

ABSTRACT VIOLENCIA LABORAL

El 23 de febrero del año 2021, Argentina depositó el instrumento de ratificación -mediante Ley 27.580- al Convenio de la OIT sobre "Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo" (N° 190 del año 2019), y a su Recomendación N°206. Un año después entró en vigor en nuestro país, a nivel de responsabilidad internacional por su incumplimiento.

El gobierno, junto a las organizaciones de empleadores y trabajadores, avanza en los desafíos a corto plazo para asegurar su implementación. Obliga a revisar el estado actual de la normativa interna y su aplicación en el ámbito del empleo público y privado, así como la perspectiva de la jurisprudencia laboral en todos sus contenidos.

El abordaje de los instrumentos jurídicos principales y las medidas de mayor impacto tendientes a la

erradicación de la **discriminación negativa** y el fomento de la inclusiva; la prevención del **acoso laboral** propiamente dicho (*mobbing*), y de su variante con fines puramente sexuales, como agentes de *riesgos sicosociales* cuyo tiempo de exposición es relativo (lo caracteriza el asedio, persecución, hostigamiento psicológico). Del maltrato como agresión verbal y/o física en **único hecho súbito y violento**. Cuyo punto en común anida en el factor de responsabilidad subjetivo (hay víctimas, cómplices y victimarios). El **agotamiento profesional** (*burnout*), como un estrés típicamente laboral, calificable de **enfermedad del trabajo** cuyo agente reside *objetivamente* en el ambiente hostil, sobrecargado y competitivo de ciertas actividades, o en tareas ansiogénicas y de alta responsabilidad.

La reparación de los daños en la salud, producidos por estas **manifestaciones de violencia laboral**, bajo el encuadre en la ley especial de riesgos del trabajo; acciones de responsabilidad civil y penal.

Su articulación con algunos aspectos ya regulados. El Convenio sobre la discriminación de OIT (N°111 de 1958, ratificado por Ley 17.677), y la ley general 23.592 que castiga transversalmente la discriminación en todos los ámbitos, sin excluir el laboral. Complementado con leyes que se enfocan en la protección integral de la mujer (ley 26.485); el reconocimiento a la identidad de género (ley 26.743); la inclusión laboral TRANS y NO Binaria empezando por el empleo público (ley 27.636). Y un sinnúmero de dispositivos insertos en leyes generales y leyes laborales, como ser, la remisión a la ley antidiscriminación regulada en la ley 27.555, de Teletrabajo, por responsabilidades familiares.

En la Recomendación 206 de OIT, se pone énfasis en que debe verificarse constantemente cómo repercuten estos flagelos sobre la mujer trabajadora y toda persona especialmente vulnerable por una determinada condición de habitual segregación o postergación en el mundo del trabajo, o por un cúmulo de condiciones, que agrava su

situación de base. Contemplar la **readmisión** cuando su *renuncia* al empleo fue causada por alguna forma de violencia laboral; ampliando la protección de la legislación nacional que ampara la nulidad del *despido discriminatorio*.

El análisis de dichos aspectos son los ejes centrales sobre los que tratará la disertación en la Escuela de Abogados del Estado, el 26 de julio de 2022, por el **Doctor Carlos A. Toselli** (con especial referencia a las variantes de discriminación y al acoso sexual), y por el **Camarista Pablo M. Grassis** (en lo referido al *mobbing*, *burnout*, y la ley Micaela, 27.499, de capacitación obligatoria contra la violencia de género en los tres Poderes del Estado).