

La gestión del *compliance* laboral y la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

por Claudio San Juan¹

La Norma ISO 37301:2021 Sistemas de gestión del *compliance* — Requisitos con orientación para su uso² define *compliance* / *cumplimiento* como el *cumplimiento de todas las obligaciones de compliance de la organización*.

Asimismo establece que las obligaciones de *compliance* son requisitos que una organización tiene obligatoriamente que cumplir, así como aquellos que una organización elige voluntariamente cumplir.

Por otra parte, el artículo 1 del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)³ dispone que *“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”*.⁴

Desarrollar y difundir una cultura positiva de *compliance*

Uno de los objetivos de la Norma ISO 37301:2021 es ayudar a las organizaciones a desarrollar y difundir una cultura positiva de *compliance*, teniendo en cuenta que una gestión eficaz y sólida de los riesgos relacionados con *compliance* debería considerarse como una oportunidad para perseguir y aprovechar, debido a los diversos beneficios que proporciona a la organización, como, por ejemplo:

- mejorar las oportunidades de negocio y la sostenibilidad;
- proteger y mejorar la reputación y la credibilidad de una organización;
- tener en cuenta las expectativas de las partes interesadas;
- demostrar el compromiso de la organización en la gestión de sus riesgos de *compliance* de forma eficaz y eficiente;
- aumentar la confianza de terceras partes en la capacidad de la organización para lograr un éxito sostenido;
- minimizar el riesgo de que se produzca una infracción que conlleve costos y daños a la reputación.

ISO 37301:2021 especifica requisitos y, además, proporciona una guía de los sistemas de gestión del *compliance* y prácticas recomendadas. Se pretende que tanto los requisitos como la guía que proporciona este documento sean adaptables, y su aplicación puede diferir dependiendo del tamaño y el nivel de madurez del sistema de gestión del *compliance* de una

¹ Miembro de la “Red Euro-Latinoamericana de Análisis sobre Trabajo y Sindicalismo” (RELATS).

² <https://www.iso.org/obp/ui/en/#iso:std:iso:37301:ed-1:v1:es>

³ https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

⁴ El artículo 1 del Convenio 190 se completa con el apartado 1. 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”*, y el apartado 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”*.

organización y del contexto, la naturaleza y la complejidad de las actividades y los objetivos de la organización.

Este documento es adecuado para mejorar los requisitos relacionados con compliance en otros sistemas de gestión y para ayudar a la organización a que mejore la gestión global de todas sus obligaciones de compliance.

La Figura 1 proporciona una visión general de los elementos comunes de un sistema de gestión del compliance.

Figura 1 — Elementos de un sistema de gestión del compliance



El marco de los sistemas de gestión

Esta Norma ISO 37301:2021 junto a otros documentos específicos con la Norma ISO 45001:2018 brindan un marco referencial para facilitar a los empleadores el cumplimiento de las normas legales vigentes en materia de prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

En Argentina, el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) fue aprobado por Ley 27.580 (Boletín Oficial del 15-dic-2020) y ratificado con fecha 23 de febrero de 2021.

El Convenio 190 en su artículo 12 prevé *“Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario”*.

En nuestro país la Constitución de la Nación Argentina en su artículo 75 inciso 22 establece que *“Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes”*, asimismo según el artículo 31 de la Constitución Nacional, los tratados se incorporan al derecho interno.

En tal sentido no existe óbice para que los aspectos operativos del Convenio 190 sean cumplidos por los actores sociales.

En caso que el Poder Ejecutivo dicte una legislación sobre prevención de la violencia y el acoso en el trabajo deberá adecuarla a los estándares internacionales, e implicará la implementación de un modelo de compliance laboral al interior de las empresas u organizaciones.

Este modelo de compliance laboral además de cumplir con la Ley 27.580 que aprueba el Convenio 190, deberá tener presente otros instrumentos tales como la Ley 24.685, su Decreto reglamentario 1011/2010 y los convenios colectivos de trabajo que resulten aplicables.

Implementar las medidas de prevención

Para facilitar la implementación de medidas de prevención y protección para promover un entorno libre de violencia y acoso laboral, se propone utilizar una “Lista de Verificación de las medidas de prevención de Violencia y Acoso Laboral y de Riesgos Psicosociales asociados”.

La lista guía al empleador para implementar las medidas para cumplir con la Ley 27.580 que aprueba el Convenio 190 de OIT sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Asimismo permite mejorar aspectos de la organización del trabajo que inciden en la salud y seguridad en el trabajo.

Las respuestas a las 10 preguntas de la lista de verificación, permitirán al empleador la elaboración de un programa de prevención de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Lista de Verificación de las medidas de prevención de Violencia y Acoso Laboral y de Riesgos Psicosociales asociados

Aspectos a verificar	Si	No	Convenio 190 OIT y otros
1. ¿Sabe que la violencia y acoso en el trabajo y la violencia y el acoso por razón de género es un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas, que causan un daño físico, psicológico, sexual o económico?			Artículo 1 inciso a)

2. ¿Adoptó y aplicó, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso?			Artículo 9 inciso a)
3. ¿Tiene en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo?			Artículo 9 inciso b)
4. ¿Identificó los peligros y evaluó 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?			Artículo 9 inciso c)
5. ¿Proporciona a los trabajadores información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes?			Artículo 9 inciso d) primer párrafo.
6. ¿Proporciona a los trabajadores información y capacitación sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso?			Artículo 9 inciso d) segundo párrafo.
7. ¿Tiene en cuenta otros riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: derivados de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda?			Artículo 9 inciso c) y punto 8 inciso a) de la Recomendación 206.
8. ¿Tiene en cuenta otros riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: que impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público?			Artículo 9 inciso c) y punto 8 inciso b) de la Recomendación 206.
9. ¿Tiene en cuenta otros riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: derivados 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?			Artículo 9 inciso c) y punto 8 inciso c) de la Recomendación 206.
10. ¿Conocen las y los trabajadores que tienen el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección?			Artículo 10 inciso g)

Bibliografía

- Escobar, Laura y San Juan, Claudio (2020), Previsiones del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 (núm. 190) respecto de los riesgos de trabajo, Revista AHORA N° 57, <https://www.casseguridad.org.ar/revistadigital57/>
- ISO 45001:2018 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Requisitos con orientación para su uso.

- ISO 45003:2021 Gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Seguridad y salud psicológicas en el trabajo — Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales.
- San Juan, Claudio (2020), Abordar el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, desde la salud y seguridad en el trabajo, <https://aldiaargentina.microjuris.com/>
- San Juan, Claudio (2023), Ley 27.580 de Prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Convenio 190 de la OIT. Normas complementarias de la Ley 27.580 celebradas en el marco de la negociación colectiva, <https://www.jurisbibliotecadigital.com/>