



NOELIA PIRSIC

Violencia laboral avances desde el diálogo social y la negociación colectiva

POR GUIDO AROCCO

Licenciado en Relaciones del Trabajo (UBA) y maestrando en Estudios y Relaciones del Trabajo (FLACSO-UMET). Docente en las asignaturas Derecho colectivo del trabajo y Negociación colectiva: contexto y perspectivas de la Carrera de Relaciones del Trabajo (UBA). Profesor en el Instituto de Ingeniería y Agronomía (UNAJ). Participante en proyectos de investigación y autor de publicaciones sobre relaciones laborales, negociación colectiva, diálogo social y sindicalismo.



CAMILA ALONSO SUAREZ

A lcanzar los objetivos del trabajo decente incluye diversos ejes referidos a la calidad y cantidad del empleo, protección social, legislación laboral protectora, salario justo y equitativo, condiciones de trabajo dignas, democracia industrial, salud y seguridad, y libertad sindical y negociación colectiva, entre otros. También incumbe a aspectos microorganizacionales, ambientales y centrados en las relaciones interpersonales y de poder en las organizaciones y la relación de trabajo.

La violencia laboral aparece como una problemática laboral contemporánea, no porque sea un fenómeno nuevo, sino porque ha ido progresivamente instalándose en el mundo del trabajo y en la agenda de los actores de las relaciones laborales. La violencia en los ámbitos laborales atenta contra los derechos humanos y laborales, con consecuencias negativas para la integridad psicofísica de los trabajadores/as, sus vidas personales y afectando también a las organizaciones y los grupos sociales que las integran. Deviene así en una temática laboral a ser abordada, desde enfoques multidisciplinares de prevención, canalización y contención, y cuya responsabilidad recae en todos los actores sociales.

Según la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), se entiende por violencia laboral a "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 de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores".

Como problemática laboral contemporánea, es necesaria una acción conjunta coordinada para su prevención, contención y erradicación, que incluya a todos los actores sociales. El sistema nacional de relaciones laborales es un espacio institucionalizado en donde los actores representativos de los trabajadores, empleadores y el Estado interactúan (mediante complejas y dinámicas relaciones de cooperación y conflicto), con el objetivo de determinar condiciones de trabajo y empleo, relaciones mutuas, y política laboral, social y económica del país. Dentro del mismo, el diálogo social y la negociación colectiva toman un rol central por cuanto permiten que los actores sociales puedan determinar colectivamente las condiciones de trabajo y regular sus propios vínculos. Estas instituciones resultan centrales no sólo para el sistema de relaciones industriales, sino también como eje de la democracia política y laboral, pilar del desarrollo económico con inclusión social, y garante de los derechos sociales y el trabajo decente conforme los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Dentro de este marco analítico, y a partir de un enfoque centrado en la disciplina de las Relaciones del Trabajo, se procurará indagar acerca de los avances en la lucha contra la violencia laboral, focalizándonos en los progresos y debates sobre violencia laboral mediante los mecanismos del diálogo social y la negociación colectiva en la Argentina contemporánea. ▶

► DIÁLOGO SOCIAL Y VIOLENCIA LABORAL

El mecanismo principal para el abordaje del fenómeno de la violencia laboral es a través del diálogo social tripartito. Entendemos que toda problemática laboral y organizacional que se manifiesta en el mundo del trabajo debe ser encauzado a través de los procesos propios del sistema de relaciones del trabajo, el cual prioriza al diálogo, la negociación, la consulta y el intercambio de información como mecanismo principal de canalización de las distintas temáticas, sobrevinientes problemáticas y conflictos inherentes a la relación capital-trabajo. El diálogo social y la negociación colectiva permiten a los propios actores del sistema de relaciones industriales actuar de forma autónoma y coordinada, aunando esfuerzos y visiones, conciliando intereses contrapuestos y negociando conjuntamente para poder dar soluciones específicas y operativas para el abordaje de políticas preventivas y correctivas de violencia laboral para las distintas actividades, sectores y organizaciones en particular.

La definición de diálogo social de la OIT incluye todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social. Puede cobrar la forma de un proceso tripartito donde el gobierno es parte oficial en dicho diálogo o consistir en relaciones de carácter bipartito entre trabajadores y empleadores, o bien, entre organizaciones de trabajadores y de empleadores, con o sin intervención indirecta del gobierno (OIT, 2013).

El diálogo social es factible de darse en el plano nacional, regional o de la empresa; así como también puede ser interprofesional, intersectorial o una combinación de tales formas. El principal objetivo del diálogo social es el de promover el logro de un consenso y la participación democrática de los principales interlocutores presentes en el mundo del trabajo. Por otro lado, el tripartismo, en sentido amplio, incluye todos los tratos entre el Estado (representado por los gobiernos), los empleadores y los trabajadores que versan sobre la formulación o la aplicación de la política económica y social (OIT, 2011a).

En la Argentina, el diálogo social y el tripartismo se han fortalecido durante los últimos años, destacándose como un mecanismo válido y de práctica sistemática en nuestro país. Diversas instituciones, instancias y mecanismos de diálogo social se han progresivamente consolidado, conllevando a una mejora en la calidad y fortaleza del sistema nacional de relaciones del trabajo.

En este sentido, diversos estudios (MTEySS, 2010; Trajtemberg, Medwid y Senén González, 2010; Etchemendy, 2011; OIT, 2011b; Trajtemberg y Borroni, 2013; y Tomada, 2014) destacan la recuperación del diálogo social y la negociación colectiva en la Argentina a partir del año 2003.

DIVERSOS ESTUDIOS DESTACAN LA RECUPERACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ARGENTINA A PARTIR DEL AÑO 2003.

LA OFICINA DE ASESORAMIENTO SOBRE VIOLENCIA LABORAL (OAVL) SE CREÓ EN EL AÑO 2005 EN EL MARCO DEL MTEYSS. SUS FUNCIONES PRINCIPALES SON: LA ATENCIÓN DE CONSULTAS Y/O RECEPCIÓN DE DENUNCIAS SOBRE VIOLENCIA LABORAL Y ASESORAMIENTO EN ASPECTOS LEGALES Y EN LO REFERENTE A LA SALUD PSICOFÍSICA.

Factores como la reactivación económica, el estímulo al sector industrial, el desarrollo del mercado interno, la baja en la tasa de desempleo, la desarticulación de las reformas legislativas de los 90, la recuperación del rol del Estado como regulador y garante del trabajo, y el rol de impulsor, coordinador y mediador del Ministerio de Trabajo en las relaciones laborales, y la revitalización sindical, entre otros factores, han llevado a una nueva etapa de reactivación y reinstauración del diálogo social con una fuerte dinámica, desarrollo sistemático y consecuente institucionalización y fortalecimiento.

Desde un enfoque basado en la escuela pluralista en Relaciones del Trabajo (Hameed, 1982), entendemos que desde el Estado se ha propiciado y estimulado la reactivación e institucionalización de diversas instancias de diálogo social. En efecto, desde la autoridad administrativa laboral (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) se ha desarrollado un ciclo de políticas públicas tendientes a instalar en la agenda de relaciones laborales nuevas temáticas del mundo del trabajo. El Estado ha ido construyendo diversas agencias dentro del MTEySS centradas en distintas y novedosas problemáticas sociolaborales contemporáneas, las cuales han elaborado material de difusión, encarado actividades de transferencia y (de mayor importancia para nuestra disciplina) han acercado a los actores de las relaciones del trabajo en procesos de información, consulta, difusión y diálogo sobre dichas temáticas.

LA TOTALIDAD DE LOS GREMIOS QUE HAN INCLUIDO CLÁUSULAS DE VIOLENCIA LABORAL EN SUS CONVENIOS COLECTIVOS HAN FIRMADO EL ACTA COMPROMISO IMPULSADA POR EL MINISTERIO DE TRABAJO.

La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) se creó en el año 2005 en el marco del MTEySS. Sus funciones principales son: la atención de consultas y/o recepción de denuncias sobre violencia laboral y asesoramiento en aspectos legales y en lo referente a la salud psicofísica; la elaboración de una base conceptual, empírica, legislativa y documental, atendiendo las perspectivas locales, nacionales e internacionales; el establecimiento de vínculos de cooperación y asistencia con áreas internas del Ministerio, otros organismos públicos y privados, nacionales e internacionales con objetivos similares o complementarios; y la realización y promoción de tareas preventivas mediante la realización de actividades de sensibilización, difusión y capacitación sobre el tema hacia diferentes sectores que, en distintas formas, tengan intervención o sean alcanzados por esta temática.

En materia de diálogo social, la OAVL ha tenido una intensa actividad en cuanto al acercamiento de los actores sociales para propiciar el diálogo sobre la prevención de la violencia laboral, así como también comprometiendo a los mismos en la lucha contra la problemática mediante instrumentos de diálogo tripartito y negociación bipartita. De esta manera se demuestra un importante y definido rol estatal en el estímulo del diálogo social sobre novedosas temáticas de las relaciones laborales. Tal como lo remarca Etchemendy (2011), es fundamental el papel del Ministerio de Trabajo en el retorno del diálogo social y la negociación colectiva coordinada desde el año 2003, proceso en el cual la autoridad administrativa del trabajo ha actuado primero como impulsor de las mismas y posteriormente como mediador y coordinador en las negociaciones autónomas entre los actores económicos.

LA EXPERIENCIA NACIONAL RECIENTE EN DIÁLOGO SOCIAL

El Ministerio de Trabajo (a través de la OAVL) ha tenido la iniciativa de impulsar y coordinar la firma de Actas Compromiso tanto con asociaciones sindicales (a nivel sindicato/unión y federación) como con el actor empresario (a nivel empresa y cámara empresaria), relativos a la prevención y lucha contra la violencia laboral. Dichos instrumentos se titulan "Acta Compromiso Por un Trabajo Digno sin Violencia Laboral" y fueron firmados a partir de 2012. Son de vital importancia para la inclusión e impulso de la temática en la agenda de relaciones laborales, así como también para la formalización de los intereses, obligaciones y compromisos al respecto.

La primera Acta Compromiso del año 2012 fue firmada por 70 asociaciones sindicales e incluye los siguientes ejes:

- Definición y alcances del concepto de violencia laboral; y su reconocimiento como violación a los derechos humanos.

- ▶ La adopción por parte de los signatarios de medidas de prevención y atención de la violencia laboral que promuevan la toma de conciencia sobre la temática.
 - El compromiso de las asociaciones sindicales en actividades de difusión de información y capacitación a delegados y trabajadores sobre violencia laboral.
 - La obligación de las asociaciones sindicales en la asistencia y acompañamiento de trabajadores/as que estén atravesando situaciones de violencia laboral en sus ámbitos de trabajo.
 - La utilización de la negociación colectiva como instrumento fundamental para establecer políticas de prevención y tratamiento de la violencia en los ámbitos de trabajo.
 - La realización de reuniones trimestrales entre los signatarios y el Ministerio de Trabajo para considerar los avances en la implementación del Acta Compromiso.

Actas Compromisos del mismo contenido y tenor fueron firmadas progresivamente con el actor sindical en los años siguientes. En el año 2013 firmaron 40 asociaciones sindicales; en el año 2014 por 15 asociaciones sindicales; y en el año 2015 por 18 asociaciones sindicales. En total, el Acta Compromiso Por un Trabajo Digno sin Violencia Laboral ha sido ratificada por 143 asociaciones gremiales, tanto de primer grado (sindicatos y uniones), segundo grado (federaciones) y tercer grado (confederaciones).

En complementación con dicha iniciativa, en el año 2012 el Acta Compromiso fue acompañada por una declaración de las 70 asociaciones sindicales firmantes al Congreso de la Nación. Atento al vacío legal en la materia y la carencia de una legislación específica y particular sobre violencia laboral, el Ministerio de Trabajo y los gremios signatarios elevaron el Acta Compromiso al Parlamento mediante una nota en la cual solicitan a los legisladores el tratamiento y aprobación de una Ley contra la violencia laboral. Dicha ley deberá garantizar la igualdad de derechos de todos los trabajadores y trabajadoras, promover políticas públicas concretas orientadas a su erradicación, y proteger a los damnificados y determinar las responsabilidades que pudieran corresponder. Sin embargo, aun habiendo tenido iniciativas legislativas, el Congreso Nacional no ha sancionado dicha legislación.

En relación con la parte empresaria, el Acta Compromiso Por un Trabajo Digno sin Violencia Laboral fue firmada solamente en el año 2012, siendo suscrita por 59 organizaciones, tanto empresas como cámaras empresarias. A diferencia del compromiso con la parte sindical, ésta no ha sido repetida en los años subsiguientes, ni tampoco ha sido acompañada por una nota al Congreso de la Nación. En cuanto a la negociación colectiva, se encuentran presentes cláusulas de prevención, abordaje y actuación frente a casos de violencia laboral en aproximadamente 30 convenios y acuerdos colectivos de trabajo, entre los cuales destacamos:

- UPCN y Lotería Nacional (actividad estatal).
- AEFIP y la AFIP (actividad impositiva).
- SUPARA y la AFIP (actividad impositiva).
- APOPS, SECASFPI, UPCN; y la ANSES (actividad seguridad social).
- FATERyH y las asociaciones de la rama (actividad edificios de renta y horizontal).
- SETIA y FAIIA (actividad textil).
- APPAMIA, UTI, ATE, UPCN y el INSSJP (actividad seguridad social).
- APUAYE y Emprendimientos Energéticos Binacionales S. A. (actividad eléctrica).
- ATE, UPCN y Corporación Mercado Central de Buenos Aires (actividad estatal).
- FOEIPCQ y Cámara Argentina de Fabricantes de Productos Abrasivos (actividad papel).
- ALEARA y Godel S. A. (actividad juegos de azar).
- UTMS y Municipio de Salta (actividad municipal).
- UPCN y RENATEA (actividad estatal).
- SUELYC y el Instituto Provincial de Loterías y Casinos (actividad juegos de azar).

RESULTA NECESARIA LA PARTICIPACIÓN PLENA DE TODOS LOS ACTORES DE LAS RELACIONES LABORALES, EN UN TRABAJO CONJUNTO Y COORDINADO. LOS ACTORES SOCIALES Y EL ESTADO DEBEN AUNAR LOS CRITERIOS Y OBJETIVOS.

Cabe destacar que las cláusulas de los convenios colectivos detalladas se inician a negociar a partir del año 2008, en su mayoría son de índole declarativa y, como puede apreciarse, prevalecen en convenios del sector público. Asimismo, se visualiza una tendencia menor de presencia de cláusulas sobre violencia laboral en convenios de ramas de actividad (unidad de negociación centralizada), siendo mayor su frecuencia en convenios de empresa u organismo estatal (unidad de negociación descentralizada).

Por lo cual concluimos que la temática está siendo incorporada de forma paulatina en la negociación colectiva nacional y que el Acta Compromiso ha sido fundamental para su extensión a la negociación colectiva ya que la totalidad de los gremios que han incluido cláusulas de violencia laboral en sus convenios colectivos han firmado el Acta Compromiso impulsada por el Ministerio de Trabajo. De esta manera se aprecia un fenómeno común en negociación colectiva, que es la coordinación de los contenidos negociables, mediante articulación tanto vertical como horizontal de las unidades de negociación (Traxler y Kittel, 2000; Trajtemberg, Medwid y Senén González, 2010).

CONCLUSIONES

La violencia laboral es una problemática contemporánea que afecta los derechos humanos y laborales, trae aparejadas negativas consecuencias en la salud física y mental de los afectados, así como también en sus vidas personales y en las organizaciones y espacios de trabajo. Su prevención, contención y erradicación es un desafío para todos los actores sociales en pos de la consolidación del paradigma de trabajo decente y protegido.

A partir de la iniciativa estatal en el año 2005, el sistema nacional de relaciones laborales ha ido incluyendo la problemática en su agenda, mediante mecanismos de diálogo social y negociación colectiva. En una primera etapa, se inició a través del diálogo social, plasmado en la firma de sucesivas Actas Compromiso entre el Ministerio de Trabajo, diversas asociaciones sindicales y empresas y cámaras empresarias. Posteriormente, se viabilizó mediante la negociación colectiva, en donde sindicatos y empleadores incorporaron cláusulas sobre violencia laboral en sus respectivos convenios colectivos.

Sin embargo, estos recientes progresos requieren una mayor profundización y extensión para alcanzar el objetivo de erradicación de la violencia laboral. El sistema de relaciones laborales podría realizar mayores avances en la materia, mediante algunos mecanismos:

La continuación y extensión a más actores de la firma de las Actas Compromiso, su signatura conjunta entre sindicatos y empleadores, o su aprobación mediante un Acuerdo Marco entre las Centrales Sindicales y las Cámaras Empresarias Nacionales, o incluso la firma de una declaración conjunta en el seno del Consejo del Empleo,

la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil.

La extensión de cláusulas sobre violencia laboral a una mayor cantidad de convenios colectivos, en particular en aquellos de rama de actividad y del sector privado, sea mediante procesos de coordinación vertical de la negociación colectiva (a partir de acuerdos marco centralizados o por iniciativa de unidades de negociación de nivel superior) o de coordinación horizontal (a partir del efecto de "negociación imitativa" o la articulación estatal de unidades de negociación del mismo nivel).

El debate y la aprobación de una Ley específica sobre violencia laboral.

Para el cumplimiento de tal objetivo, resulta necesaria la participación plena de todos los actores de las relaciones laborales, en un trabajo conjunto y coordinado. Los actores sociales y el Estado deben aunar los criterios y objetivos, en una labor de diálogo social permanente y articulado, con el compromiso de luchar contra la violencia laboral y así garantizar los principios del trabajo decente y el desarrollo económico con inclusión y justicia social. •

Referencias bibliográficas

- Etchemendy, S. (2011). *El diálogo social y las relaciones laborales en Argentina 2003-2010. Estado, sindicatos y empresarios en perspectiva comparada*, Buenos Aires, OIT.
- Hameed, S. (1982). *A critique of Industrial Relations Theory*. Industrial Relations, vol. 37, Nº 1.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2010). *Trabajo y Empleo en el Bicentenario: cambio en la dinámica del empleo y la protección social para la inclusión. Período 2003-2010*, Buenos Aires, MTEySS.
- OIT (2011a). *Promover la consulta tripartita: ratificación y aplicación del Convenio Nº 144*, Ginebra, Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo-OIT.
- OIT (2011b). *La revitalización de la negociación colectiva en Argentina*, Buenos Aires, OIT.
- OIT (2013). *El diálogo social tripartito de nivel nacional: guía para una mejor gobernanza*, Ginebra, Departamento de Diálogo Social y Tripartismo-OIT.
- Tomada, C. (2014). *Renovación de la regulación laboral en la Argentina*, Buenos Aires, Revista de Trabajo Año 10, Nº 12, MTEySS.
- Trajtemberg, D. y Borroni, C. (2013). "La relación entre la estructura de la negociación colectiva y el desempeño de la economía. Aspectos teóricos y evidencias sobre el caso argentino", en Senén González, C. y Del Bono, A. (coord.): *La revitalización sindical en Argentina y sus heterogeneidades culturales*, Buenos Aires, UNLAM-Prometeo.
- Trajtemberg, D; Medwid, B. y Senén González, C. (2010). *Los determinantes de la negociación colectiva en la Argentina. Debates teóricos y evidencias empíricas*, Buenos Aires, Trabajo, Ocupación y Empleo Nº 9, SSPTyEL-MTEySS.
- Traxler, F. y Kittel, B. (2000). *The bargainin gsystem and performance. A comparison of 18 OECD Countries*. Comparative Political Studies, vol. 33, Nº 9.