

# Violencia y acoso en el mundo del trabajo

Aportes desde la negociación colectiva  
y la OAVL a un año de la ratificación del  
Convenio núm. 190



Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social  
**Argentina**

Subsecretaría de Planificación,  
Estudios y Estadísticas

Subsecretaría de Políticas  
de Inclusión en el Mundo Laboral

**Elaboración del contenido**

Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas  
Subsecretaría de Políticas de Inclusión en el mundo laboral

**Edición**

Dirección de Prensa y Comunicaciones

**Versión 1. Noviembre 2021**

# Violencia y acoso en el mundo del trabajo. Aportes desde la negociación colectiva y la OAVL a un año de la ratificación del Convenio núm. 190

---

## I. Introducción

El objetivo de este informe es brindar un panorama de la situación actual en torno al abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, a un año de la ratificación del Convenio núm. 190 de la OIT.

En primer lugar, a los fines de reseñar la evolución de la normativa hasta la ratificación del Convenio, se brindará una descripción de la legislación en materia de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

En segundo lugar, a modo de acercamiento al fenómeno que aquí analizamos, se reseñarán las estadísticas que surgen de la experiencia de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) en materia de consultas y/o denuncias presentadas por los trabajadores y las trabajadoras.

A su vez, se mencionarán los principales resultados de la segunda "Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad" (ECETSS) efectuada por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo en 2018 que, en materia de violencia laboral, brinda datos complementarios a las estadísticas oficiales, permitiendo así tener una visión más amplia del fenómeno.

Y en tercer lugar, dado que la práctica de la negociación colectiva se constituye en mecanismo fundamental para mejorar las condiciones laborales y establecer derechos y obligaciones que sean superiores a los establecidos en la legislación, se estudiarán las cláusulas pactadas sobre esta temática en los convenios y acuerdos colectivos homologados entre 2019 y la actualidad.

En el análisis que sigue se considerarán los siguientes aspectos: a) la legislación en materia de violencia y acoso en el mundo del trabajo, b) las principales características del fenómeno de la violencia en el trabajo, y c) los principales resultados del relevamiento de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo, analizando además la incorporación del género femenino en las comisiones negociadoras que firmaron acuerdos vinculados a la temática de violencia.

## II. La legislación en materia de violencia y acoso en el mundo del trabajo: antecedentes normativos

La reciente aprobación y adopción por parte del Estado argentino del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre violencia y acoso y de su recomendación complementaria 206 nos invita a realizar una revisión de las normas laborales internas en torno al abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

El Convenio es la primera norma de derecho internacional que reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir un abuso a los derechos humanos y plantea su eje central en una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano. Así, introduce un nuevo derecho a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, y con ello una serie de directrices para el abordaje de la problemática que resultan sumamente novedosas no solo a nivel legislativo sino también a nivel convencional.

Si bien en Argentina existían, previo a la adopción de este Convenio, algunas normas, convenios y acuerdos colectivos de trabajo que ya mencionaban a la violencia laboral como un fenómeno a abordar, prevenir y mitigar, lo cierto es que el Convenio 190 de la OIT realiza un abordaje superador de la problemática, imponiendo a los Estados que lo ratifican obligaciones para su prevención y tratamiento.

La definición que el Convenio introduce sobre “violencia y acoso” es sin dudas un desafío para nuestro derecho interno ya que plantea un abordaje amplio de lo que se considera violencia y acoso en el mundo del trabajo. De acuerdo con su artículo 1º “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”.

Decimos que la noción de violencia y acoso que introduce el Convenio es amplia en relación a la normativa del derecho interno porque hace foco en el daño que se produce, independientemente de la intención de la persona del agresor/a y de la repetición en el tiempo de los actos de violencia y acoso. No es necesario, según el Convenio, la intención de provocar un daño o la repetición del mismo para que se configure la violencia y el acoso, y por ende para que se activen las medidas previstas para su abordaje y protección.

Para determinar el ámbito de aplicación personal del Convenio, el artículo 2º establece la protección a “los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de

los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador". Es decir, la norma internacional protege a todas las personas independientemente de su género y de su rol en el mundo del trabajo.

En relación al derecho interno, previo a la adopción del Convenio 190 de la OIT no existía una norma específica y de índole estrictamente laboral que aborde la violencia y el acoso en el mundo del trabajo del modo en que lo plantea la norma internacional. Sí se advierten algunas normas que están parcialmente en línea con el Convenio al introducir la noción de violencia laboral.

La Ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales es una de ellas. Esta ley define qué se entiende por violencia contra las mujeres (art. 3º) y establece a la violencia laboral contra las mujeres como una de sus modalidades (art. 6º inc. c). Si bien la definición de violencia que allí se establece estaría acorde con la definición del Convenio, su principal limitación es el ámbito de aplicación personal ya que solo protege a las mujeres. A su vez, cuando refiere a la violencia laboral contra las mujeres, más específicamente al hostigamiento psicológico, exige como condición que el mismo sea sistemático y que tenga por finalidad lograr la exclusión laboral de la trabajadora. Es decir, aquí se introducen condiciones que el Convenio no contempla para que se configure la violencia, a la vez que limita la protección solo a las mujeres que son trabajadoras.

La Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social N°5/2007 es otra de las normas que introduce la noción de violencia laboral en el ordenamiento interno. La definición que la Resolución establece se acerca a aquella establecida en el Convenio 190 de la OIT, aunque exige la intención de provocar un daño y limita la protección a los trabajadores y trabajadoras. Es decir, su ámbito de aplicación personal es marcadamente más acotado que el previsto en el Convenio.

A los fines del presente informe, resultan especialmente destacables los principios fundamentales que establece el Convenio 190 de la OIT en su Título III. Allí refiere la necesidad de implementar acciones que tengan un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, y a su vez remarca la importancia de la consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. Al respecto, cabe hacer mención de la destacable trayectoria que Argentina tiene en la práctica de la negociación colectiva como mecanismo para mejorar las condiciones laborales y para establecer derechos y obligaciones que sean superiores de los establecidos en las leyes. Pues bien, la prevención y el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo deberán incorporarse a la agenda de temas a tratar en las mesas de negociación para luego incorporarlos en los acuerdos y convenios colectivos de trabajo. En efecto, el enfoque que impone el Convenio refuerza la obligación que establece el Decreto N°1011/2010

reglamentario de la Ley N°26.485 cuando dispone que en oportunidad de celebrarse o modificarse una norma convencional, en el marco de la negociación colectiva del trabajo, las partes deberán tomar en consideración los principios protectorios que por razón de género se tutelan en la Ley N°26.485, a fin de asegurar mecanismos orientados a abordar la problemática de la violencia en el trabajo.

En relación a las medidas operativas que establece el Convenio 190 de la OIT y su Recomendación 206, y que pueden abordarse desde la negociación colectiva, el Título IV, sobre protección y prevención, y el Título V, sobre el control de la aplicación y vías de recurso y reparación, presentan una serie de directrices para la prevención y el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Acciones tales como la capacitación para la prevención de la violencia y el acoso, o la incorporación de mecanismos de protección dentro de los lugares de trabajo, como pueden ser los protocolos de actuación que además establezcan mecanismos de denuncia seguros y respetuosos de la confidencialidad, son algunas de las medidas que deberían incorporarse, en lo inmediato, en los acuerdos y convenios colectivos de trabajo. Mención especial merece el abordaje que el Convenio realiza sobre los efectos de la violencia doméstica en el trabajo y las medidas que se proponen para mitigar su impacto en el mundo del trabajo. Por ejemplo, mediante la incorporación de licencias especiales o la posibilidad de flexibilizar la jornada de trabajo.

En conclusión, la adopción del Convenio 190 de la OIT y su Recomendación 206 es una excelente oportunidad para revisar los estándares de protección contra la violencia laboral ya presentes en la norma interna, y para replantear la necesidad de profundizar las acciones que sean necesarias para garantizar ambientes de trabajo que estén libres de violencia y acoso. En este sentido, entendemos que la negociación colectiva tiene el potencial para incorporar en la agenda los debates que sean necesarios para la transformación de las condiciones laborales con un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género.

### **III. Un acercamiento al fenómeno de la violencia y el acoso en el trabajo. Primeros resultados del Observatorio de Violencia Laboral para el año 2021**

Previo a adentrarnos en el análisis de los convenios y acuerdos colectivos que incorporan contenidos que abordan la violencia y el acoso en el trabajo, cabe realizar una breve referencia sobre el fenómeno de la violencia laboral y su impacto en el ejercicio y goce de los derechos fundamentales del trabajo.

Observar las características del fenómeno en estudio, ya sea por las formas que adopta, las personas afectadas y su condición laboral y sectores y/o actividades mayormente

expuestos, entre otros, nos puede ayudar a determinar la importancia de incluir el abordaje de la problemática en la agencia sindical y de la negociación colectiva, en vistas a garantizar un trabajo decente.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social cuenta con una oficina especialmente dedicada al abordaje de la problemática: la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral<sup>1</sup> (OAVL). Entre sus principales acciones, se destaca el Observatorio de Violencia Laboral, que releva la información que se obtiene de las consultas y denuncias realizadas por trabajadores y trabajadoras ante la OAVL.

La producción de estadísticas sobre violencia laboral resulta un valioso insumo para conocer los mecanismos en que se expresa y manifiesta el fenómeno de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Ello, a los fines de diseñar e implementar políticas públicas, como también promover e incentivar al desarrollo de contenidos para las capacitaciones que desde la OAVL se llevan a cabo, para el mundo del trabajo y para la sociedad en su conjunto.

A continuación, presentamos los principales resultados obtenidos por el Observatorio de Violencia Laboral, correspondientes al período que va del mes de enero al mes de julio de 2021.

A su vez, cabe destacar que el ámbito de actuación de la OAVL se limita al Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA), de modo que la información aquí presentada no resulta en una muestra a nivel nacional.

## **Distribución de las denuncias recibidas por la OAVL por sexo y por tipo de manifestación de violencia laboral**

Durante el período que comprende los meses de enero a julio de 2021, la OAVL recibió 865 consultas para asesoramiento. El 65% de estas consultas fueron propiciadas por mujeres, mientras que el 32% restante fueron realizadas por varones.<sup>2</sup> Esto podría brindar algunos indicios acerca de quiénes son más vulnerables al acoso y violencia en el ámbito laboral.<sup>3</sup>

Durante el año 2019, en un contexto de presencialidad, las proporciones de las consultas se distribuyeron en porcentajes similares a los observados en el período aquí analizado, a saber: un 69% de las consultas fueron realizadas por mujeres y un 31% por varones.<sup>4</sup>

---

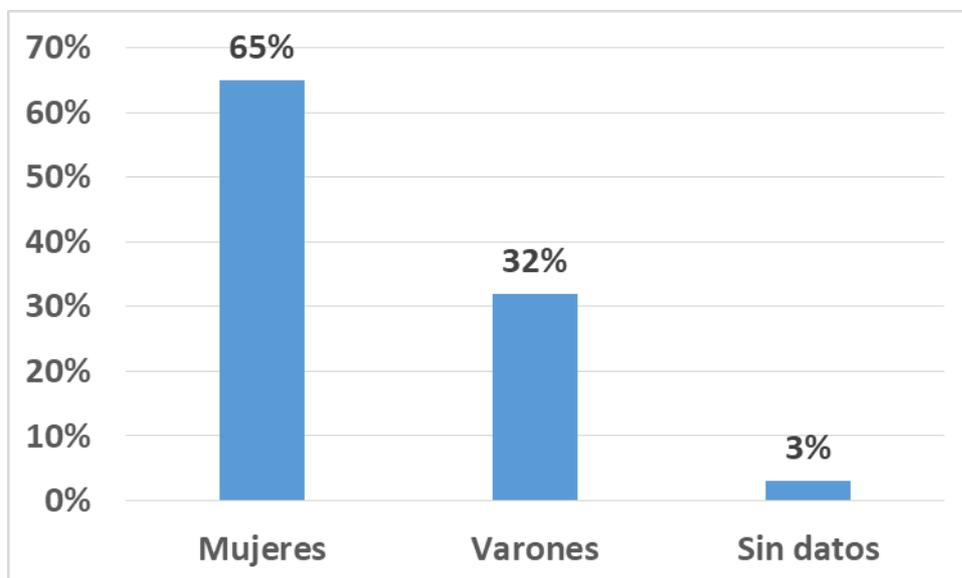
<sup>1</sup> La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral fue creada por Resolución del MTEySS N°5/2007.

<sup>2</sup> En el 3% del total no se pudo determinar el género del o de la consultante dado que no se mencionó en el correo de contacto.

<sup>3</sup> El análisis es de tipo binario porque no se recibieron consultas ni denuncias de otras identidades de género autopercibidas.

<sup>4</sup> Informe de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral correspondiente al año 2019.

**Gráfico N°1: Consultas recibidas por la OAVL durante el período enero-julio de 2021, según sexo**

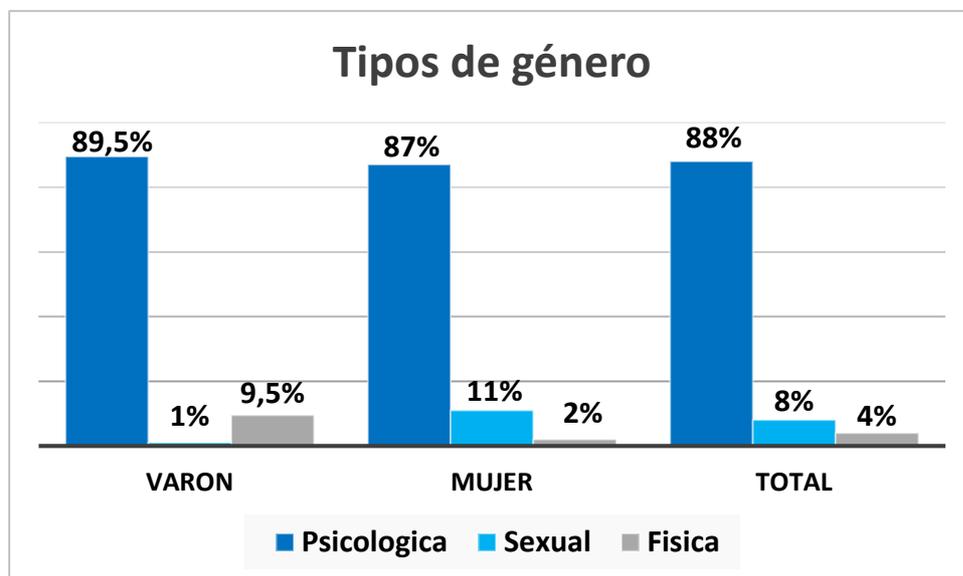


Fuente: OAVL-MTEySS

De acuerdo a la información analizada, surge que los/las consultantes han estado expuestos/as, en su gran mayoría a **situaciones de violencia psicológica** (88%), y en menor medida, pero no menos relevante, a contextos de **violencia sexual** (8%) y **violencia física** (4%). Cabe destacar que muchas de las consultas han denunciado padecer más de un tipo de violencia.

Debemos resaltar que, por la dificultad en la construcción de datos debido a la atención a distancia, en esta oportunidad no se pudieron ver otros tipos de violencias que sí pudieron ser analizadas en otros períodos. Sus más notorias manifestaciones pueden ser: despidos de manera discrecional; no depositando el salario y/o reduciéndolos arbitrariamente; obligar a las trabajadoras y trabajadores a incumplir la cuarentena bajo amenaza de despido; directivas poco claras a las teletrabajadoras y teletrabajadores, exigiendo una sobrededicación al trabajo.

**Gráfico N°2: Tipo de violencia laboral de las consultas recibidas por la OAVL durante el período enero-julio de 2021, según sexo**



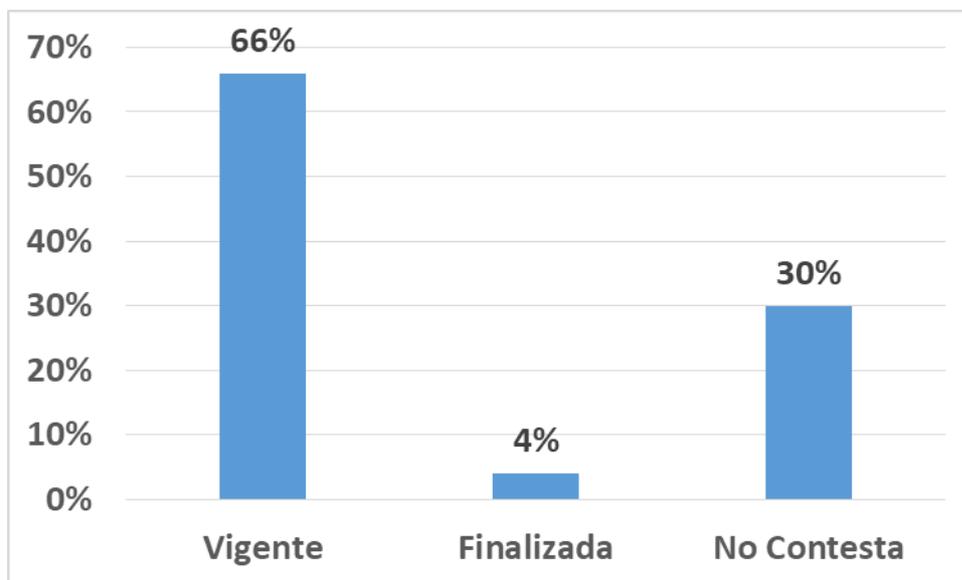
Fuente: OAVL-MTEySS

Cuando observamos cada uno de estos tipos de violencia y cómo se distribuyen de acuerdo al género de los/las consultantes, se evidencian algunas similitudes y diferencias entre varones y mujeres. Se nota un predominio de la violencia de tipo psicológico tanto en mujeres como varones (87% y 89% respectivamente). Las manifestaciones de violencia de tipo físico representaban el 9,5% de las denuncias para los varones y en el caso de las mujeres solo incide en el 2%. La diferencia mayor es centralmente en las de tipo sexual: mientras en las mujeres encontramos que la denuncia de este tipo es del 11%, en los varones los porcentajes son notablemente inferiores, llegando al 1%. Aunque se registran pocos casos de violencia sexual contra varones, no debe soslayarse que aquí podrían incidir sesgos culturales que dificultan a los varones denunciar este tipo de violencia, más aún cuando los acosadores serían mayormente varones.

## La situación laboral del/la denunciante

En relación con la situación laboral del/la denunciante, se observa que de las 865 consultas realizadas, un 66% manifestó estar en una relación laboral vigente, mientras que el 4% finalizó la relación laboral supuestamente por la situación de acoso o violencia laboral. En un 30% de los asesoramientos, el o la denunciante no contestó respecto al estado de su situación laboral.

**Gráfico N°3: Situación laboral de las personas que denunciaron situaciones de acoso o violencia laboral ante la OAVL durante el período enero-julio de 2021, según sexo**



Fuente: OAVL-MTEySS

## Caracterización de las personas denunciadas

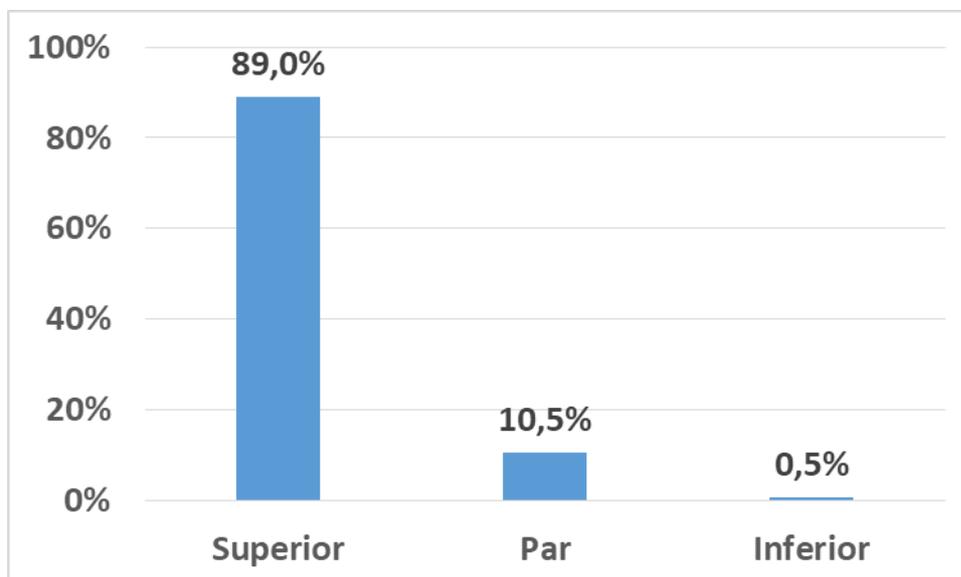
Analizando quiénes son las personas denunciadas por acoso, vemos que el 72% de los denunciados son varones y el 28% son mujeres. Esta preponderancia masculina en los acosadores puede estar relacionada a que en la mayoría de las consultas se denuncia que la violencia es ejercida en forma vertical-descendente (89%). Ello, atento a las brechas de género detectadas en el mercado de trabajo y particularmente en el acceso a cargos de dirección.<sup>5</sup>

La violencia laboral también es ejercida entre pares dentro de la organización. Así, vemos que un 10% se enmarca en este supuesto.

---

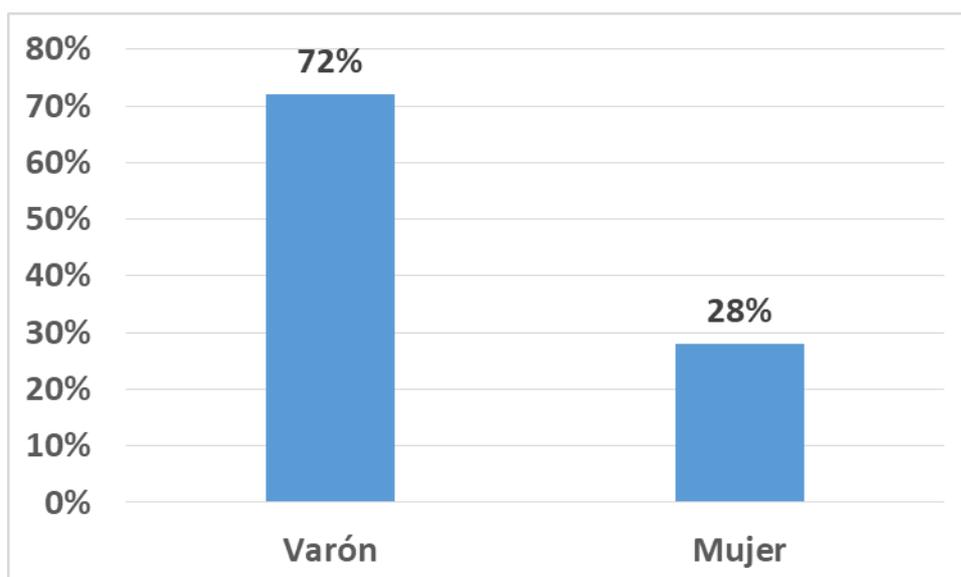
<sup>5</sup> MTEySS y SRT (2021): "Desigualdades de género en el mercado laboral argentino", punto 3, pág. 22.

**Gráfico N°4: Jerarquía ocupacional de la persona denunciada ante la OAVL durante el período enero-julio de 2021**



Fuente: OAVL-MTEySS

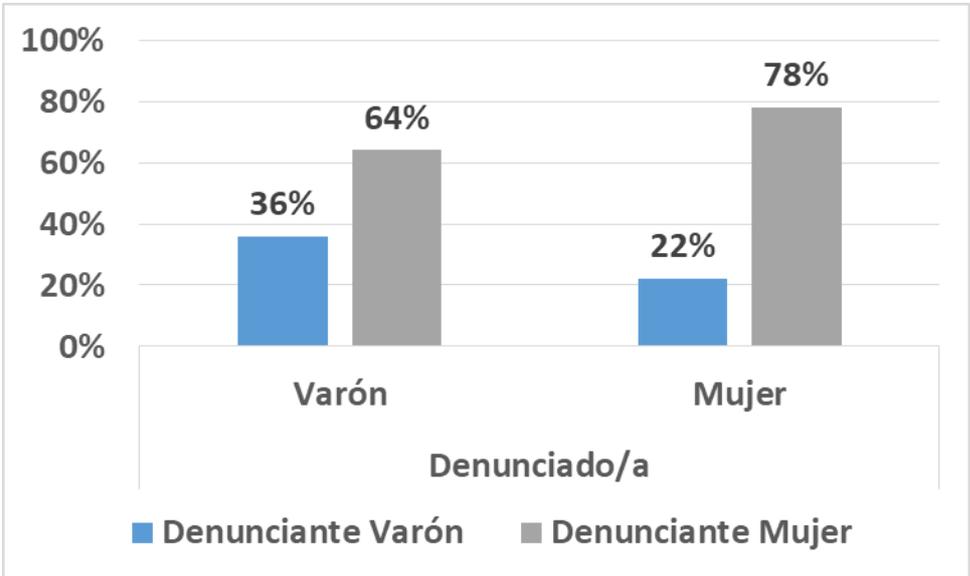
**Gráfico N°5: Sexo de la persona denunciada ante la OAVL durante el período enero-julio de 2021**



Fuente: OAVL-MTEySS

Ahora bien, lo interesante de la información recabada es cómo se expresa la relación entre la persona denunciada y el/la denunciante. De acuerdo a los datos relevados, advertimos que los varones acosan mayormente a las mujeres (en un 64%). Y si vemos los resultados cuando la que acosa es mujer, la violencia también se dirige en mayor medida hacia las mujeres (78% dirigida hacia las mujeres). Es decir, nuevamente, las mujeres son quienes están más expuestas situaciones de violencia y el acoso en el trabajo, incluso cuando la violencia proviene de mujeres.

**Gráfico N°6: Sexo de los y las denunciante en función del sexo de la persona denunciada**



Fuente: OAVL-MTEySS

**Sectores de actividad más expuestos a violencia y acoso laboral**

A continuación se detalla cómo se distribuyen las actividades o rubros de acuerdo a las consultas y denuncias recibidas.

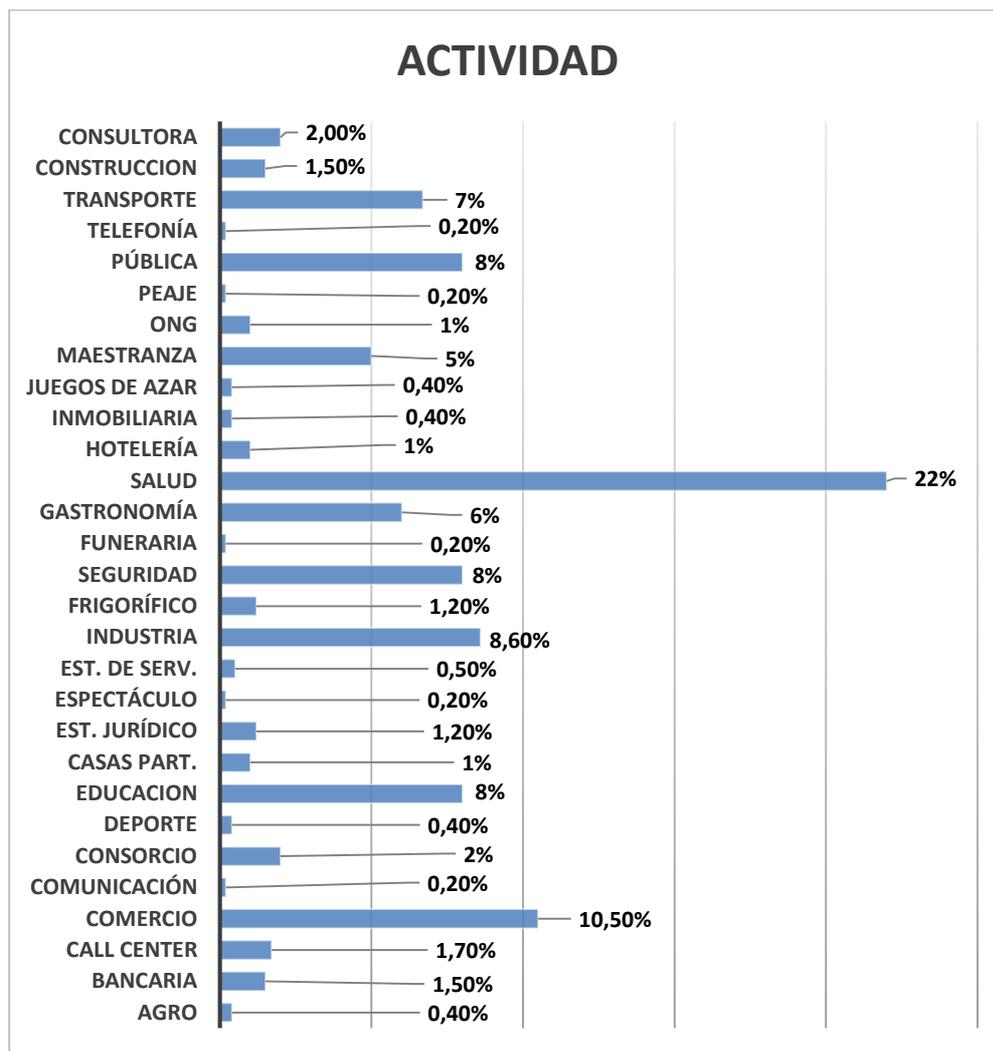
Como se puede apreciar, en el sector Salud es donde se concentra la mayor cantidad de denuncias. Al respecto, no deberá soslayarse el contexto que estamos analizando, donde todavía persisten los efectos de la pandemia y el sector de la salud cumple un rol fundamental. Así, vemos que el 22% de las denuncias corresponden a dicha actividad.

Luego, observamos la actividad de Comercio con el 10,50% de las denuncias, Educación con el 8% y Transporte con el 7%.

Se reitera que los resultados aquí expuestos solo se refieren a las denuncias y consultas

recibidas en la OAVL. No habrá de soslayarse que existen actividades donde aún persisten dificultades para denunciar casos de violencia y acoso en el trabajo.

**Gráfico N°7: Rama de actividad de las empresas donde trabajan los y las denunciantes de violencia y acoso laboral**



Fuente: OAVL-MTEySS

## IV. La violencia en el trabajo: principales resultados de la segunda ECETSS

El objetivo de este apartado es describir los principales resultados del documento “La violencia en el trabajo: un acercamiento al problema desde la encuesta de salud y trabajo en Argentina”, elaborado por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) y que tiene como objetivo analizar los efectos de la violencia laboral sobre la salud y bienestar de la población trabajadora.

Un aspecto que resalta del documento es que entre los años 2009 y 2018 los fenómenos de violencia en el trabajo no han disminuido en Argentina. Al respecto, basándose en los datos de la “Encuesta Nacional de Empleo, Condiciones Medioambiente de Trabajo y Salud”, se observa que tres de cada diez trabajadores y trabajadoras del empleo asalariado registrado en el sector privado sufrió alguna situación de violencia en el trabajo. Los motivos más frecuentes que dieron lugar a situaciones de violencia en el trabajo estuvieron vinculados con la agresión del público, de clientes, de alumnos/as y de pacientes.

Por otra parte, la violencia en el trabajo afecta en mayor proporción a las mujeres, en todas las manifestaciones en la que esta se expresa, con excepción de la violencia ejercida por superiores, que afecta por igual a varones y mujeres. Es decir, que fueron las mujeres quienes resultaron mayormente damnificadas, recibiendo más agresión de sus compañeros, padeciendo en mayor medida acoso sexual y hostigamiento psicológico, entre otros tipos de agresión (SRT, 2020).

La encuesta revela que los casos de violencia laboral externa<sup>6</sup> tienen mayor prevalencia en servicios sociales y de salud (39,6%), administración pública y defensa (38,8%) y hotelería y restaurantes (35,5%), todas actividades con vínculo directo con los destinatarios de los productos o servicios –los clientes–. Por otro lado, la violencia interna vinculada con la agresión de compañeros y el hostigamiento y/o acoso moral, resultan ser fenómenos transversales a todas las ramas de actividad (SRT, 2020).

Por otro lado, la encuesta evidencia que diversos factores de la organización, tales como trabajar en un clima laboral adverso, carecer del apoyo social de jefes y compañeros, observar deficiencias en términos de la planificación del trabajo y la transmisión clara de los objetivos y la percepción del trabajador o trabajadora de la falta de reconocimiento frente al desempeño de las tareas, se encuentran asociados en mayor medida a situaciones de violencia y hostigamiento en el trabajo.

Otro de los aspectos a destacar refiere al marcado deterioro de la salud autopercibida y el bienestar psicofísico referido por hombres y mujeres a causa de los hechos de violencia laboral. En este sentido, en el documento se afirma que *“...esto no ocurre solo en la esfera de las percepciones, sino que hay una mayor prevalencia de accidentes de trabajo cuando la*

---

<sup>6</sup> La violencia interna en el lugar de trabajo se entiende como la que tiene lugar entre los trabajadores, incluidos directores y supervisores, mientras que la violencia externa se define como la que tiene lugar entre trabajadores (y directores y supervisores) y con toda otra persona presente en el lugar (terceros) o situación de trabajo.

*población trabajadora padece violencia o amenazas. La prevalencia de accidentes se duplica, y casi se triplica en el caso de sufrir violencia de compañeros, en relación a la población que no la sufre” (SRT, 2020, p. 25).*

Por último, el informe expresa que las deficiencias en materia de gestión de la prevención de riesgos se asocian a la presencia de violencia laboral.

## V. Principales resultados del relevamiento de los Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo

En esta sección se analizarán las características que asumen los convenios y acuerdos colectivos homologados entre enero de 2019 y marzo de 2021 que hayan incorporado, en la regulación de las condiciones de trabajo, cláusulas relativas a la erradicación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo, así como a la atención de las personas que enfrenten situaciones de violencia y/o acoso laboral.

Para identificar las cláusulas negociadas vinculadas a esta temática, se tomaron en consideración aquellos acuerdos y convenios que incorporaron contenidos sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, según las definiciones previstas en el apartado anterior, incluyendo aquellos que otorgaron licencias en el marco de la Ley N°26.485 de Protección integral a las mujeres.

En primer lugar, se advierte que un total de **15 convenios y acuerdos colectivos** incorporaron cláusulas relacionadas con la regulación de los temas que tratan la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en el período analizado. En relación al total de convenios y acuerdos homologados durante el período (4713 negociaciones) resulta un número bajo, aunque se destaca cierta persistencia de la temática en la negociación colectiva.

En cuanto a la cantidad de negociaciones pactadas por año sobre violencia laboral, se observa que se firmaron 8 acuerdos y convenios durante 2019, que dicha cifra se redujo a 6 homologaciones durante 2020, mientras que durante el primer trimestre de 2021 se registró un solo caso.

**Sobre el carácter de las cláusulas**, se observa un mayor impulso de aquellas que **son de carácter operativo** y que implican algún tipo de acción sobre la problemática que de aquellas de **tipo declarativo** donde se define la violencia o el interés por la problemática pero no se establece ningún tipo de acción.

En efecto, la **mayoría de los convenios y acuerdos con contenidos sobre violencia y acoso laboral (13 de los 15 acuerdos) son de carácter operativo**. Es decir, las cláusulas pactadas suponen algún tipo de intervención específica en alguna de las siguientes materias:

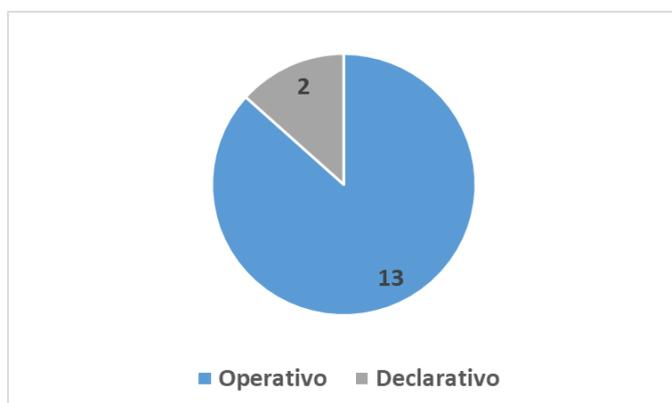
Es decir, las cláusulas pactadas suponen algún tipo de intervención específica en alguna de las siguientes materias:

- Fijación de un régimen de licencias especiales en el marco de la Ley N°26.485 de protección integral contra la violencia de género (Acuerdos 942/20, 2198/19, 2074/19, 2506/19, CCT 0778/20 y 1628/19E).
- Establecimiento de protocolos o mecanismos de actuación frente a denuncias (Acuerdos 55/21, 1140/20, 223/21 y CCT 1637/21E).
- Implementación de dispositivos de apoyo psicológico, económico o médico (CCT 1638/21E, 1633/20E y 1616/19E).
- Realización de acciones de sensibilización y difusión de la problemática (Acuerdos 55/21, 1140/20 y CCT 1637/21E, 1638/21E y 1633/20E).

En menor medida (solo dos acuerdos) se incorporaron cláusulas sobre violencia y acoso laboral de **carácter declarativo**. Con respecto a este tipo de cláusulas encontramos contenidos que:

- Establecen una declaración de principios acerca de la necesidad de eliminar cualquier trato discriminatorio fundado en razones de género, orientación, preferencia sexual estado civil, etc. (CCT 1610/19E).
- Adoptan una definición de violencia laboral (por ejemplo, en el CCT 763/19 se define como *"toda acción que manifieste abuso de poder ejercida en el ámbito laboral, por el empleador o por personal jerárquico o un tercero involucrado"*).

**Gráfico N°8: Carácter de los convenios y acuerdos con contenidos sobre violencia y acoso laboral**



Fuente: DEERT-MTEySS en base a convenios y acuerdos homologados

Respecto al ámbito de aplicación, se observa un evidente **predominio de la negociación colectiva a nivel empresa**. En el período analizado, los convenios y acuerdos de este nivel triplican a los convenios y acuerdos del ámbito de actividad. Si bien la negociación colectiva de empresa permite ajustar los contenidos pactados a las particularidades específicas de la firma, como contrapartida repercute sobre menos trabajadores y trabajadoras que los convenios y acuerdos de rama de actividad.

**Gráfico N°9: Ámbito de negociación de los convenios y acuerdos con contenidos sobre violencia y acoso laboral**

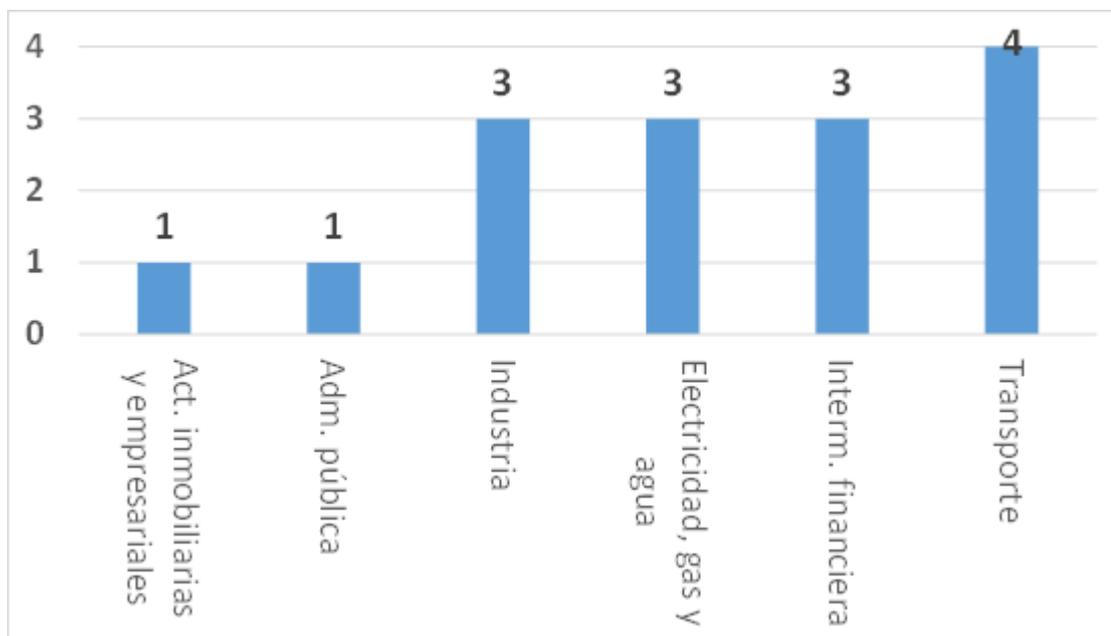


Fuente: DEERT-MTEySS en base a convenios y acuerdos homologados

En cuanto a la forma de instrumentación, se encuentran prácticamente igualados entre aquellos que incorporan las cláusulas de violencia y acoso laboral mediante acuerdos y convenios colectivos. Este resultado implica que tanto la negociación de un cuerpo completo de normas laborales a través del convenio colectivo así como la incorporación de contenidos específicos a través de un acuerdo resultan instancias propicias para incorporar estos contenidos.

Transporte, almacenamiento y comunicaciones es la rama de actividad que con mayor frecuencia negocia cláusulas de violencia y acoso laboral, esto es mediante cuatro acuerdos y convenios. Lo secundan las ramas de la industria manufacturera, electricidad, gas y agua e intermediación financiera, con tres negociaciones cada una de ellas. Luego, el sector de actividades inmobiliarias, empresarias y de alquiler y la administración pública, con un solo acuerdo negociado. Y en las ramas de minería, construcción, comercio, salud y servicios sociales y personales, no se registraron negociaciones que aborden la problemática de la violencia laboral.

**Gráfico N°10: Rama de actividad de los convenios y acuerdos con contenidos sobre violencia y acoso laboral**



Fuente: DEERT-MTEySS en base a convenios y acuerdos homologados

En relación a las doce asociaciones sindicales con personería gremial que negociaron acuerdos sobre la temática, existe una leve tendencia a favor de los sindicatos de primer grado respecto de las federaciones. En este sentido, se destaca la actividad negociadora de la Asociación Bancaria (Sociedad de Empleados de Banco), que suscribió cuatro acuerdos, y de la Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía, con dos negociaciones pactadas.

El alcance de la cobertura de los acuerdos y convenios analizados, exclusivamente en el sector privado de la economía, fue de aproximadamente 102 mil asalariados y asalariadas.<sup>7</sup> Esta cifra representa un porcentaje relativamente pequeño del total de asalariados y asalariadas registradas del sector privado comprendidos en convenios colectivos (5,675 millones). A su vez, el 43% de las personas alcanzadas por los convenios y acuerdos colectivos con cláusulas sobre violencia y acoso laboral son mujeres. El acuerdo de mayor cobertura fue el firmado entre la Asociación Bancaria y ABAPPRA, ABA, ABE y ADEBA, que alcanza a alrededor de 70 mil trabajadores y trabajadoras.

<sup>7</sup> La estimación de la cobertura se realiza sobre la base de la declaración jurada de los puestos de trabajo al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), por lo que no incluye al conjunto de trabajadores que no aportan a ese sistema, aunque su relación laboral sea objeto de regulación por alguna de las normas establecidas en los convenios colectivos respectivos. Asimismo, los puestos de trabajo contabilizados para la cobertura de ámbito de empresa corresponden a las empresas que no han estado encuadradas en ninguna negociación por actividad en el mismo período. Es decir que las coberturas de diferentes ámbitos de aplicación pueden sumarse.

**Tabla 1. Negociaciones con cláusulas sobre violencia laboral. Convenios y acuerdos colectivos homologados durante 2019-2021**

|  | 2019 | 2020 | 2021    |
|--|------|------|---------|
| Cantidad de negociaciones con cláusula sobre violencia | 8    | 6    | 1       |
| <b>ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>                            |      |      |         |
| Ámbito de empresa                                      |      | 11   |         |
| Ámbito de actividad                                    |      | 4    |         |
| <b>FORMA DE INSTRUMENTACIÓN</b>                        |      |      |         |
| Acuerdos   |      | 7    |         |
| Convenios colectivos                                   |      | 8    |         |
| <b>ACTIVIDAD ECONÓMICA</b>                             |      |      |         |
| Industria Manufacturera                                |      | 3    |         |
| Suministro de electricidad, gas y agua                 |      | 3    |         |
| Transporte, almacenamiento y comunicaciones            |      | 4    |         |
| Intermediación financiera                              |      | 3    |         |
| Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler |      | 1    |         |
| Administración pública y defensa                       |      | 1    |         |
| <b>ASOCIACIONES SINDICALES</b>                         |      |      |         |
| Sindicatos o uniones (1er grado)                       |      | 7    |         |
| Federaciones (2do grado )                              |      | 5    |         |
| <b>CARÁCTER DE LA CLÁUSULA</b>                         |      |      |         |
| Operativa  |      | 13   |         |
| Declarativa  |      | 2    |         |
| <b>COBERTURA</b>                                       |      |      |         |
| Mujeres  |      |      | 43.836  |
| Varones  |      |      | 58.165  |
| Total  |      |      | 102.001 |

**Fuente:** Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo - Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales - Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas - MTEySS.

## **Análisis de los Acuerdos y CCT que incluyen protocolos y mecanismos de actuación ante denuncias**

- **Acuerdo 55/21** suscripto entre la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines y la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines.

Se destaca la incorporación de un protocolo para la atención de todos los comportamientos que puedan caracterizarse como discriminación, acoso o violencia en razón de género en el ámbito laboral, contra mujeres y personas del colectivo

LGTTTBIQ+ provocados por cualquier persona o personas con quienes se vinculen en el marco de una relación, sean de la misma, superior o inferior jerarquía.

Se establece que el mismo es aplicable a todos los trabajadores y trabajadoras del CCT 746/17 en los casos en que la situación de discriminación, acoso o violencia provenga de aquellos terceros con quienes las/os trabajadoras/es deban interactuar por razón de sus tareas, tales como personal contratado por el mismo empleador, tercerizados, trabajadores pertenecientes a otros gremios, clientes, proveedores, etc.

Dicho protocolo abarca: la definición de las conductas alcanzadas, incluyendo todos los tipos de violencia reconocidos por la Ley 26.485 y sus definiciones operativas, un mecanismo de denuncia ante la comisión de género del sindicato, las obligaciones de la parte empleadora y un apartado sobre la implementación activa de políticas que fomenten el buen clima laboral.

Asimismo, se sostiene la implementación de planes de formación a cargo de profesionales especializados en la temática destinados a trabajadores/as, mandos intermedios y directivos. En uno de sus apartados establece que la organización sindical deberá contar con un registro de todos los asesoramientos, asistencias y colaboraciones, con el fin de promover diagnósticos, estrategias de sensibilización y construcción de estadísticas e indicadores. Finalmente, promueve la realización de talleres y charlas sobre prevención de violencia, acoso y discriminación laboral contra mujeres y personas LGTTTBIQ+ por razones de género, así como sobre el marco normativo y los recursos de denuncia e intervención.

- **CCT 1637/21E** firmado entre la Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos y el Consorcio de Gestión del Puerto de Dock Sud.

Establece que la gerencia legal recibirá la denuncia y dará traslado al sindicato. Asimismo, las denuncias reiteradas pueden dar lugar a sumario y despido con causa en caso de reincidencia. Por otro lado, se acuerda la realización de conferencias bimestrales obligatorias con quita de presentismo, vinculadas a violencia/acoso laboral y violencia de género.

- **Acuerdo 223/21** firmado entre la Asociación Bancaria y la Asociación de Bancos Privados de Capital Argentino (ADEBA), la Asociación de Bancos Públicos y Privados de la República Argentina (ABAPPRA), la Asociación de la Banca Especializada (ABE) y la Asociación de Bancos de la Argentina (ABA).

Cabe destacar la estrategia de negociación de la Asociación Bancaria para arribar a este acuerdo de actividad. Al respecto, surge del acta de la comisión negociadora que solicita el "*establecimiento de un protocolo por violencia de género a nivel actividad dado el avance de las negociaciones sectoriales, que alcanzan el 85% de los trabajadores bancarios*".

Específicamente establece en un anexo un acuerdo por violencia de género y violencia doméstica, el cual define a la violencia doméstica como:

*"[...] aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde esto ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos, incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia".*

Asimismo, plantea el cumplimiento de las Leyes 24.417 (protección violencia familiar), 26.485 (protección integral a las mujeres), 26.618 (matrimonio entre personas del mismo sexo), 26.743 (derecho a la identidad de género) y finalmente la implementación de la Ley 27.499, Ley Micaela.

El acuerdo se compone de cinco puntos: comisión interdisciplinaria, reubicación en el lugar de trabajo, licencia especial, asistencia económica y prevención/difusión. Para la comisión interdisciplinaria establece la representación sindical y de la entidad financiera, siendo el objetivo de la misma garantizar el acceso a la asistencia jurídica, social, psicológica, médica y económica de las víctimas. La licencia especial es de 5 días hábiles, con posibilidad de renovación según el caso, la asistencia económica está destinada a préstamos de emergencia para hacer frente a situaciones tales como solventar un alquiler, garantía, mudanza, etc. Finalmente, la prevención alude a acciones de concientización y prevención dando a conocer la normativa y su instrumentación en cada entidad. En aquellos casos de entidades que no cuenten con procedimiento ante esta temática, deberán efectivizarlo dentro de los 30 días de la vigencia del presente acuerdo.

- **Acuerdo 1140/20** firmado entre el Sindicato de Prensa de Rosario y Editorial Diario La Capital SA, Rosario Difusión SA, Televisión Federal SA, Televisión Litoral SA y Voces SA.

Este acuerdo incorpora dos artículos sobre la temática en cuestión: el primero refiere a la igualdad de trato y oportunidades y el segundo a la definición de la violencia laboral.

Respecto de la igualdad de oportunidades, la establece para todas las personas, así como la no discriminación por razones ideológicas, políticas, gremiales, raza, religión, nacionalidad, estado civil, condición social, características físicas, tanto en el acceso al empleo como en la vigencia de la relación laboral y su extinción. En este sentido, pacta también la igualdad salarial para trabajadores y trabajadoras.

El segundo artículo define violencia laboral como las acciones que *"se corresponden con el ejercicio abusivo de poder que tiene por fin someter o excluir a un trabajador o trabajadora de su puesto de trabajo, atentando contra su dignidad o su integridad psicofísica e incluye el acoso psicológico, el acoso sexual y la agresión física que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, inferiores o pares"*. Asimismo, sostiene que las partes se comprometen a generar mecanismos para la atención de denuncias sobre violencia laboral

y de género y que realicen acciones que garanticen el cese de la misma y protección del denunciante y testigos. Se explicita que frente a denuncias por violencia de género se debe recurrir al protocolo, si existiera, y también recurrir al área de violencia laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la provincia de Santa Fe.

## VI. Principales resultados del relevamiento de las Comisiones Negociadoras de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo

La Ley N°25.674 del Cupo Sindical Femenino establece un sistema orientado a asegurar que las comisiones negociadoras a las que refiere el artículo 4° de la Ley N°23.546 (que estipula el procedimiento para las negociaciones colectivas), cuenten con la cantidad porcentual de mujeres delegadas, en relación con la cantidad total de trabajadoras que se desempeñan en el ámbito de negociación de una determinada rama o actividad.

Con el objeto de analizar la incorporación de las mujeres en las unidades de negociación colectiva que firmaron acuerdos vinculados a la temática de violencia laboral, se propone relevar la composición de la totalidad de las comisiones negociadoras.<sup>8</sup>

### Se relevó la siguiente información:

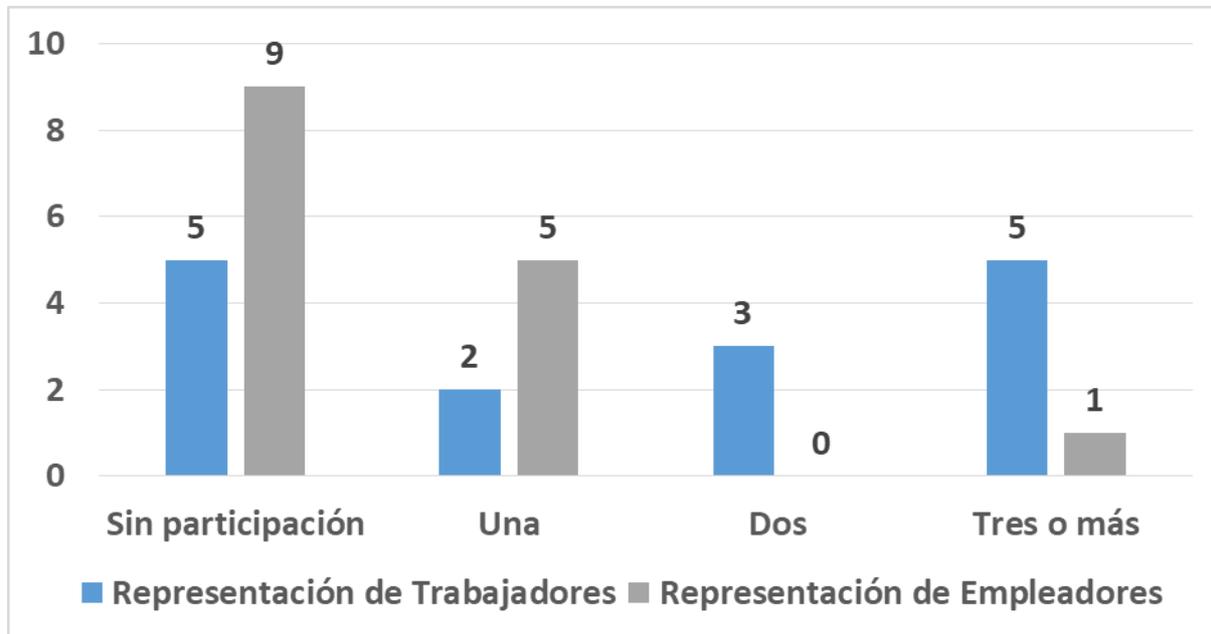
- Cantidad de mujeres que componen la comisión negociadora por la parte sindical, y su proporción en relación a los integrantes varones.
- Cantidad de mujeres que componen la comisión negociadora por la parte empresaria y su proporción en relación a los integrantes varones. Si bien no existe normativa que obligue a la parte empleadora a designar mujeres para integrar las comisiones, el análisis de esta dimensión puede constituirse en un indicador de la participación de la mujer en la representación del sector empleador.

Se destaca que el 66% de los acuerdos y convenios pactados con cláusulas de violencia integran la comisión negociadora por la parte sindical con mujeres. En este conjunto se encuentran las siguientes entidades sindicales: la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, la Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos, el Sindicato la Fraternidad, la Federación de Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos y la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos.

---

<sup>8</sup> Dado que de la lectura de los expedientes correspondientes a los acuerdos seleccionados no surge ninguna comisión negociadora constituida por acto administrativo, la información se tomará de la designación de los miembros paritarios obrante en los expedientes de las negociaciones, utilizando el sistema de Gestión Documental Electrónica (GDE). Para el caso en que tampoco se encuentren designados formalmente los miembros paritarios o no se pueda acceder al expediente, la información se tomará de los firmantes del acta acuerdo de la negociación.

**Gráfico N°11: Participación femenina en las comisiones negociadoras de los convenios y acuerdos con contenidos sobre violencia y acoso laboral**



Fuente: DEERT-MTEySS en base a convenios y acuerdos homologados

La proporción de la representación femenina es inferior en el sector empleador donde solo el 40% de las comisiones negociadoras están integradas con mujeres. Ejemplo de ello pueden ser: YPF Energía Eléctrica SA y Operadora Ferroviaria SE.

**Tabla 2. N° de mujeres en Comisiones Negociadoras según parte sindical/empresaria**

| <b>N° De Mujeres en CN (Parte Sindical)</b>   |           |             |
|---|-----------|-------------|
| <b>Cantidad de mujeres en CN</b>              | <b>N°</b> | <b>%</b>    |
| Sin participación femenina                    | 5         | 33%         |
| Una mujer                                     | 2         | 13%         |
| Dos mujeres                                   | 3         | 20%         |
| Tres o más mujeres                            | 5         | 33%         |
| <b>Total</b>                                  | <b>15</b> | <b>100%</b> |
| <b>N° De Mujeres en CN (Parte Empresaria)</b> |           |             |
| <b>Cantidad de mujeres en CN</b>              | <b>N°</b> | <b>%</b>    |
| Sin participación femenina                    | 9         | 60%         |
| Una mujer                                     | 5         | 33%         |
| Dos mujeres                                   | 1         | 7%          |
| <b>Total</b>                                  | <b>15</b> | <b>100%</b> |

**Fuente:** Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo – Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales – Subsecretaría de Planificación

Respecto de la parte sindical, de las comisiones negociadoras que cuentan con **participación femenina** en sus estructuras, más de la mitad (6) presentan un porcentaje de participación superior al 40%. Las restantes cuatro comisiones negociadoras presentan una participación igual o inferior al 33%.

Solo dos comisiones de negociación estuvieron integradas por un 50% o más de mujeres:

- La constituida por FONIVA - FAIIA (que negoció el innovador protocolo para la atención de casos de acoso o violencia contra mujeres y personas del colectivo LGTTTBIQ+).
- La constituida por la Asociación Bancaria y el Banco Itaú (que fijó una licencia especial con goce de haberes de hasta 10 días al personal afectado por situaciones de violencia en el marco de la Ley N°26.485).

En lo que respecta a la parte empresaria, de las seis comisiones que sí poseen participación femenina, la mitad presenta un porcentaje de participación igual o inferior al 33%. Las restantes, si bien se encuentran compuestas en su totalidad por mujeres, solo tienen un integrante.

**Tabla 3. Participación femenina en Comisiones Negociadoras (en %), según parte sindical/empresaria**

| <b>Participación femenina en CN (Parte Sindical)</b>     |           |             |
|--|-----------|-------------|
| <b>Participación femenina en Comisiones Negociadoras</b> | <b>Nº</b> | <b>%</b>    |
| Menos de 30%   | 2         | 20%         |
| Entre 30% y 50%  | 7         | 70%         |
| Más de 50%   | 1         | 10%         |
| <b>Total</b>   | <b>10</b> | <b>100%</b> |
| <b>Participación femenina en CN (Parte Empresaria)</b>   |           |             |
| <b>Participación femenina en Comisiones Negociadoras</b> | <b>Nº</b> | <b>%</b>    |
| 25%  | 1         | 17%         |
| 33%  | 2         | 33%         |
| 100%   | 3         | 50%         |
| <b>Total</b>   | <b>6</b>  | <b>100%</b> |

**Fuente:** Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo – Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales – Subsecretaría de Planificación

## VII. Consideraciones finales

De la información relevada sobre los mecanismos incorporados para la prevención y el abordaje de la violencia y el acoso en el trabajo, mediante la negociación colectiva, se observa:

1) En su mayoría, los contenidos negociados son de tipo operativo. Así, vemos que se incorporan cláusulas relativas a licencias por violencia en razón del género, la adopción de protocolos o mecanismos de actuación y/o acompañamiento frente a denuncias por violencia y acciones de sensibilización y/o formación para el abordaje de la problemática.

2) Algunos de los acuerdos y convenios con cláusulas que abordan la violencia laboral, se negociaron a nivel de actividad. Si bien estos son una minoría (como bien refiere el informe, la mayoría de las cláusulas se detectan en instrumentos de negociación colectiva a nivel de empresa), es igualmente destacable toda vez que da cuenta de que el abordaje de la

problemática comienza a ser una demanda que exige un tratamiento que proyecte una protección sobre todo el universo de trabajadores y trabajadoras de la actividad.

El informe hace hincapié en este punto e incluso se permite analizar cuál sería el alcance de la protección, en términos de cantidad de trabajadores y trabajadoras, que suponen los acuerdos y convenios colectivos relevados.

Se celebran estos acuerdos y convenios colectivos de actividad aun cuando sean incipientes, porque ello implica una mayor protección de trabajadores y trabajadoras, la exigibilidad de las medidas a todos los empleadores y empleadoras de la actividad, a la vez que introduce en la agenda de la negociación colectiva la preocupación por abordar la problemática a mayor escala y no solo en el ámbito de las empresas.

## **Análisis de las cláusulas en relación al Convenio 190 de la OIT y su recomendación complementaria 206**

Respecto a los contenidos negociados, se advierte que el ámbito de aplicación personal sería más acotado que el que establece el Convenio 190 de la OIT y su recomendación complementaria 206.

En efecto, la mayoría de las cláusulas reseñadas refieren únicamente a la violencia por motivos de género y protegen a trabajadores y trabajadoras.

Sí bien cabe destacar que, en algunos casos, se aborda la violencia y el acoso que padecerían trabajadores y trabajadoras por parte de personas que son ajenas a la relación laboral, como ser contratistas o clientes. Es decir, acciones que contemplan al mundo del trabajo.

Las medidas acordadas, en su mayoría, están previstas en las directrices que nos brinda la norma internacional. Por ejemplo, los protocolos de actuación para el abordaje de los casos de violencia y acoso en el trabajo que prevén mecanismos de denuncia seguros y confidenciales, medidas de acompañamiento a las víctimas de violencia doméstica y las actividades de capacitación, formación y sensibilización.

## **Casos destacados: Importancia del cupo sindical femenino para incorporar el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la agenda de la negociación colectiva**

Del relevamiento de acuerdos y convenios colectivos negociados en el período descripto, destacamos el Acuerdo 55/21 suscrito entre la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines y la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines, y el Acuerdo 223/21 firmado entre la Asociación Bancaria y la Asociación de Bancos Privados de Capital Argentino (ADEBA), la Asociación de Bancos Públicos y Privados de la República

Argentina (ABAPPRA) , la Asociación de la Banca Especializada (ABE) y la Asociación de Bancos de la Argentina (ABA).

**Mencionamos especialmente estos acuerdos por los siguientes motivos:**

- Prevén medidas que se destacan en relación a los restantes convenios y acuerdos colectivos relevados, a saber: incorporan protocolos de actuación para casos de discriminación, violencia y acoso, prevén licencias especiales, medidas de asistencia a las víctimas, establecen la obligatoriedad de actividades de capacitación y difusión de la problemática, crean un registro de casos para establecer diagnósticos e incorporan el abordaje de la violencia doméstica y su impacto en el trabajo.
- Ambos acuerdos fueron negociados a nivel de actividad, lo que supone un mayor ámbito de aplicación de las medidas negociadas.
- El universo de trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en las actividades referidas es equitativo en términos de género o incluso se advierte mayor población de mujeres. Por lo tanto, considerando que las mujeres son quienes más padecen la violencia y el acoso en el trabajo (conforme estadísticas obtenidas del Observatorio de la OAVL), el impacto y la operatividad de los acuerdos negociados serán de relevancia en vistas a garantizar ambientes de trabajo libres de violencia y acoso.

Ahora bien, atento lo superadores que resultan los referidos instrumentos respecto de los restantes convenios y acuerdos relevados, cabe recordar que las unidades negociadoras que participaron en representación de la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines y de la Asociación Bancaria son las únicas que están compuestas en un 50% o más por mujeres. De este modo, fácilmente puede inferirse la estrecha vinculación que surge entre la participación de las mujeres en las mesas de negociación, con la adopción de instrumentos colectivos que aborden la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de un modo innovador. Ello, mediante cláusulas operativas en instrumentos a nivel de actividad y en sectores donde tendrán verdadera incidencia en las personas que trabajan.

## **Necesidad de incorporar el abordaje de la violencia y el acoso en la negociación colectiva. Una mirada sobre la actualidad del fenómeno de la violencia laboral**

Los resultados que presenta el informe elaborado por la OAVL en relación a las denuncias recibidas dan cuenta de la necesidad y la urgencia en el tratamiento del fenómeno de la violencia y el acoso en el trabajo. Así, vemos que los números que arrojan los primeros siete meses del año 2021 muestran un aumento de las denuncias de violencia laboral con respecto al año anterior.

En relación a la violencia y el acoso que padecen las mujeres, continúan siendo las más afectadas en comparación con los varones, incluso cuando la violencia es ejercida por mujeres.

Respecto a los modos que asume la violencia, el acoso psicológico presenta los índices más altos. Ello podría estar vinculado a la dificultad para detectar este tipo de casos ya que suele confundirse o justificarse en el ejercicio de la “facultad de dirección” que disponen los empleadores y las empleadoras. Más aún considerando que un mayor porcentaje de las denuncias se realizan contra superiores jerárquicos.

En este punto, cobran relevancia las acciones de prevención (por ej. la capacitación y la sensibilización) como mecanismos para mitigar y evitar comportamientos y actos que suponen violencia y acoso en el trabajo. En efecto, el Convenio 190 de la OIT hace hincapié en las medidas que deberán implementar los empleadores y empleadoras, en consulta con los sindicatos, orientadas a identificar los peligros, evaluar los riesgos que suponen la violencia y el acoso, y adoptar medidas para prevenirlos y controlarlos.

El Convenio 190 también hace referencia a los riesgos psicosociales derivados de los actos y comportamiento de violencia y acoso, y la necesidad de abordarlos desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. En este punto cabe recordar la conclusión a la que arriba la ECETSS cuando señala “...hay una mayor prevalencia de accidentes de trabajo cuando la población trabajadora padece violencia o amenazas. La prevalencia de accidentes se duplica, y casi se triplica en el caso de sufrir violencia de compañeros, en relación a la población que no la sufre (SRT, 2020, p. 25)”.

Respecto a la violencia física y/o sexual, los protocolos de actuación se presentan como herramientas que pueden ser eficaces para el abordaje de los casos dentro de la empresa. En este sentido, como establece el Convenio, el protocolo deberá prever mecanismos de denuncia segura, confidencial y de asistencia a la víctima, y cuando la violencia sea por razones de género, deberán observarse los estándares internacionales establecidos para dichos casos.

Finalmente, un dato que no puede soslayarse es la situación laboral de las personas que han radicado una denuncia en la OAVL. En su mayoría, la relación laboral está vigente. Es decir, de abordar aquellos casos a tiempo y con medidas efectivas, sumado a las acciones de prevención y sensibilización, probablemente puedan mitigarse los riesgos que suponen la violencia y el acoso en el trabajo. De este modo, se preservarán las fuentes de trabajo y se evitará, eventualmente, la renuncia o el despido –directo o indirecto– de las personas que denuncian.

En este sentido, las acciones que puedan impulsarse desde la negociación colectiva cobran fuerte relevancia. Ello, atento a que son los actores sociales quienes mejor conocen las particularidades del sector, en vistas a diseñar mecanismos eficaces y garantes de ambientes de trabajo que estén libres de violencia y acoso.

## VIII. Referencias bibliográficas

- *Nuevos contenidos de la negociación colectiva*. Volumen IV. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2012).
- *La violencia en el trabajo: un acercamiento al problema desde la Encuesta de Salud y Trabajo de Argentina - 2018*. Superintendencia de Riesgos del Trabajo, Buenos Aires (2020).
- INFORME AOVL 2019-2020
- OIT, junio 2021, *De la ratificación a la acción. Desafíos para la implementación del Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso en Argentina*.