarse el agravante de que sólo logren reparación algunos casos que son judicializados y de estos últimos sólo aquellos en los que se acredite no sólo la relación de causalidad, sino también el porcentaje de incapacidad.

Además, consideramos que las comisiones médicas jurisdiccionales y central se encuentran capacitadas para investigar enfermedades mentales y reconocer, *prima facie*, la relación de causalidad con el trabajo. En primer lugar, por tener dentro de sus atribuciones realizar evaluaciones en casos de problemas de salud mental, por ejemplo, para evaluar la concesión o no de Retiros Transitorios por Invalidez o consecuencias psicológicas o mentales a raíz de accidentes de trabajo, pero además cuentan con equipos médicos especializados y con conocimientos sobre simulación y relación de causalidad. Si a ello le sumamos capacitación en riesgos psicosociales laborales, en particular acoso laboral y el trabajo conjunto con equipos interdisciplinarios especializados, y la empresa colabora con la investigación, se facilita la tarea del encuadre.

El paradigma de la prevención de este riesgo psicosocial, cuya demostración de factibilidad de implementarse se ha analizado en esta investigación, de ninguna manera excluye la reparación de los daños que pudieran acreditarse luego. Inclusive en algunos supuestos, la prevención podría tornarse insuficiente y ocasionar daños de los previstos en el Convenio N° 190 OIT y justificar reparación aún sin que exista porcentaje de incapacidad. Tampoco se excluye la posibilidad de detectar casos de denuncias de acoso simuladas o falsas que obviamente deben ser identificadas, sancionadas y porque no publicadas. Aunque, desde ya aclaramos que todos estos temas relativos a la detección de simulación o sanción por falsas denuncias son ajenos al tema de investigación que nos ocupa.

Entendemos como alternativa viable incoar una acción colectiva, por partes legitimadas pertenecientes al colectivo de personas afectadas en su salud mental por acoso laboral, fundada en una discriminación inversa o por resultado, a fin de requerir la adecuación de la legislación nacional de Riesgo del Trabajo, a la normativa prevista en

el convenio N° 155 OIT y en el protocolo 2002. Esta previsión legal trae como consecuencia el rechazo sistemático de la enfermedad como profesional y obliga a tramitar esta enfermedad producida a consecuencia del trabajo como enfermedad inculpable y eventualmente reclamar el reconocimiento y la reparación como enfermedad profesional en la justicia. Entre los posibles fundamentos de una acción colectiva compartimos la opinión de Gialdino (GIALDINO, Condiciones de trabajo, salud, seguridad social y Corte Interamericana de derechos humanos, 2022, pág. 33/55) sobre la incompatibilidad de la definición de enfermedad profesional prevista en el artículo 6 de nuestra LRT con lo prescripto por el artículo 4 y artículo 16.1 del Convenio N°155 OIT y con el artículo 1 del Protocolo de 2002. En nuestro país se considera como enfermedad profesional, fuera de las listadas, sólo aquellas que son provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, en tanto por un lado el artículo 4 del Convenio N°155 OIT establece que las políticas nacionales en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo deben tener como objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean (i) "consecuencia del trabajo", (ii) "guarden relación con la actividad laboral" o (iii) "sobrevengan durante el trabajo" A su vez el autor, analiza el artículo 16.1 del Convenio N° 155 OIT, el cual exige e los empleadores que en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control sean seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores. A todo lo cual agrega que la CIDH en Spoltore se refiere al artículo 1 del protocolo 2002 que considera que el término 'enfermedad profesional' designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral".

10. Conclusiones parciales

La investigación realizada en esta tesis doctoral ha confirmado la necesidad de abordar en forma temprana las consecuencias en la salud derivadas de situaciones de acoso laboral en la Argentina. Analizados los antecedentes normativos y desarrollados los objetivos propuestos, a través de los diversos capítulos que integran esta

investigación, debemos concluir que no sólo es posible, sino que es necesario, legal y urgente hacerlo.

Es necesario porque todo lo que afecte la dignidad de la persona en cualquiera de sus manifestaciones y en particular la vida y la salud debe ser repelido y/o corregido y/o prevenido por el sistema normativo de un país. Y, sin duda, el acoso laboral, al igual que la violencia en el mundo del trabajo afecta múltiples derechos, tal como lo predica el preámbulo del convenio N° 190 OIT. A ello se suma la necesidad asegurar la plena aplicación del paradigma de la prevención, en materia de acoso laboral y sus consecuencias en la salud de las personas que trabajan.

Ante la imposibilidad de erradicar, de manera definitiva, de la sociedad y de las empresas la violencia y el acoso laboral, resulta necesario actuar en forma preventiva, ante las primeras manifestaciones en la salud de quienes prestan servicios en relación de dependencia.

Es legal por cuanto, el marco normativo detallado en el Capítulo I nos obliga a su efectiva implementación, de lo contrario estamos incurriendo en incumplimientos a lo prescripto en dicho marco, comprometiendo la responsabilidad nacional e internacional del país por su inobservancia.

Es urgente por cuanto hay dos pilares que deben regir la política y la legislación de la Argentina en materia de acoso y violencia laboral: **1-** el aseguramiento de un ambiente laboral libre de violencia y **2-** la existencia de un entorno seguro y saludable. Estos pilares deben ser garantizados a las personas que trabajan, prevaleciendo la cultura de la prevención, en todas las áreas involucradas. Ello, en concordancia con lo prescripto en nuestro Código Civil y Comercial y los Convenio Internacionales sobre Derechos Humanos vigentes en nuestro país.

El Convenio N° 190 OIT y su Recomendación complementaria N° 206 sobre acoso y violencia en el mundo del trabajo, el principio del entorno seguro y saludable, el principio de la prevención y la cultura de la prevención contenidos en los Convenios N°155 y N° 187 de la OIT, constituyen los ejes estructurales del análisis y planteo de la

investigación desarrollada. Sin embargo, se observa una falta de coherencia entre la legislación interna del país y la normativa supralegal y constitucional.

Las deficiencias que se advierten en la legislación argentina con relación al tema objeto de investigación y que constituyen un obstáculo para la prevención de las enfermedades derivadas del acoso laboral son:

Concepto de enfermedad profesional: La Ley de Riesgos del Trabajo (LRT) define enfermedad profesional de forma restrictiva, exigiendo una relación causal directa e inmediata con el trabajo, lo que excluye los riesgos psicosociales. Esta definición es incompatible con el Convenio N° 155 OIT y el Protocolo de 2002, que establecen un concepto más amplio.

Listado de enfermedades profesionales: El Decreto 658/96 y sus modificatorios, que establecen el listado de enfermedades profesionales, no contempla los riesgos psicosociales, ni tampoco los padecimientos psiquiátricos. Tampoco lo hace la actualización del baremo dispuesta por Decreto 718/24.

Falta de un mecanismo preventivo: La LRT no prevé un mecanismo específico para el tratamiento preventivo de las enfermedades profesionales derivadas del acoso laboral, no siendo suficiente las normas genéricas que refieren al deber de prevención de las ART, como de las empresas. Al menos, podríamos decir que, ese mecanismo de prevención se limita con el concepto de enfermedad profesional listada.

Dificultad en la determinación de la relación causal: Los riesgos psicosociales en general y el acoso laboral en particular, por ser un fenómeno multicausal y dinámico dificultan la acreditación de la relación causal entre el trabajo y el daño a la salud, pero ello no debe ser obstáculo para la prevención y la atención temprana por parte de la ART ante las primeras manifestaciones de enfermedad derivadas del acoso laboral. La prevención no requiere de certeza.

11. Propuestas para la prevención del acoso laboral:

Fomentar la investigación: Es necesario incentivar investigaciones científicas sobre la prevención de riesgos psicosociales, incluyendo las causas y consecuencias del acoso laboral en la salud de los trabajadores.

Recopilar estadísticas: La elaboración de estadísticas sistemáticas sobre el acoso laboral como riesgo psicosocial es fundamental para comprender la magnitud del problema y orientar las políticas públicas

Modificar el concepto de enfermedad profesional: Se propone adecuar la definición del artículo. 6.2 de la LRT al concepto de enfermedad profesional establecido por el Convenio N° 155 OIT y el Protocolo de 2002.

Incluir a las consecuencias en la salud derivadas del acoso laboral en el listado de enfermedades profesionales: Es fundamental que el Decreto 658/96 sea actualizado para incluir el acoso laboral y otros riesgos psicosociales. Destacándose que la actualización a la tabla de evaluaciones establecida por Decreto 718/24 tampoco contempla los riesgos psicosociales como enfermedades profesionales.

Implementar un procedimiento específico para la atención de las afecciones derivadas del acoso laboral: Se propone crear un procedimiento similar al utilizado para la COVID-19, para casos donde la relación causal sea dudosa, pero que permita la atención temprana y la provisión de prestaciones por parte de las ART. En los casos donde la relación causal esté prima facie acreditada y corroborada se admitirá la denuncia y se concederán prestaciones dinerarias y en especie.

Asumir la responsabilidad preventiva por parte de la empresa: Las empresas deben capacitar a su personal sobre la prevención del acoso laboral, elaborar protocolos de actuación, y crear códigos de ética que promuevan un ambiente laboral saludable. Y asumir una conducta preventiva en materia de riesgos psicosociales como el acoso.

Fortalecer los órganos de inspección del trabajo: Es necesario dotar a los órganos de inspección del trabajo de las herramientas y la formación necesarias para detectar y prevenir el acoso laboral y el marco normativo adecuado para que puedan desempeñar su función.

Fortalecer el rol de los sindicatos: Los sindicatos deben desempeñar un papel activo en la prevención del acoso laboral, capacitando a sus delegados y afiliados sobre la temática. Participar en la detección temprana de acoso laboral, colaborar con la investigación, prestar protección a la persona afectada, participar activamente en acciones colectivas tendientes a lograr avances legislativos para proteger a las víctimas de acoso, entre otras.

Sensibilizar a la sociedad: Se debe promover una mayor conciencia social sobre el acoso laboral como un problema de salud pública que afecta la dignidad y los derechos de los trabajadores.

La implementación de las propuestas presentadas en esta investigación contribuirá a la construcción de un entorno laboral más seguro, saludable y digno para las personas que trabajan en la Argentina. También permitirá que nuestro país se enfoque en la prevención de enfermedades derivadas del acoso laboral, priorizando este paradigma preventivo mediante la aceptación de las denuncias por parte de la ART, ante las primeras afectaciones en la salud, producto del acoso laboral y, evitar el agravamiento de las consecuencias en la salud de las personas que trabajan.

Capítulo VIII

Conclusiones

1. Conclusiones sobre la investigación realizada.

El acoso laboral al igual que el estrés laboral, la violencia, el *burnout*, el acoso sexual -entre otros- son riesgos psicosociales, por cuanto participan de todas las características de estos, es decir afectan a la salud de la persona que lo sufre, lesionan los derechos fundamentales de la persona en condiciones de trabajo, poseen efectos de carácter global sobre la salud de las personas trabajadora, y además poseen forma de cobertura legal.

El acoso laboral, como riesgo psicosocial, necesita en forma prioritaria de la prevención, antes que de la reparación de los daños a la salud de la persona afectada. Lo que debe ser abordado desde las políticas de la salud y seguridad en el trabajo que se actualicen en forma permanente.

El trabajo decente requiere del respeto y defensa de un entorno de trabajo seguro y saludable que implique necesariamente el aseguramiento y respeto del derecho a un ambiente laboral libre de violencia, con tolerancia cero a la violencia, en cualquiera de sus manifestaciones. Ello encuentra fundamento legal en la normativa suprallegal, dado que, mediante un dialogo de fuentes, se concluye que es legal, necesario y urgente incluir como enfermedad profesional a los daños en la salud producto de los riesgos psicosociales como el acoso laboral, en forma preventiva.

Debería concientizarse a la sociedad acerca de que el acoso es un problema en el ambiente laboral y en las relaciones interpersonales de la empresa y no un problema individual de la persona que sufre el acoso laboral (NEFFA, 2015, pág. 444). El acoso laboral, al ser un riesgo psicosocial laboral, debe ser incluido en el listado de enfermedades profesionales, (XAVIER, 2011, pág. 290) intentando que la intervención de las Comisiones Médicas Jurisdiccionales sea lo más rápida posible a fin de detectarlo con diagnóstico, tratamiento y seguimiento adecuado, en estadios más tempranos y

antes que la afectación a la salud mental produzca incapacidad laboral (NEFFA, 2015, pág. 314).

El rechazo sistemático, de la naturaleza profesional de la enfermedad por parte de las ART y de las Comisiones Médicas obliga a tramitarla como enfermedad inculpable, aun cuando sea consecuencia del trabajo, y, eventualmente reclamar ante la justicia el reconocimiento y la reparación como enfermedad profesional. Es decir que, por vía judicial, se reconoce, como enfermedad profesional a los daños ocasionados en la salud de las personas que trabajan como consecuencia del acoso laboral, *ex post* pero, no *ex ante*, lo que implica la imposibilidad de prevenir las consecuencias o daños en la salud en forma temprana, anulando la aplicación del paradigma de la prevención.

La recepción en forma prematura por parte de la ART de las denuncias efectuadas por personas en condición de trabajo, que sufren daños en la salud derivadas del acoso laboral, permitiría mejorar las estadísticas sobre casos de acoso laboral como riesgo psicosocial. Remarcando la importancia de contar con estadísticas serias, completas y que utilicen idénticos mecanismos de medición, lo cual permitiría establecer datos importantes para la toma de decisiones, tales como, la cantidad de personas afectadas, sexo, actividad, sector, gravedad de la afectación, enfermedades detectadas, frecuencia de las consecuencias en la salud que provoca el acoso laboral, etc. (CICCIARO, 2022, pág. 23).

Por aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades deberían considerarse como enfermedad profesional los padecimientos mentales y de otra índole que sufren las personas que viven situaciones de acoso laboral, con todos los beneficios que el sistema de protección de riesgos laborales brinda a las personas trabajadoras cuando padecen una enfermedad profesional listada.

Hay que efectuar modificaciones a la legislación sobre riesgos del trabajo, ampliando el concepto de enfermedad profesional a fin de incluir como tal, a las consecuencias en la salud de los riesgos psicosociales causadas por el acoso laboral. Se

debe modificar la ley 26773 para incluir como objetivo de dicha legislación la prevención de los riesgos y en especial, de los riesgos psicosociales.

Es imprescindible contar con una ley de prevención y protección de riesgos psicosociales, porque entendemos que, si bien una modificación del concepto de enfermedad profesional que incluya a las consecuencias de los riesgos psicosociales resulta fundamental, una ley de prevención y protección de riesgos abarca numerosos aspectos de la prevención, tales como: evaluación, gestión, intervención, buenas prácticas etc. Resaltamos que, para lograr el objetivo de la prevención, resulta fundamental el compromiso y responsabilidad de todos los involucrados en el mundo del trabajo.

Aclaremos que no se ha utilizado estadísticas en la presente investigación atento a que la Argentina no envió estadísticas al Mercosur respecto de enfermedades no listadas, Tampoco hay estadísticas de cantidad de denuncias sobre problemas en la salud, derivadas de acoso laboral y su rechazo, ni sobre cantidad de reclamos judiciales en los cuales se hayan reconocido como enfermedad profesional a las consecuencias del acoso laboral. Incluso se destaca que la Oficina de Asesoramiento Laboral posee una estadística del periodo 2018 y 2019 que se interrumpe por pandemia, por no haber sido efectuada con los mismos parámetros, lo que advierte sobre la importancia de las estadísticas, su forma de llevarlas y de la necesidad del seguimiento de los resultados y su aplicación práctica en la formulación de políticas y legislación adecuada a la realidad.

Consideramos que se podría avanzar con relación a la prevención de los riesgos psicosociales, mediante la elaboración y aprobación de un convenio o de una recomendación por parte Organización Internacional del trabajo sobre prevención de riesgos psicosociales, con especial consideración de la atención prematura de las consecuencias en la salud, que sufren las personas que trabajan, a consecuencia de los riesgos psicosociales, lo que proponemos como una idea a ser desarrollada y profundizada por otros investigadores.

Podemos concluir que logramos cumplir con los objetivos generales propuestos al categorizar al acoso como riesgo psicosocial, describir las razones o causas por los cuales en la Argentina se excluyen los riesgos psicosociales como enfermedades profesionales, y generar propuestas para incluir en la ley de Riesgos del Trabajo, sus normas modificatorias y reglamentarias a los daños en la salud provocados por acoso laboral como enfermedad profesional desde una perspectiva preventiva.

También cumplimos con los objetivos específicos, al encontrar mecanismos que permitirán prevenir las consecuencias del acoso en el mundo del trabajo en la salud, y logramos investigar sobre la necesidad y factibilidad de incluir los daños en la salud, en las víctimas de acoso laboral, en la normativa regulatoria de los riesgos del trabajo de la República Argentina, y definir el rol de las asociaciones profesionales de trabajadores para prevenir los daños en la salud.

Y entendemos que hemos analizado diversas alternativas procesales que podrían utilizarse, en la actualidad para reclamar la inclusión como enfermedad profesional, a las enfermedades derivadas de acoso laboral, en sus estadios tempranos. Para culminar con la propuesta de las modificaciones necesarias a la normativa vigente para que se incluya al acoso como riesgo psicosocial listado, llegando a las siguientes.

A fin de dar respuesta al problema planteado en nuestra investigación podemos concluir que Argentina no cuenta con un marco normativo interno suficiente que regule y resguarde los daños que el acoso laboral ocasiona en la salud de las personas trabajadoras.

Existen numerosas normas internacionales, que, si bien tienen la dificultad de encontrarse dispersas, son de plena aplicación a nuestro país, con la ventaja que facilitan el tratamiento preventivo de las consecuencias en la salud derivadas del acoso laboral.

Nos encontramos con que nuestra legislación interna sobre riesgos laborales no refiere a la prevención de riesgos psicosociales y tampoco posee una definición de enfermedad profesional que contemple a las consecuencias en la salud que provocan dichos riesgos. Ello provoca el rechazo sistemático de esas enfermedades por parte de

la ART bajo el argumento de no encontrarse listadas y, en consecuencia, quienes pretendan obtener el reconocimiento como enfermedad profesional y, por ende, prestaciones de la ART, deberán acudir a la justicia, ex post, con la pretensión de que se le reconozca este carácter, se determine en su caso diagnóstico y porcentaje de incapacidad y prestaciones, pero siempre con carácter reparatorio.

Por ello, entendemos que, las medidas propuestas en base a la investigación realizada permitirán en su conjunto, y mediante una intervención proactiva y colaborativa de todos los sectores involucrados, concretar, aunque sea de modo progresivo, el paradigma de la prevención. Ello, mediante el acogimiento, por parte de las ART, de las denuncias ante las primeras manifestaciones que afecten la salud de las personas que sufren acoso laboral.

En este sentido, consideramos fundamental la tarea del Poder Legislativo a) reformar la Ley 24557 en lo referente al concepto de enfermedad profesional y prevención de riesgos psicosociales, con el dictado de una tabla de evaluación de riesgo que los contemple, b) incorporar a la ley 26773 como objetivo de la misma, la prevención de riesgos incluyendo expresamente a los riesgos psicosociales, c) el dictado de normas necesarias para la adecuación de nuestra legislación al convenio N° 190 OIT, d) encargar la redacción de un digesto que compile la normativa vinculada con la prevención del acoso laboral como riesgo psicosocial, a fin de permitir su mejor conocimiento, facilitar su aplicación y ordenar la dispersión de dichas normas, e) elaborar y aprobar la ley, a cuyo proyecto refiere el artículo 19 de la ley 27348 para la prevención y protección laboral que garantice condiciones y medio ambiente acorde con la normativa internacional y mejores prácticas, incluidos especialmente los riesgos psicosociales, entre otras.

Por su parte el Poder Judicial, deberá implementar y evaluar las medidas que se proponen en el capítulo VII resaltando tres que consideramos prioritarias. En primer lugar, la utilización por parte de los profesionales de la acción de tutela preventiva para que se obligue a la ART a receptar la denuncia en un caso concreto ante rechazo sistemático por considerar la como enfermedad no listada ; otra, la de fomentar el

dictado de sentencias con medidas tales como las que surgen de algunos comentarios a fallos citados en esta investigación, como el realizado por el autor Robayna, en un comentario a fallo (ROBAYNA, 2024) en el cual el Tribunal ordenó a la empresa y a la ART la adopción de medidas de carácter preventivas y correctivas a fin de asegurar un ambiente seguro de trabajo y libre de violencia para trabajadores y trabajadoras, en especial para las mujeres, y, por último, la de confeccionar estadísticas y publicar sus resultados.

En cuanto al Poder Ejecutivo, entre otras, y con relación a la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, a la ART y los órganos de inspección, se requiere el dictado de normas que faculten a los inspectores a cumplir una función de prevención y detección temprana de los riesgos psicosociales y sus consecuencias. Además de realizar capacitaciones, formación, sensibilizaciones en la prevención y detección de violencia y acoso en el mundo del trabajo, de enfermedades provocadas por riesgos psicosociales como el acoso laboral.

Los Sindicatos, tienen un rol fundamental en la prevención y detección de este flagelo, en la capacitación, en la negociación colectiva, apoyo a la víctima, etc. pero fundamentalmente, la posibilidad de interponer acciones colectivas para visibilizar al colectivo de personas que ven afectadas su salud por el acoso laboral y no tienen protección preventiva, pudiendo solicitar, entre otras medidas, que la Justicia ordene que se ajuste la legislación de riesgos a la normativa internacional y al paradigma preventivo.

También podemos concluir que logramos cumplir con los objetivos generales propuestos al categorizar al acoso como riesgo psicosocial, describir las razones o causas por los cuales en la Argentina se excluyen los riesgos psicosociales como enfermedades profesionales, y generar propuestas para incluir en la ley de Riesgos del Trabajo, sus normas modificatorias y reglamentarias a los daños en la salud provocados por acoso laboral como enfermedad profesional desde una perspectiva preventiva.

También cumplimos con los objetivos específicos, al encontrar mecanismos que permitirán prevenir las consecuencias del acoso en el mundo del trabajo en la salud, y logramos investigar sobre la necesidad y factibilidad de incluir los daños en la salud, en las víctimas de acoso laboral, en la normativa regulatoria de los riesgos del trabajo de la República Argentina, y definir el rol de las asociaciones profesionales de trabajadores para prevenir los daños en la salud.

Ojalá esta investigación siembre el camino para hacer realidad la prevención del acoso laboral como riesgos psicosociales en la Argentina.

Bibliografía

- ABAJO OLIVARES, F. J. (2016). *Mobbing Acoso Psicologico en el ambito laboral* (Cuarta ed.). CABA, Argentina: Abeledo Perrot.
- ACKERMAN, M. (2008). El Convenio N° 111 de la OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, y la negociación colectiva. *Revista de Derecho Laboral*(2008-2), 09-25.
- ACKERMAN, M. (2015). *Responsabilidad civil del empleador*. Santa Fe: Rubinzal Culzzoni.
- ALIMENTI, J. F. (s.f.). Ley de Contrato de trabajo Comentada. En A. VAZQUEZ VIALARD, *Ley de Contrato de trabajo Comentada* (Vol. I, pág. 498).
- Alvarez Vanina Judith c/ La Paz SRL p/ indemnización accidente de trabajo, 22.533 (Primera Cámara del Trabajo, de Paz y Tributaria de Mendoza 22 de Diciembre de 2015).
- AQUINO, C. (2013). Comentario al fallo "P.M.A. c. S.A.L.N. s/despido" CNAtrb,Sala I. *Derecho del Trabajo*.
- ARESE, C. (2014). *Derechos humanos laborales, teoria y practica de un nuevo derecho del trabajo*. Santa Fe: Rubinzal Culzoni.
- ARESE, C. (2022). Impactos de la incorporación de la seguridad y la salud a la declaración de principios y derechos fundamentales de OIT. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 3(8), 22–44. Recuperado a partir de <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/>. (3. 2.–4. *Revista Jurídica Del Trabajo*, Ed.) <http://revistajuridicadeltrabajo.com>. Recuperado el 25 de 05 de 2024, de <http://revistajuridicadeltrabajo.com>: <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/>
- ARESE, C. (2022). Lo esencial inmediato del Convenio 190 a partir de su plena vigencia. *Revista de Derecho Laboral Actualidad*, 1, 63-74. doi:RC D 66/2022
- ASSAD, CONTRERA J, CONTRERA I. (2010). *Mobbing*. Buenos Aires: Ediciones profesionales Gowa.

- BALLESTER PASTOR, M. A. (13 de diciembre de 2013). La política de la OIT y de la Unión Europea sobre salud y riesgos psicosociales. *Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, 1(ISSN 2282-2313), 8-30. Obtenido de https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/136
- BENITEZ, O. (2023). Por debajo de las olas. Reflexiones, proyecciones y distinciones en torno al feminismo y la perspectiva de genero desde una masculinidad y el derecho del trabajo. *Revista de Derecho Laboral*, 147-156.
- BIDART CAMPOS, G. (2000-2001). *Tratado elemental de derecho constitucional Argentino* (Vols. Tomo I - B). Buenos Aires: Editorial Ediar.
- C., M. L. vs. Jujuy Materiales S.R.L. y otros s. Enfermedad/accidente de trabajo (Tribunal del Trabajo Sala I, San Salvador de Jujuy, Jujuy, 07 de 12 de 2023).
- C.G.Z s/ Protección contra la violencia de genero, Expediente 12503-2024 (Juzgado de Paz Gral. La Madrid 14 de Junio de 2024). Obtenido de http://www.saij.gob.ar/FA24010024?utm_source=newsletter-semanal&utm_medium=email&utm_term=semanal&utm_campaign=jurisprudencia-provincial
- CASTRO TRANCON, N. (16 de diciembre de 2020). Intervención normativa ante los riesgos psicosociales laborales con perspectiva de genero. *Lan Harremanak*, 44, 278-308 - *Revista de Relaciones Laborales*. Obtenido de [//doi.org/10.1387/lan-harremanak.22238](https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22238)
- CETSST, C. (2023). *Plan Regional de Salud y Seguridad de las Trabajadoras y los Trabajadores en el MERCOSUR Programa de Trabajo 2023 – 2024*. MERCOSUR. Obtenido de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/documentos_programa_de_trabajo_2023_2024_cetsst_ppta.pdf
- CICCIARO, J. P. (2022). *Propuesta de un marco de política pública para la implementación en Argentina del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. Universidad Nacional de San Martín. Buenos Aires: Universidad

Nacional de San Martín. Escuela de Política y Gobierno. Recuperado el 17 de junio de 2024, de <https://ri.unsam.edu.ar/handle/123456789/1971>

CLAUDIO, SAN JUAN. (2009). Panorama de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud. *Año 1, Número 4, V1(4)*. Obtenido de cienciared.com.ar/ra/doc.php?n=1296

CONSTANTE MARTINEZ, LAZO MARROQUI. (2014). Acoso laboral de los empleadores como forma de vulnerar los derechos de los trabajadores en el Salvador. Ciudad Universitaria. Obtenido de <https://repositorio.ues.edu.sv/items/fa668ae7-d942-4953-b53a-acab51d48194>

CONTRERA, G. (2014). Explotación Laboral y otras formas de abuso en el trabajo. En M. Meik, *Trabajo y Derechos* (págs. pp. 285-376). Buenos Aires: Librería Editorial Platense.

CONTRERAS Ileana, RAFFAGHELLI Luis, CONTRERAS Guillermo. (2019). *Riesgos psicosociales en el trabajo*. (R. C. editores, Ed.) Santa Fe, Santa Fe, Argentina: Rubinzal Culzzoni.

Córdoba en autos D., M. V. vs. Stratton Argentina S.A. y otros s. Ordinario (Cámara del Trabajo Córdoba - Sala VI 9 de mayo de 2024).

DUARTE, D. (2009). La necesidad de una legislación nacional para la prevención de la violencia laboral del empleador. *Revista de derecho laboral* 1, 477-515.

Europea, C. (28 de junio de 2021). *European Union*. Obtenido de European Union. Obtenido de Comunicación De La Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones Empty: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0323>

EUROPEO, P. (s.f.). *PARLAMENTO EUROPEO*. Obtenido de https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-5-2001-0477_ES.html

FANJUL, A. J. (2014). *Dsicriminacion por enfermedad en el Derecho Laboral*. Buenos Aires, Argentina: Astrea.

Fernández Humberto c/ INCAT S.R.L. s/ despido, 5.095/09 (CNTRAB – SALA I 26 de octubre de 2012).

FERNANDEZ VÁZQUEZ. (2019). El convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas. *Revista de trabajo y Seguridad Social*. Obtenido de <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/1244/1056>

FERRARI, Liliana Edith, Filippi, Graciela Leticia, Córdoba. (2013). Obtenido de <https://www.aacademica.org/000-054/381.pdf>

Friedrich-Ebert-Stiftung. (2022). *LA VIOLENCIA LABORAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE EN EL MARCO DEL CONVENIO 190 DE LA OIT. La situación actual en la región y los principales desafíos*. Chile: Friedrich-Ebert-Stiftung. Obtenido de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19745.pdf>

GARCIA VIÑA, J. (2013). La incidencia del Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo. *Ponencia*. Santiago de Chile, Santiago de Chile, Chile. Recuperado el 2017 de noviembre de 10, de <http://islssl.org/wp-content/uploads/2013/03/Spain-La incidencia-Vina.pdf>>

GIALDINO, R. (2022). Condiciones de trabajo, salud, seguridad social y Corte Interamericana de derechos humanos. *Derecho Laboral Actualidad*(1), 20. Obtenido de <http://relats.org/documentos/DIDH.GialdinO2022.pdf>

GIALDINO, R. (2022). Condiciones de trabajo, salud, seguridad social y Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Revista de Derecho Laboral Actualidad*, pp 13-34.

GIMENO LAHOZ, R. (10 de Diciembre de 2004). *La presión laboral tendenciosa (Mobbing)*. Universidad de Girona. Girona: Universidad de Girona. Obtenido de <https://www.tdx.cat/handle/10803/7675#page=1>

GONZALEZ PONDAL, T. (2016). *Mobbing analisis doctrinal y jurisprudencial sobre el acoso psicologico laboral*. Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina: Hammurabi.

- HIRIGOYEN, M. F. (2001). *El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso* (1 edición 2 reimpression ed.). (N. P. Valls, Trad.) Barcelona: Paidós Ibérica. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4830119>
- INICIATIVA SPOTLIGHT - OIT. (2021). *De la ratificación a la acción. Desafíos para la implementación del Convenio num 190 sobre la violencia y el acoso en la Argentina*. Oficina de país de la OIT para la Argentina. Buenos Aires: Oficina de país de la OIT para la Argentina. Recuperado el 12 de julio de 2023, de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_820291.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, INSST, Moreno Gimenez Bernardo, Baez Leon Carmen. (noviembre de 2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas. (119), 31. Madrid. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>
- ISTAS, I. (2007). *La Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. Guía para una intervención sindical*. Secretaría de Estado de la Seguridad Social. España: Paralelo Edición, S.A. Obtenido de <https://istas.net/descargas/gverde/gverde.pdf>
- LANATA FUENZALIDA, R. G. (2018). *El acoso laboral y la obligación de seguridad en el trabajo*. Recuperado el 19 de junio de 2024, de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502018000100105&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- LIVELLARA, C. A. (2008). El deber de prevención del empleador respecto de los riesgos psicosociales derivados del trabajo. *Revista de Derecho Laboral*(2), 453-515.
- MACHADO, D. (2016). Problemáticas jurídicas de las enfermedades "laborales no profesionales". *Revista de Derecho Laboral Actualizada*, 11-24.

- MAZA, M. (2009). El "mobbing, la violencia laboral y condiciones dignas de trabajo". *Revista de Derecho Laboral*, 1, 431-444.
- MAZA, M. A. (2010). Procedimiento a seguir en las peticiones de cobertura de enfermedades provocadas por el trabajo pero que no están previstas en el Listado de Enfermedades Profesionales. *Revista de derecho laboral* 2010-1, 65-80.
- MAZA, M. A. (2021). Análisis de las normas sobre vigencia temporal del régimen especial de cobertura de la Covid-19 en la ley de Riesgos del Trabajo y sobre sus reglas de financiamiento. *Revista de Derecho del Trabajo*, 77-88.
- MEDINA, Graciela; González Magaña, Ignacio y Yuba, Gabriela. (2013). *Violencia de género y violencia doméstica: responsabilidad por daños* (Primera ed.). Santa Fe, Argentina: Rubizal Culzoni.
- Milone Juan Antonio c/ Asociart SA - Aseguradoras del Riesgo del Trabajo s/ Accidente – Ley 9688, M. 3724. XXXVIII (Corte Suprema de Justicia de la Nación 26 de octubre de 2004). Obtenido de <https://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-milone-juan-antonio-asociart-sa-aseguradoras-riesgo-trabajo-accidente-ley-9688-fa04000227-2004-10-26/123456789-722-0004-0ots-eupmocsollaf?>
- MONEREO PEREZ, RODRIGUEZ ESCANCIANO, RODRIGUEZ INIESTA. (2024). Observaciones sobre el sistema normativo de tutela de los riesgos psicosociales en clave de genero: por un enfoque transversal e integrador. (S. Ediciones Laborum, Ed.) *Revista crítica de Relaciones de trabajo*, 13-33. Obtenido de <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/issue/view/63/67>
- MORENO JIMENEZ, BAEZ LEON. (2010). *Factores y riesgos psicociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas*. Recuperado el 20 de octubre de 2016, de Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos->

tecnicos/factores-y-riesgos-psicosociales-formas-consecuencias-medidas-y-buenas-practicas-2011

NEFFA, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio*. CABA.

OAVL, O. (2023). *Informe estadístico del primer semestre 2023. Secretaría de Trabajo, Subsecretaría de Políticas de Inclusión al Mundo Laboral, Dirección Nacional de Protección e Igualdad Laboral*. Buenos Aires: informe estadístico primer semestre 2023. Obtenido de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_del_primer_semestre_de_2023.pdf

Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo, E. (2019). *Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad [ECETSS] 2018*. CABA: Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Recuperado el 16 de octubre de 2021, de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ecetss_informe_de_resultados.pdf

Oficina I.T. . (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 15 de febrero de 2017, de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Oficina I.T. (2017). *Boletín Internacional de investigación sindical, Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf

OIT. (2003 de 2003). *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT. Obtenido de

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf

OIT. (02 de Junio de 2010). Recomendación sobre el VIH y el sida (núm. 200). Ginebra.

Obtenido de

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551501

OIT. (2016). Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. 8 núm. 1-

2. Ginebra. Obtenido de

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf

OIT. (2017). *Caja de herramientas para la compilación y el uso de los datos sobre SST.*

Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 21 de julio de 2017, de

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_546865.pdf

OIT. (2018). *Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.* OIT, Ginebra.

Obtenido de

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf

OIT. (2018). *Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, 2018 - Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.*

Organización Internacional del Trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado el 18 de julio de 2017, de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf

OIT. (2023). *Convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo: Visión general del Convenio.* Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: Organización

Internacional del Trabajo. Obtenido de

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_874775.pdf

OIT. (2024). *Prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo laboral con medidas de seguridad y salud en el trabajo*. Organización Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/254_460_SP03.pdf

OIT y Fundación Lloyd's Register. (2023). *Experiencia de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/experiencias-de-violencia-y-acoso-en-el-trabajo-primera-encuesta-mundial>

OIT, C. 1. (2017). *Antecedentes convenio 190*. OIT. Ginebra, Suiza: Impreso por la Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de ISBN: 978-92-2-331279-4 (impreso)

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, Ginebra. Obtenido de <https://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

PASTEN de ISHIARA, G. M. (Mayo de 2021). OIT, Convenio 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo y cuestiones de genero. *DT LXXXI.N 3(3)*, 99-111. Recuperado el 5 de 4 de 2024

PIÑUEL Y ZABALA, J. (2015). *Evaluación psicológica del acoso psicológico en el trabajo o mobbing en España mediante el cuestionario Cisneros*. FACULTAD DE PSICOLOGÍA - UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID, Departamento de Personalidad, Evaluación Y Tratamiento Psicológico, Psicología Diferencial y del Trabajo. Madrid: UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID. Obtenido de <https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/e691dc0d-d99f-418a-afb3-93cb532c0194/content>

- Raffaghelli Luis, Contrera Guillermo. (2024). Normativa sobre riesgo psicosociales del trabajo en los países del Mercosur y de la alianza del Pacífico. *Revista de Derecho laboral actualidad*(2), 306-307.
- RAFFAGHELLI Luis, CONTRERA Guillermo, CONTRERA Ilena. (2019). Riesgos psicosociales en el trabajo. Una mirada desde el derecho y la psicología del trabajo. Santa Fe, Argentina: Rubinzal Culzoni.
- RAMIREZ, L. (2022). ¿Qué se discute con el Proyecto de ley de creación de los comités Mixtos de Higiene y Seguridad Laboral, presentado por el gobierno? *Revista Derecho Laboral Actualidad* 2022-1, 408.
- RAMIREZ, L. E. (2019). *Riesgos del trabajo. Manual práctico, Ley 24557 con las reformas de las leyes 26773 y 27348* (6 edición reimpresión ed.). (J. C. Faira, Ed.) Bs.As.: BdeF Montevideo.
- ROBAYNA, G. (4 de marzo de 2024). <https://ar.microjuris.com/>. Obtenido de <https://ar.microjuris.com/>:
<https://aldiaargentina.microjuris.com/2024/03/04/doctrina-proteccion-de-la-salud-y-el-bienestar-de-los-trabajadores-en-casos-de-hostigamiento-y-responsabilidad-de-la-art/>
- RODRIGUEZ ESCANCIANO, S. (2022). Prevención y reparación del acoso laboral en el empleo público: la falta de asignación de tareas como factor desencadenante del riesgo psicosocial. *Revista de Jurisprudencia Laboral. Número 4/2021*, 5. (B. Boletín Oficial del Estado, Ed.) Canarias: <https://dialnet.unirioja.es/>.
- RODRIGUEZ MANCINI, J. (2017). Cita on line AR/DOC/415/2017. *Derecho del Trabajo*, 589.
- RODRIGUEZ, C. A. (2009). *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo*. Oficina de la OIT en Argentina,, Centro Internacional de Formación de la OIT - Turín-CIF, 2009. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf

ROMERO RODENAS, M. J. (2005). *Protección frente al acoso moral en el trabajo*. Albacete: Bomarzo.

SAGÜES, N. (1983). En A. VAZQUEZ VIALARD, *Tratado del Derecho del Trabajo* (Vol. 2, pág. 808). Buenos Aires, Argentina: Astrea.

SAMBRARO, R. C. (2024). Derechos humanos y perspectiva de género: El repotenciamiento de la obligación de seguridad del empleador y las buenas prácticas empresariales frente a la violencia laboral. *Revista de Derecho Laboral Actualidad*, 331-341.

SAN JUAN, C. (2011). *Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2011 – 2015*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires: Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT. Recuperado el 13 de junio de 2017, de <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/SRTArgentina.pdf>

Secretaría de Higiene, Medicina y Seguridad en el Trabajo, FAECYS. (s.f.). GUÍA DE INTERVENCIÓN SINDICAL PARA LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. Obtenido de <https://faecys.org.ar/faecys/wp-content/uploads/2022/07/GUIA-SINDICAL-SOBRE-RIESGOS-PSICOSOCIALES-EN-EL-TRABAJO-SHMYST.pdf>

Sisnero, Mirtha Graciela y otros el Taldelva SRL y otros s/ amparo - RECURSO DE HECHO, S. 932. XLVI. (CSJN 20 de mayo de 2014). Obtenido de <https://www.cij.gov.ar/nota-13425-La-Corte-hizo-lugar-a-un-amparo-en-una-causa-por-discriminacion-laboral-.html>

Spoltore Vs. Argentina, Serie C- N° 404 (Corte Interamericana de Derechos Humanos 9 de junio de 2020). Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_404_esp.pdf

- Subsecretaría de Planificación, E. y. (2021). *Violencia y acoso en el marco de la ratificación del Convenio N°190. Aportes desde la negociación colectiva*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Dirección de Prensa y Comunicaciones. Recuperado el 17 de julio de 2023, de www.argentina.gob.ar:https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss-violencia-laboral-informe-2022-aportes-negociacion-colectiva.pdf
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (2009/2010). *Superintendencia de Riesgos del Trabajo*. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt/encuestas-salud-trabajo/ECTS-2009>
- TASCON LOPEZ, R. (2023). Algunos aspectos actuales críticos sobre la tutela de la salud de las personas trabajadoras”, Ladisrupción tecnológica y digital y los nuevos riesgos emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo. *Reus*.
- Torrillo Atilio Amadeo y otro c /GULF OIL Argentina SA y otro, T. 205. XLIV (CSJN 31 de marzo de 2009). Obtenido de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByldLinksJSP.html?idDocumento=6644421&cache=1737332317101>
- TOSELLI, Carlos y MARIONSINI, Mauricio. (2013). *Regimen integral de reparacion de infortunios del Trabajo*. Cordoba: Alveroni.
- Trabajo, O. I. (2001). *Organización Internacional del Trabajo*.
- Trabajo, O. I. (2002). *Organización Internacional del Trabajo*.
- Trabajo, O. I. (22 de Abril de 2024). *Organizacion Internacional del Trabajo*. doi:9789220407011 (
- Trabajo, S. d. (s.f.). Prevención. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/srt/prevencion/que-es-la-prevencion>
- UGT, O. d. (2012). *Guía de Buenas Prácticas Sindicales en evaluación de Riesgos Psicosociales*. Madrid: Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC. Obtenido de <https://escuelajulianbesteiro.ugt.org/sites/escuelajulianbesteiro.ugt.org/files/n>

ode_gallery/Galer-

a%20Publicaciones/2012%20Guia%20de%20BP%20Sindicales%20en%20ERPS.pdf

VASILACHI de GIALDINO, I. (1992). *Enfermedades y accidentes laborales*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

VÁZQUEZ, G. A. (2013). El despido por acoso sexual. *Revista Derecho del Trabajo*. Año II, N° 7, 167-188. Obtenido de https://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf140149-vazquez_gabriela_alejandra-despido_por_acoso_sexual.htm

VILLALON ESQUIVEL, J. (2013). *Es el procedimiento de tutela de derechos fundamentales una adecuada herramienta de control y sanción del acoso laboral?: Reflexiones a partir de la dictación de la ley 20.607*. Recuperado el 27 de octubre de 2016, de Revista de Derecho - coquimbo: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97532013000100009&lng=en&nrm=iso&tlng=en

Vizotti c Amsa, V.967XXXVIII (Corte Suprema de Justicia de la Nación 14 de septiembre de 2004). Obtenido de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=5665251&cache=1737333010581>

XAVIER, A. V. (2011). *La respuesta jurídica frente al acoso moral en el trabajo*. Universidad de Leon España. León: Dialnet. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=26751>

ZELASCHI, Constanza; Amable, Marcelo; Reif, Luciana; Gonzalez Francese, Rocio; Cornelio, Cecilia; Contreras, Adela. (2015). *Estudio de adaptación y validación para Argentina del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ-ISTAS21)*. Universidad Nacional de Avellaneda. Buenos Aires: Sistema Nacional de Repositorios Digitales. Recuperado el 14 de julio de 2017

ⁱ Con relación a la evolución legislativa del deber de seguridad desde su versión originaria hasta antes de la última reforma modificación puede consultarse (LIVELLARA, 2008, pág. 453/515).

ⁱⁱ Ver <https://www.argentina.gob.ar/noticias/entra-en-vigencia-el-convenio-190-de-la-oit> / <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/qualitas190-programa.pdf>

ⁱⁱⁱ Desarrollo de la salud y seguridad en el trabajo en el MERCOSUR en perspectiva comparada con la Unión Europea y otros programas globales y regionales (https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/desarrollo_sst_mcs_comparada_con_ue_y_otros_programas.pdf) consultado el 15-1-2024.

^{iv} Sobre enfermedad profesional y perspectiva de género ver argumentaciones vertidas por la SC Mendoza, CUIJ: 13-04792150-8/1((033002-12345)) KRAUS INGRID ANALIA EN J° 12345 KRAUS INGRID ANALIA C/ LA CAJA ARTÍCULO S.A. P/ ENFERMEDAD PROFESIONAL (12345) P/ RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL *104871524*, 10/11/2020 En Mendoza, a 10 de noviembre de 2020 El Comité Consultivo Permanente ha aprobado la actualización de la Tabla de Evaluación de Incapacidades Laborales (Baremo). Asimismo, se encuentra en tratamiento un anteproyecto de ley de prevención de riesgos laborales (art. 19 Ley 27.348). Este último busca garantizar y regular la adopción de las mejores prácticas para asegurar condiciones de trabajo seguras y saludables, en concordancia con la normativa nacional e internacional y los convenios colectivos de trabajo. La actualización del Baremo se presenta, por lo tanto, como un componente relevante dentro de un marco más amplio de iniciativas destinadas a mejorar la gestión de riesgos laborales.