

CONVENIO 190 Y RECOMENDACIÓN 206 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Convention 190 and Recommendation 206 of the International Labor Organization

Recepción: 26/08/2019

Aceptado para su publicación: 30/09/2019

JORGE CAVALCANTI BOUCINHAS FILHO*

RESUMEN: La 108a Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo fue importante por la celebración de su centenario y por la aprobación, después de diez años de discusión, del Convenio 190 y de la Recomendación 206 sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo problemas que quizás siempre existieran, pero solo en las últimas décadas se convirtieron en objeto de estudio y combate. Desde entonces, el tema se ha convertido en un estudio obligatorio en todos los países del mundo. Hace tiempo que se necesitaba una regulación formal que guiara la estandarización del tema. La Convención no. 190 puede representar mucho más que una dirección para la producción legislativa relacionada con acoso y la violencia en el trabajo, puede representar el regreso de la Organización Internacional del Trabajo a su papel de liderazgo en la escena internacional. Y precisamente en un momento en que los problemas sociales sucumben cada vez más a los argumentos económicos.

PALABRAS-CLAVE: acoso moral; acoso sexual; violencia en el trabajo.

ABSTRACT: The 108th International Conference of the International Labor Organization was of key importance because of the celebration of its centenary and the approval, after a ten-year-long discussion, of Convention 190 and Recommendation 206 on violence and harassment in the workplace, problems that perhaps have always existed, but only in the last decades did they become the object of study and combat. Since then, the topic has become a mandatory study in every country around the world. A formal regulation to guide the standardization of the issue was long overdue. Convention 190 can represent much more than a direction for the production of laws

* Miembro de la Academia Brasileña de Derecho del Trabajo. Profesor de Derecho del Trabajo de la Fundación Getúlio Vargas. Decano de la Escuela Superior del Colegio de Abogados de São Paulo (ESA OAB SP). Vicepresidente de la Comisión de Derecho laboral del Colegio de Abogados de São Paulo. Post Doctorado en Derecho por la Universidad de Nantes, Francia.

related to harassment and violence in the workplace, insofar as it can represent the return of the International Labor Organization to its leading role in the international scene, especially at a time when social problems are increasingly succumbing to economic arguments.

KEY-WORDS: moral harassment, sexual harassment, violence at the workplace.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. REDUCCIÓN EN LA ACTIVIDAD REGLAMENTARIA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 3. ANÁLISIS DEL PREÁMBULO DEL CONVENIO 190 DE LA OIT. 4. DEFINICIONES. 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN. 6. PRINCIPIOS Y OBLIGACIONES FUNDAMENTALES. 7. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN. 8. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN. 9. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN. 10. MÉTODOS DE APLICACIÓN. 11. FORMALIDADES PARA RATIFICACIÓN, DENUNCIA Y MODIFICACIONES. 12. CONSIDERACIONES FINALES. 13. BIBLIOHEMEROGRAFÍA.

1 INTRODUCCIÓN

La 108a Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra el 21 de junio de 2018, fue particularmente importante por dos aspectos. El primero fue la celebración del centenario de esta que es una de las organizaciones internacionales más antiguas e importantes. El segundo fue la aprobación, después de diez años de discusión, del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo y de la Recomendación 206, citada como la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019.

En comparación con otros institutos de Derecho Laboral, el acoso moral es un instituto bastante nuevo. Aunque el acoso y la violencia en el lugar de trabajo siempre hayan existido, solo en las últimas décadas se convirtieron en objeto de estudio y combate.¹ Desde entonces, el tema se ha convertido en un estudio obligatorio en todos los países del mundo.

¹ Como bien observa Hádassa Dolores Bonilla Ferreira, “O assédio moral nas relações de trabalho não é fenômeno recente. Pode-se dizer que é tão antigo quanto o próprio trabalho. Contudo, o tema somente ganhou relevância nas últimas décadas com a divulgação de pesquisas realizadas na área de psicologia, desenvolvidas na Europa, em especial na França e nos países escandinavos, com ênfase voltada para o mundo do

Hubo muchas obras, congresos e investigaciones que se dedicaran al tema en los últimos años. Algunos países han avanzado más en la regulación del asunto, otros menos.

Francia, por ejemplo, fue uno de los primeros países en tener regulaciones específicas sobre el tema, introducidas por la Ley de Modernización Social del 13 de junio de 2001, que incluyó en el Código Laboral francés varias disposiciones diseñadas para luchar contra intimidación en el trabajo. A pesar de los grandes cambios en su legislación laboral, Brasil aún no tiene una disposición general que aclare la intimidación y detalle las mejores formas de combatirla. Solo existen regulaciones estatales y municipales, con aplicación limitada al alcance de sus propios servidores públicos.

Dentro de la Unión Europea, ya en 2001, dos informes, uno de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, sobre el acoso en el trabajo y el otro de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, dieron lugar a la Resolución del Parlamento Europeo sobre *bullying* en el lugar de trabajo 2339/2001 (INI).

En el año 2000, la OIT ya había publicado un boletín informativo que mostraba el resultado de un estudio sobre salud mental en el trabajo, en el que comentaba que las consecuencias de la intimidación en las empresas se perciben en los altos costos con baja productividad, la disminución beneficios y la selección y capacitación del personal de reemplazo.²

Hace tiempo que se necesitaba una regulación formal que guiara la estandarización del tema. Si la Convención 190 no es perfecta, ni merece ser considerada ideal, como se mostrará a continuación, ciertamente representa un paso importante para combatir todas las formas de acoso y violencia en el trabajo y para subrayar la importancia de Organización Internacional del Trabajo en la escena internacional, en el año en que celebra su centenario.

En primer lugar, este documento analizará las posibles razones por las cuales la Organización Internacional del Trabajo ha reducido su actividad

trabalho.” Ferreira, Hádassa Dolores Bonilha, *Assédio moral nas relações de trabalho*, Campinas, Russel, 2004, pp.37-38.

² Organización Internacional del Trabajo, www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2000/37.html

normativa tan intensamente en los últimos años, destacando la importancia y relevancia de esta centenaria organización internacional. Después estudiaremos ítem por ítem, desde sus considerandos, los diversos temas que enfrenta la nueva convención.

2. REDUCCIÓN EN LA ACTIVIDAD REGLAMENTARIA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Como anteriormente se ha dicho, la Organización Internacional del Trabajo llevó 10 años para finalmente editar su convenio sobre acoso moral y violencia en el trabajo. Una primera reflexión que se impone es porque la elaboración y aprobación de esta norma internacional llevó tanto tiempo. Es posible que el problema no esté en la norma, pero en la evolución de la organización.

Oscar Ermida Uriarte advirtió en un texto del año 2011 que “en los últimos veinte años del siglo XX se fue dando un claro debilitamiento o decadencia de la OIT.” Ermida Uriarte relaciona la “pausa normativa” o enlentecimiento del ritmo de aprobación de convenios, la preferencia por las recomendaciones, de la revisión peyorativa de algunos convenios, del inédito rechazo del proyecto de convenio sobre subcontratación en la Conferencia de 1998, una cierta flexibilización del sistema de control, la paradoja de mantener una visión limitada de los efectos de sus normas y de los pronunciamientos de sus órganos de control mientras algunas tendencias jurisprudenciales nacionales e internacionales les atribuyen mayor perceptividad como síntomas principales de la descomposición de la OIT.³

La primera explicación importante para este declive fue la caída del *socialismo real*, que modificó radicalmente el equilibrio de fuerzas dentro de la organización, en perjuicio de las posiciones del grupo trabajador. Según Ermida Uriarte hasta los años ochenta, los países de Europa del este a menudo votaban en bloque en los órganos tripartitos de la OIT (en especial, la Conferencia y el Consejo de Administración), en línea

³ Ermida Uriarte, Oscar, “Crítica de la libertad sindical”, *Revista de la Facultad de Derecho PUCP*, núm. 68, 2012, <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2825>

con las posiciones de los trabajadores. Delegados de los sindicatos, de los Gobiernos y hasta muchas veces los de los empleadores, en tanto funcionarios del Estado Socialista, votaban en línea con las posiciones de los trabajadores. Después del fin de la Guerra Fría los países del este cambian de posición – algunos incluso se ubican más a la derecha que varios de los de Europa occidental. Sus empresarios pasan a alinearse con el grupo empleador y la mayor parte de sus Gobiernos adoptan posiciones próximas a los de estos en los órganos de la OIT. La ecuación de poder pasa, por todo eso, a ser claramente desfavorable a los trabajadores, una vez que las mismas fuerzas (patronales y gubernamentales) que proponían y a veces imponían las políticas de desregulación y flexibilización en el orden jurídico nacional, también lo impulsaron y en buena medida lo impulsieron en el ordenamiento jurídico de la OIT. Tal presión ha apuntado, como hipótesis de máxima, a convertir a la organización en una especie de centro de estudios que se limitara a investigar, analizar y asesorar, pero que ya no pretendiese regular.⁴

Para Ermida Uriarte el carácter meramente intergubernamental y no supranacional de la OIT también resultó en su debilitamiento y pérdida de importancia en relación a otras instituciones con algunos grados de supranacionalidad.⁵

El profesor uruguayo también mencionó la brecha histórica entre la ratificación de convenios y su aplicación efectiva como uno de los problemas congénitos de la OIT.⁶

Además de estos factores tan bien observados por Ermida Uriarte, también podemos recordar que la OIT ha reducido su producción diferente al darse cuenta de que, en ciertos asuntos, es más importante adoptar políticas más prácticas que legislar. Esto es lo que muestra el IPEC en relación con el trabajo infantil⁷.

Lo más importante, en cualquier caso, es reconocer la importancia de que la OIT haya reanudado su trabajo normativo de producción para estandarizar las normas internacionales sobre los principales temas del

⁴ *Idem.*

⁵ *Idem.*

⁶ *Idem.*

⁷ Informaciones sobre ese programa están disponibles en el sitio de la OIT, <https://www.ilo.org/ipec/programme/lang-es/index.htm>

Derecho Laboral. La Convención no. 190 puede representar mucho más que una dirección para la producción legislativa relacionada con acoso y la violencia en el trabajo. Puede representar el regreso de la Organización Internacional del Trabajo a su papel de liderazgo en la escena internacional. Y precisamente en un momento en que los problemas sociales sucumben cada vez más a los argumentos económicos.

3. ANÁLISIS DEL PREÁMBULO DEL CONVENIO DE LA OIT 190.

Antes de analizar los artículos del acuerdo, es relevante reflexionar un poco sobre su preámbulo, sobre sus considerandos,⁸ donde se afirman los derechos y se enfatiza la importancia de las medidas abordadas en el nuevo acuerdo. Inicialmente se afirma el derecho de cada persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso, incluida la violencia y el acoso por razones de género. También se afirma que la importancia de los derechos humanos y el hecho de que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden ser una violación de los derechos humanos y la mejora de la igualdad de oportunidades, por lo que son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente. En los considerandos se observa que entre los posibles efectos perjudiciales para los trabajadores se encuentran no solo los posibles daños a su salud psicológica, física y sexual, sino también daños a la dignidad de los trabajadores y su entorno familiar y social.

Los considerandos también muestran que el acuerdo fue precedido por una gran preocupación con el efecto que la violencia y el acoso pueden tener en los servicios públicos y privados, e incluso puede impedir que las personas, especialmente las mujeres, accedan al mercado laboral, se queden en él o progresen profesionalmente. Este énfasis en la situación de la mujer evidencia que la Conferencia Internacional del Trabajo

⁸ Según Eduardo Couture Considerando es el gerúndio utilizado en las sentencias para agrupar bajo esse rubro los motivos o razones de derecho em que se funda la decisão, Couture, Eduardo J., *Vocabulario Jurídico: español y latin, com traducción de vocablos al francés, italiano, portugués, inglés y alemán*, Editorial B de F., 2013, p.190. Según la brasileña Maria Helena Diniz, considerando es “cada um dos elementos estruturais da lei ou da norma que constitui sua exposição de motivos.” Diniz, Maria Helena, *Dicionario Jurídico*, 2ª Edição, São Paulo, Saraiva, 2005, p. 982.

también deseaba abordar el tema de la inserción de la mujer en el mercado laboral. Esta conclusión se ve reforzada por el reconocimiento, aún dentro de los considerandos de la nueva norma, de que “la violencia y el acoso por motivos de género afectan desproporcionadamente a las mujeres y a las niñas, y también reconocen que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que se centra en las consideraciones de género y aborda las causas subyacentes y los factores de riesgo, incluidos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionadas de discriminación y abuso de las relaciones de poder de género, y es indispensable para combatir el acoso y la violencia en el mundo del trabajo”.

La convención también incluyó el tema relevante de la violencia doméstica, que está especialmente relacionado con el tema del trabajo de las mujeres, dado que las estadísticas muestran que la mayoría de las víctimas de este tipo de agresión son mujeres, que merecen protección dentro de una perspectiva de su relación de trabajo. Al señalar que puede afectar la productividad, la seguridad y la salud de los empleados, la convención afirma la necesidad de que los gobiernos, los representantes de los empleados y los empleadores combatan la violencia doméstica, identificando, reconociendo y abordando su impacto.

En Brasil la cuestión fue tratada por la Ley Maria da Penha, una ley federal cuyo objetivo principal es estipular el castigo apropiado y frenar los actos de violencia doméstica contra las mujeres. Decretada por el Congreso Nacional y sancionada en el 7 de agosto de 2006, la ley entró en vigor el 22 de septiembre de 2006. Desde su publicación, las Naciones Unidas consideran la ley como Una de las mejores leyes del mundo para abordar la violencia contra las mujeres. Además, según datos de 2015 del Instituto de Investigación Económica Aplicada (IPEA), la Ley Maria da Penha contribuyó a una disminución de aproximadamente el 10% en la tasa de homicidios contra mujeres cometidas dentro de los hogares de las víctimas.

En los apuntes de la ley se dice: “Crea mecanismos para frenar la violencia doméstica y familiar contra las mujeres, de conformidad con el art. 226 de la Constitución Federal, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Violencia contra la Mujer; prevé el establecimiento de tribunales de violencia doméstica y familiar contra

la mujer; modifica el Código de Procedimiento Penal, el Código Penal y la Ley de Ejecución Penal; y hace otros arreglos”.

Los considerandos también destacan la importancia de combatir la violencia y el acoso no solo para un entorno de trabajo adecuado para los trabajadores, sino también para construir y preservar la imagen de las propias empresas, así como para su desempeño comercial. Esta es la conclusión extraída de la declaración: “Considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, reputación de empresas y productividad”. En un mundo y en un tempo en que la economía está emergiendo como una ciencia preponderante, a menudo haciendo que los derechos fundamentales sucumban a sus argumentos, destacar el daño económico que las prácticas perjudiciales para los trabajadores pueden causar es una estrategia muy interesante y debería ser usada con más frecuencia.

También de una manera muy innovadora, la convención aborda la importancia de la cultura corporativa, enfatizando que ella debe basarse en su valor mutuo y dignidad humana para prevenir la violencia y el acoso y al recordar que los países miembros de la organización tienen la responsabilidad importante de promover un ambiente general de tolerancia frente a la violencia y el acoso para facilitar la prevención de este tipo de comportamiento y práctica, y enfatizar que todos los actores en el mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y al acoso, prevenirlos y luchar contra ellos.

Todas estas observaciones se presentan dentro de la perspectiva de las reglas de la propia Organización Internacional del Trabajo, que, en la Declaración de Filadelfia, establece que todos los seres humanos, sin distinción de raza, de credo, de sexo, han tenido que perseguir su material y su desarrollo. condiciones de libertad y dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades. Como se indicó expresamente, el tema está estrechamente relacionado con los acuerdos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y con una serie de otros instrumentos internacionales relevantes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas

de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

4. DEFINICIONES

Dentro de la perspectiva evidenciada en el preámbulo de aprovechar la oportunidad para tratar no solamente de cuestiones relativas al acoso y a la violencia en el trabajo, sino también de cuestiones relativas a la desigualdad de género, el convenio enseña dos definiciones distintas. La Conferencia Internacional del Trabajo evidenció 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. Y todavía hice cuestión de enfatizar que 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.

El convenio dejó, sin embargo, a cada país la discreción de definir si quieren abordar los dos temas como un concepto único o como conceptos separados. En este punto, es importante enfatizar la omisión de la convención de no conceptualizar el acoso moral organizacional, también llamado acoso moral colectivo, definido por los autores brasileños como aquel “basado en prácticas de gestión destinadas a aumentar la productividad y la rentabilidad de las empresas, que por sus características y por la reiteración potencialmente dañosa a la salud física o mental de los empleados,” o simplemente como la opción para usar la violencia como una política de gestión.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El segundo grupo de artículos de la Convención está dedicado a su alcance. El Artículo 2.1 aclara que el Convenio 190 protege a los tra-

bajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con la inclusión de los trabajadores asalariados, tal como se define en la legislación y la práctica nacionales. También protege aquellos 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.

También se declara expresamente que el Convenio se aplica a todos los sectores, públicos o privados, tanto de la economía formal como informal, en áreas urbanas o rurales. Como hay países, como por ejemplo el Brasil, que regulan el trabajo rural en un estatuto propio, esta aclaración es muy importante para que no haya dudas de que las reglas establecidas en la convención se aplican independientemente de si el trabajo se realiza en el área urbana o en el campo.

El artículo 3, a su vez, deja en claro que el acuerdo se aplica a cualquier tipo de violencia que ocurra en el trabajo, sea relacionada con el trabajo o solo como resultado de ella. Con respecto a los aspectos geográficos, la convención se aplica a la violencia o el acoso en el lugar de trabajo, incluyendo los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; 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; en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; 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; en el alojamiento proporcionado por el empleador, y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

6. PRINCIPIOS Y OBLIGACIONES FUNDAMENTALES

El tercer Capítulo del Convenio 190, que comprende los artículos 4, 5 y 6, está dedicado a los principios y obligaciones fundamentales que asumirá cualquier Miembro que lo ratifique. Además de respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, los países suscriptores do convenio adoptarán,

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, que debe tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, consiste, en particular en: a) prohibir legalmente la violencia y el acoso; b) velar por que 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 por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo; f) prevenir sanciones; g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y 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. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

Todo Miembro, mismo los que no hayan ratificado el convenio, deberá aún 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. En este punto, es preciso decir, el acuerdo reafirma lo que ya se había establecido en la Declaración de Principios de 1998.

En la recomendación 206, se afirma también la necesidad de adopción de medidas para que disfruten todos los trabajadores y todos los empleadores, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso, plenamente de

la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98).

Y más, se dice que los miembros deberían adoptar medidas apropiadas a fin de fomentar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva a todos los niveles como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso y, en la medida de lo posible, mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, y apoyar dicha negociación colectiva mediante la recopilación y divulgación de información sobre las tendencias y buenas prácticas con respecto al proceso de negociación y al contenido de los convenios colectivos.

Todo miembro deberá 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.

En relación a este tema se dice, por fin, que los miembros deberían velar por que las disposiciones sobre violencia y acoso contenidas en la legislación y en las políticas nacionales tengan en cuenta los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad y no discriminación, como el Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración,⁹ 1951, y el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, así como otros instrumentos pertinentes.

7. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

El Capítulo IV del Convenio trata de medidas profilácticas que establecen que todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de

⁹ Recomendación sobre la violencia y el acoso, 1951.

la violencia y el acoso por razón de género, debiendo, 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, y c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

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, y 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.

8. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

Segura de que no tiene sentido crear reglas, si no existen mecanismos para monitorear el cumplimiento, la Conferencia Internacional del Trabajo actuó bien al afirmar que todo miembro deberá adoptar medidas apropiadas para: 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.

El texto presenta una lista de mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo que pueden adoptar los países miembros, como en los siguientes ejemplos mencionados en la Convención:

- a) Procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;
- b) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;
- c) juzgados o tribunales;
- d) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias;
- e) 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;
- e) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;
- f) 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;
- g) 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;
- h) 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 esta situación a la dirección, y
- i) velar por que 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.

La relación no es exhaustiva, sino ejemplar, como deja en claro la expresión “tales como”. Ningún país está obligado a adoptar todos los procedimientos descritos, y puede elegir solo aquellos que le parezcan más adecuados a su propia realidad. Por supuesto, también pueden enumerar otros procedimientos como mejor les parezca.

9. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

El Convenio también guía el diálogo social y la orientación, la capacitación y la sensibilización al establecer que todo miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que: a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración; b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

10. MÉTODOS DE APLICACIÓN

Con respecto a los métodos de aplicación, el acuerdo simplemente estipula que sus disposiciones deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, convenios colectivos u 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.

11. FORMALIDADES PARA RATIFICACIÓN, DENUNCIA Y MODIFICACIONES

El Artículo 13 establece que las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y que sus reglas obligarán únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General y solamente podrá ser denunciado, según el 15 1, a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia, sin embargo, solamente surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.

Todo miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años.

Tal validez, como se sabe, concierne solo a los efectos del convenio en la esfera internacional y a la responsabilidad del país miembro ante el organismo internacional. No tiene correlación con la incorporación del convenio al sistema legal de cada país miembro, ni tampoco a su validez interna, temas que serán regulados soberanamente por cada país miembro. La distinción entre la validez internacional y la validez interna del convenio permite que un país miembro de la OIT sea considerado responsable de los términos de la convención que haya ratificado y después denunciado fuera de los plazos establecidos, incluso cuando el estándar internacional no se aplica.

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los

Miembros de la Organización, señalando la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Todas las ratificaciones y denuncias serán comunicadas al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas.

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

La posibilidad de la Conferencia adoptar un nuevo convenio que implique una revisión del Convenio¹⁰ quedó abierta. En este caso, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa, se establece que la ratificación, por un miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante, las disposiciones contenidas en el artículo 15, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor, y a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

12. CONSIDERACIONES FINALES

Como se puede ver, el Convenio 190 y la Recomendación 206 no se ocuparan solamente de cuestiones relativas al acoso y a la violencia en el trabajo, pero también de cuestiones relativas a la desigualdad de género, evidenciando 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. Y que

¹⁰ Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

aún enfatizo que 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.

Lamentablemente no se definió el acoso moral organizacional, también llamado acoso moral colectivo, estudiado en países como Brasil.

El convenio también destaca la importancia de combatir la violencia y el acoso no solo para un entorno de trabajo adecuado para los trabajadores, sino también para construir y preservar una buena cultura del trabajo y la imagen de las propias empresas, así como para su desempeño comercial.

El convenio también reafirmó la importancia de los temas fundamentales y de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y el compromiso que todos los estados miembros tienen con ellos.

El tiempo dirá si la Convención no. 190 representó mucho más que una dirección para la producción legislativa relacionada con Acoso y la violencia en el trabajo y se representó el regreso de la Organización Internacional del Trabajo a su papel de liderazgo en la escena internacional, en un momento en que los problemas sociales están cada vez más amenazados por los argumentos económicos.

13. BIBLIOHEMEROGRAFÍA

Bibliografía

Couture, Eduardo J., *Vocabulario Jurídico: español y latin, com traducción de vocablos al francés, italiano, português, inglês y alemán*, Editorial B de F, 2013.

Diniz, Maria Helena, *Diccionario Jurídico*, 2ª Edição, São Paulo, Saraiva, 2005.

Ferreira, Hádassa Dolores Bonilha, *Assédio moral nas relações de trabalho*, Campinas, Russel, 2004.

Hemerografía

Ermida Uriarte, Oscar, “Critica de la libertad sindical”, *Revista de la Facultad de Derecho PUCP*, núm. 68, 2012, <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2825>

Documentos publicados en Internet

Organización Internacional del Trabajo, www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2000/37.html

Tratados y convenios internacionales

Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019.

