

# La importancia del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia o acoso laboral

por ANDREA FABIANA MAC DONALD  
16 de Julio de 2020  
www.saij.gob.ar  
Id SAIJ: DACF200153

## I. INTRODUCCION.

En el presente análisis, abordaremos uno de los temas de importancia como es la importancia del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia o acoso laboral recientemente ratificado por el gobierno nacional. Es sin dudas, uno de los logros de relevancia ya que nuestro país ha adherido a dicho convenio internacional, siendo la violencia o acoso laboral uno de los flagelos dentro del mercado laboral.

## II. MOBBING - NOCION E IMPORTANCIA DE LA FIGURA.

El mobbing o acoso laboral constituye un nuevo fenómeno en el derecho laboral, puesto que ha adquirido gran importancia en los últimos tiempos en Argentina y en el mundo(1). Tiene como resultado la exclusión definitiva del trabajador en el mercado laboral y es una de las finalidades y metas del hostigador que ejerce sus estrategias a los fines de consumir sus metas.

El mobbing como nuevo fenómeno del ámbito del derecho laboral, se ha convertido en una constante preocupación para los trabajadores y empresarios debido a la cantidad de fallos dictados a favor de los asalariados, originando serios costos económicos y sociales(2).

El termino mobbing proviene del verbo ingles "to mob" que significa atacar, maltratar o asediar. Vale decir, como expresa KONRAD LORENZ, expresa que "el mobbing es aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona acabe por abandonar el lugar de trabajo"(3).

PIÑUEL expresa que "el mobbing o acoso psicológico en el trabajo consiste en un continuado, deliberado y degradante maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros compañeros subordinados o jefes que se comportan con él cruelmente, con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener así su salida de la organización a través de diferentes modalidades ilícitas"(4).

A diferencia de otras figuras, el mobbing se caracteriza por la conflictividad que ejerce el hostigador sobre la víctima y además por las conductas repetitivas y constantes a lo largo del tiempo; debe existir una serie de conductas repetitivas una conexidad, vale decir debe tener como sustento una sistematización que las convierte a esas conductas encadenadas en una amplia destrucción para el trabajador(5).

HIRIGOYEN define al acoso moral en el trabajo como "una conducta abusiva (gestos, palabras, comportamientos, actividades.), que atentan por su repetición o su sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su puesto de trabajo o deteriorando el ambiente laboral"(6).

ASSAD define al mobbing como "amenaza y humillación que en forma constante o repetida y prolongada, padece un trabajador en el ejercicio de su función durante su jornada laboral"(7).

### III. EL MOBBING O VIOLENCIA LABORAL Y EL ROL DE LA OIT (Organización Internacional del Trabajo).

Varios países como Argentina, Inglaterra, Francia, Rumania y Canadá, han indicado las altas tasas que se dan en el mercado laboral sobre el acoso y agresiones en el ámbito del trabajo.

Es así como la OIT (Organización Internacional del Trabajo) centra su análisis en las tendencias globales e indica lo siguiente(8):

1-Los brotes de violencia "que se producen en los lugares de trabajo de todo el mundo permiten concluir que este problema rebasa en efecto las fronteras de los países, los ámbitos de trabajo o cualesquiera categorías profesionales".

2-En algunos lugares de trabajo y ocupaciones, como los taxistas, el personal de los servicios sanitarios, el personal docente, los trabajadores sociales, el servicio doméstico en países extranjeros o el trabajo solitario, sobre todo en los turnos de noche del comercio de detalle, existe un grado de riesgo ante la violencia mucho mayor que el correspondiente a otros ámbitos u ocupaciones.

3-Dicho riesgo es considerablemente mayor para las mujeres, dado que se concentran en las ocupaciones más expuestas, como la enseñanza, el trabajo social, la enfermería, la banca y el comercio minorista.

4-Tanto los trabajadores como los empleadores reconocen cada vez más que las agresiones psicológicas son una forma grave de violencia. La violencia psicológica incluye el amedrentamiento de grupo o "mobbing", es decir, la intimidación y el hostigamiento psicológico colectivos.

Asimismo, la OIT preparó este informe con el objeto de aportar informaciones y análisis que permitan a "las autoridades de los organismos estatales, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los profesionales que se ocupan de seguridad y salud en el trabajo, los directivos encargados de la gestión de recursos humanos, los instructores y los trabajadores promover el diálogo y la formulación de políticas e iniciativas que apunten a repudiar la violencia y erradicarla inmediatamente del lugar de trabajo".

El amedrentamiento en el lugar de trabajo está siendo citado con creciente frecuencia en las quejas sobre violencia laboral. Se trata de todo comportamiento ofensivo de un miembro del personal que, mediante actos revanchistas, crueles, malintencionados o humillantes, busque debilitar la condición de otro trabajador o de un grupo de trabajadores.

Según la OIT, el amedrentamiento se manifiesta a través de conductas como:

1- Crear dificultades cotidianas a toda persona que pueda desempeñar mejor las funciones profesionales del "amedrentador.

2- Alzar la voz o gritar sistemáticamente al dar instrucciones al personal subalterno.

3- Mortificar a otros miembros del personal con críticas negativas incesantes o privar de responsabilidades a los trabajadores que muestren grandes competencias o aptitudes profesionales.

Es importante destacar que en el Reino Unido determinaron que el 53 % de los trabajadores han sido víctimas de amedrentamiento y persecución en el trabajo y que 78% han presenciado comportamientos de tal índole. Las

consecuencias para las personas afectadas pueden ser extremadamente negativas.

La OIT ha señalado en sus informes que un problema que se agrava cada vez más en Alemania, Australia, Austria, Dinamarca, Estados Unidos, Reino Unido y Suecia es la práctica conocida como "mobbing" o intimidación y hostigamiento psicológico que un grupo de trabajadores ejerce sobre otro trabajador que convierten en blanco de su hostilidad. Entre las formas que reviste este comportamiento, figuran, por ejemplo: la repetición de comentarios negativos sobre una persona o las críticas incesantes en su contra; "hacer el vacío" a un trabajador, desalentando todo contacto social con éste; o la propagación de chismes o de información falsa acerca de la persona que se quiere perjudicar. Se ha estimado que el hostigamiento psicológico es un factor coadyuvante en 10 a 15% de los suicidios en Suecia.

#### IV. LA IMPORTANCIA DEL CONVENIO 190 SOBRE LA VIOLENCIA O ACOSO LABORAL- RATIFICACION DE ARGENTINA.

Recientemente, la Argentina ratificó el Convenio 190 sobre violencia o acoso laboral, siendo un paso mas adelante a los fines de erradicar todo tipo de violencia o acoso en el lugar de trabajo.

El presente convenio contiene un Preámbulo y 20 artículos; en el preámbulo de dicho convenio se destacan como aspectos fundamentales los siguientes:

1-Reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso incluidos la violencia y acoso por razón de género.

2-Reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o abuso de los derechos humanos y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles para el trabajo decente.

3-Reconoce la importancia de la cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso.

4-Reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social.

En cuanto a los artículos del Convenio 190 destacamos los siguientes:

En su artículo 1 define a la violencia o acoso en el mundo del trabajo que 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.

Indicamos aquí que el mobbing debe contener conductas basadas en las amenazas, comportamientos o prácticas de manera repetida y que tengan como finalidad provocar un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, es decir, mujeres y varones.

En los artículos 2 y 3 del Convenio 190 hace referencia al ámbito de aplicación. El art. 2 expresa que "el presente Convenio protege 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".

Agrega el artículo 2 en su último párrafo que "este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales".

El artículo 3 del presente convenio hace referencia a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo contemplando los lugares o ámbitos que pueden ocurrir:

a-En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.

b-En los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.

c-En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

d-En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

e-En el alojamiento proporcionado por el empleador.

f-En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

El artículo 4 del Convenio 190 establece que todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

a-Prohibir legalmente la violencia y el acoso.

b-Velar porque las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso.

c-Adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso.

d-Establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes.

e-Velar porque las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo.

f-Prever sanciones.

g-Desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda.

h-Garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

El artículo 5 del Convenio 190 expresa que "con el objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro".

Aquí es de destacar que, en materia de violencia y acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro debe llevar a cabo los principios y derechos contemplados en el trabajo tales como la libertad de asociación, derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil, la discriminación en materia de empleo y ocupación y fomentar el trabajo decente y seguro.

Tanto la libertad de asociación como la negociación colectiva pertenecen al derecho colectivo del trabajo.

El artículo 6 del Convenio 190 hace referencia que "todo Miembro debe adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo".

Los artículos 7, 8 y 9 del Convenio 190 tratan sobre la protección y prevención en materia de violencia o acoso laboral.

El artículo 8 del presente Convenio establece que todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

a-reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal.

b-identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso.

c-adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

El artículo 9 del Convenio 190 establece que "todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso.

b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos.

d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

Estas dos normativas son de amplia importancia porque tratan sobre las medidas que deben adoptar a los fines de prevenir y proteger a los trabajadores de la violencia o acoso laboral.

El artículo 10 del Convenio 190 trata sobre el control de la aplicación y vías de recurso de reparación en materia de violencia o acoso laboral, teniendo todo Miembro que adoptar las siguientes medidas:

a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:

i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo.

ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo.

iii) juzgados o tribunales.

iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas.

c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida.

d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces.

f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo.

g) garantizar que todo trabajador tenga 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.

h) velar porque la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

El artículo 11 del Convenio 190 trata sobre orientación, formación y sensibilización en materia de violencia o acoso laboral debiendo garantizar a todo Miembro la aplicación de políticas nacionales pertinentes a la seguridad, salud, trabajo e igualdad, se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas como así también se emprendan iniciativas al respecto con inclusión de campañas de sensibilización.

El artículo 12 del mencionado convenio hace referencia a los métodos de aplicación del mismo y deberán

implementarse 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.

Por último, los artículos 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20 pertenecen a disposiciones finales del presente convenio. En dichas normativas tratan sobre cuándo entrará en vigor el mencionado convenio, en materia de ratificación y en los casos que la Conferencia general adoptare un nuevo convenio y en ese caso deberá revisarse el anterior.

## V. A MODO DE CONCLUSION.

1- El mobbing o acoso laboral constituye un nuevo fenómeno en el derecho laboral, puesto que ha adquirido gran importancia en los últimos tiempos en Argentina y en el mundo.

2- A diferencia de otras figuras, el mobbing se caracteriza por la conflictividad que ejerce el hostigador sobre la víctima y además por las conductas repetitivas y constantes a lo largo del tiempo; debe existir una serie de conductas repetitivas una conexidad, vale decir debe tener como sustento una sistematización que las convierte a esas conductas encadenadas en una amplia destrucción para el trabajador.

3- Varios países como Argentina, Inglaterra, Francia, Rumania y Canadá, han indicado las altas tasas que se dan en el mercado laboral sobre el acoso y agresiones en el ámbito del trabajo.

4- La OIT ha señalado en sus informes que un problema que se agrava cada vez más en Alemania, Australia, Austria, Dinamarca, Estados Unidos, Reino Unido y Suecia es la práctica conocida como "mobbing" o intimidación y hostigamiento psicológico que un grupo de trabajadores ejerce sobre otro trabajador que convierten en blanco de su hostilidad.

5- Por último, la importancia de la ratificación por parte de Argentina del Convenio 190 sobre violencia o acoso laboral, siendo un paso mas adelante a los fines de erradicar todo tipo de violencia o acoso en el lugar de trabajo.

Notas al pie:

(\*) Andrea Fabiana Mac Donald, es adjunta de las cátedras Análisis Económico y Financiero y de la materia Análisis jurídico y económico del mobbing o acoso laboral. Jefa de Trabajos prácticos de la catedra Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

1) Ver Mac Donald, Andrea F. "Mobbing: Acoso moral en el derecho del trabajo". Editorial Cathedra Jurídica. Año 2008.

2) Opinión de la autora.

3) Ver Leymann, Heinz: "Mobbing". Edicions du Seuil, Paris 1996.

4) Ver Piñuel y Zabala, Iñaki: "Mobbing: como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Sal Terrae, Santander, 2003.

5) Opinión de la autora.

6) Ver Hirigoyen, Marie France: "El acoso moral en el derecho del trabajo". Editorial Paidos, 2001.

7) Ver Assad, Sandra M: "La reparación de los daños laborales- Discriminación en la Ley de Contrato de Trabajo: el "mobbing", en L.L. 2005-B-1312.

8) Ver Informe de la OIT: "La violencia en el trabajo: un problema mundial". 20 de julio de 2008.  
(<https://www.ilo.org.>).