

CONVENIO 190 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO “ELIMINACION DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO”: Una oportunidad histórica para un futuro del trabajo basado en la dignidad, el respeto y la igualdad de oportunidades.

Adriana R. Fernández

El “acoso laboral” es un fenómeno del Derecho del Trabajo que ha adquirido gran importancia en los últimos tiempos en la Argentina y en el mundo y consideramos que se ha convertido en una preocupación social aguda.

La violencia en el ámbito de trabajo no sólo debe ser considerada como una causal de despido del trabajador sino fundamentalmente es un proceso de destrucción contra éste, puesto que su consecuencia es quedar incapacitado para obtener un nuevo empleo debido a los daños físicos y psíquicos provocados por estos comportamientos hostiles.

El creciente desarrollo de la cultura de los derechos inherentes a la persona humana nos ha permitido reconocer y detectar formas cada vez más sutiles de violencia que también afectan la vida y la integridad psicofísica y moral de las personas que trabajan.

Inauguralmente, podemos señalar que el acoso laboral consiste precisamente en aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, afectar su reputación, aislarlo, marginarlo, perturbar el ejercicio de su labor y lograr que finalmente abandone su puesto de trabajo. Puede implicar también la destrucción de la imagen pública y profesional, y en casos extremos su desaparición física.

Todas las circunstancias mencionadas dan una idea siquiera aproximada del problema social de esta perversa forma de violencia moral en el

trabajo, que huelga decir, vulnera los “derechos humanos fundamentales”, reconocidos por los tratados internacionales con jerarquía constitucional.

Resulta evidente que la integridad física, psíquica y moral del trabajador, el respeto de su honra, el derecho al reconocimiento de su dignidad, a no ser discriminado y en general a las libertades fundamentales de la persona humana, se ven intensamente degradadas por los comportamientos que en sus diversas modalidades constituyen acoso laboral. En pocas palabras, se trata de un comportamiento orientado a la destrucción de la víctima a mediano plazo.

Lo que se encuentra en juego es en definitiva y por sobre todas las cosas, la dignidad e integridad física y psíquica del trabajador.

Recordemos que el acoso aísla, margina, y previamente quiebra las vías de comunicación intersubjetiva y grupal y también las vías de información.

No estamos hablando de maltrato, o agresiones físicas o evidentes. Se trata de una violencia invisible y si bien pueden existir determinadas acciones más obvias, se trata fundamentalmente de un ataque subterráneo.

Se trata entonces de un análisis de la violencia oculta, silenciosa y muchas veces invisible para todos, incluso para el que la sufre, a pesar de ser absolutamente dañina.

Hace unos años en Argentina y en todo el mundo, se han producido cambios sustanciales de las relaciones laborales. La precarización del trabajo, organizaciones empresariales despersonalizadas, competitividad destructiva e inseguridad laboral, provoca en el trabajador un temor reverencial frente a un jefe, que en el marco de las organizaciones con esquemas rígidos se comporta casi tiránicamente, como una especie de señor feudal, con derecho sobre la vida y sentimientos de sus empleados.

Definitivamente el acoso o violencia laboral es un acto discriminatorio. La discriminación es una forma de violencia laboral, y ésta, a la vez, comporta una forma de discriminación hostil por cuando el afectado es sometido a un tratamiento desigual o diferenciado perjudicial. Ciertamente el acoso laboral se expresa en actos discriminatorios y se vinculan estrechamente con derechos personalísimos

de la víctima que encuentran amparo en la protección de la dignidad del ser humano que trabaja.

Quien ejerce violencia laboral discrimina, realizando contra la víctima una diferenciación arbitraria sin justificación alguna, basada en la pertenencia a un grupo social o categoría específica.

Por lo demás el hostigamiento laboral puede originarse en una actitud típicamente discriminatoria actuando como continente de un trato desigual constante, aunque vedado tras una multiplicidad de actos aparentemente anodinos y con intermitencias en su implementación en un tiempo más o menos duradero. Dentro de los distintos móviles que inspiran una situación de acoso laboral se encuentran aquellos sindicados como discriminatorios, que se produce cuando el acoso moral es ejercido como una forma constante y variada de dar trato desigual e injurioso y que no se reduce a un solo y único episodio.

Es evidente que discriminación y acoso laboral, si bien son dos categorías jurídicas distintas, ellas pueden convivir en cada caso concreto.

Ciertamente la prohibición de discriminar proviene de “todos los hombres nacen libres e iguales ante la ley”, es decir iguales en “dignidad”.

Todo acoso es discriminatorio ya que señala el rechazo a una diferencia o una particularidad de la persona. El propio carácter tendencioso conlleva la nota discriminatoria que suele caracterizar a los actos de acoso. En resumen es muy difícil que exista un caso de acoso laboral en que no estén presentes actos aislados de discriminación peyorativa como componentes de la persecución, si es que éste no es directamente fruto de un móvil discriminatorio.

Desde esta perspectiva de análisis, se trata de comportamientos hostiles, pero silenciosos y no evidentes, que socavan, conculcan, silenciosa y solapadamente los derechos humanos fundamentales del trabajador.

El acoso laboral puede presentarse tanto en el ámbito público como en el privado. En el sector público el acoso puede durar varios años, ya que las personas están protegidas y no pueden ser despedidas a menos que cometan faltas graves. Entonces los métodos de acoso son más perniciosos y terribles para la salud y para la personalidad de la víctima.

En febrero de 2006 el Estado Nacional Argentino, celebró con los sectores gremiales en el ámbito de la administración pública el CCT General aprobado por decreto 214/06, en el cual reconoció el problema de la violencia laboral con su real alcance y se postuló el propósito de erradicarla.

Por su parte, la ley marco del Empleo Público 25.164 prohíbe el acoso sexual y sanciona con la cesantía al agente que lo cometa.

Un repaso por los fallos dictados por nuestros tribunales, nos demuestra que se considera el acoso como injuria laboral y como causal de despido indirecto.

Además y ante la ausencia de normativa específica al respecto que defina, prevenga y sancione el flagelo de la violencia laboral, como todo acto discriminatorio el acosado puede acudir a la ley 23.592, que le permite requerir que se deje sin efecto el acto lesivo o cesar en su realización, lo que provoca la nulidad del acto discriminatorio. Pero además dicha ley obliga al acosador a reparar el daño moral y material ocasionado, lo que evidencia la presencia de una ley perfectamente aplicable al instituto y que impone una reparación pecuniaria que esté relacionada causalmente con el ilícito (art. 1º ley citada).

La ley 23.592 es perfectamente aplicable a cualquier situación de discriminación dentro del ámbito laboral, con la ventaja de permitir instar el cese del acto discriminatorio –o dejarlo sin efecto- y a reparar el daño moral y material ocasionado. Involucrada entonces una cuestión discriminatoria subsumible en la ley 23.592, podrá exigirse la nulidad del acto, con las consecuencias jurídicas de reinstalación o restauración de las condiciones alteradas.

En lo atinente a la responsabilidad extracontractual el acosador deberá responder por las consecuencias que tengan relación causal con el ilícito, pues es responsable directo quien incumple una obligación u ocasiona un daño injustificado por acción u omisión (art. 1749 Cód. Civ. y Com.). Si el acosador no ha sido el empleador sino un dependiente suyo se torna aplicable la responsabilidad refleja del empresario y el principal responde objetivamente por los daños que causen los que están bajo su dependencia, o las personas de las cuales se sirve para el cumplimiento de sus obligaciones, cuando el hecho dañoso

acaece en ejercicio o con ocasión de las funciones encomendadas. La falta de discernimiento del dependiente no excusa al principal. La responsabilidad del principal es concurrente con la del dependiente (art. 1753 Cód. Civ. y Com.)

En este caso el empleador es responsable, por permitir o tolerar estas conductas en su establecimiento, sin adoptar medidas tendientes a superarlas pese a que como principal pudo ejercitar sus facultades de dirección y la aplicación de medidas disciplinarias.

El acoso psicológico, en tanto es un producto intencional con total deliberación, en principio escapa a lo que en el Derecho Laboral se conoce como “accidente”, puesto que, para que éste ocurra, es preciso básicamente que se trate de un acontecimiento súbito, impensado, no querido. La premeditación del acoso hace imposible verlo como algo accidental. Tampoco puede ser considerado como una enfermedad en los términos de la Ley de Riesgos del Trabajo 24.557, porque contraer un padecimiento y que el mismo caiga dentro de la espera de “enfermedades laborales” supone inevitablemente que no fue buscado por algún miembro de la institución para la producción de un mal.

Como anticipáramos ya no se discute en doctrina y en jurisprudencia que el acoso laboral es una injuria laboral y permite al afectado hacer denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa con derecho a las indemnizaciones legales pertinentes.

Sin embargo la violencia laboral parece estar invocando implícitamente una protección mayor y más efectiva que la sola reparación pecuniaria, utilizada casi siempre como respuesta ante un incumplimiento grave que no consiente la prosecución del vínculo laboral que se expresa *ex post*.

Como sostiene David Duarte, ciertamente la violencia laboral debe ser frenada *ex ante*, con la extinción del contrato no se frena el abuso, por el contrario, se consagra. Se agrava la arbitrariedad, porque cuando la conducta violenta forma parte del acto que dio fin a la relación de trabajo se producen dos consecuencias injuriantes. Por un lado, la lesión por la ruptura arbitraria y, por el otro, la afectación de la dignidad humana por el accionar violento. La reparación pecuniaria respondería al primero de los supuestos, pero dejaría huérfano al

segundo, pues con el pago de la tarifa el flagelo quedaría enmascarado, absorbido por aquel modo perverso.

La mejor prevención del acoso laboral es sin duda una regulación que contemple a la persona, no solo para castigar al violento, sino también para restablecer la situación alterada.

La violencia o acoso laboral merece una respuesta legislativa del mismo tenor de la mencionada ley 23.592 o superadora, pues de lo contrario si se pretendiera monetizar el despido discriminatorio o a cualquiera de las otras conductas violentas, aumentando la tarifa del art. 245 de la LCT para estos supuestos, sólo significaría un retroceso en los derechos de los trabajadores amparados por los derechos humanos de rango constitucional, quedando afectado el principio de progresividad reconocidos en ellos y que la Corte Suprema lo ha aplicado en numerosos pronunciamientos.

Si bien es cierto que existen algunas normas locales que regulan determinados tipos de violencia laboral, es necesario un tratamiento uniforme, de carácter nacional, que trate el tema de fondo y reglamente los derechos fundamentales que protegen la dignidad de las personas.

Frente a la catarata de demandas y la disparidad de criterios jurisprudenciales, es necesaria una urgente reglamentación de parte de los legisladores.

Cabe recordar que hasta el año 2018 existieron numerosos proyectos presentados en el Congreso de la Nación, e incluso uno ha tenido media sanción en la Cámara de Diputados que trata justamente el tema, “Ley de prevención y sanción de la violencia laboral y el acoso sexual laboral” (Nº de Expte. de diputados 2792-D-06 aprobado por diputados el 28/11/2007).

Dicho proyecto comprende todo tipo de relación laboral sea privada y/o cuando resulte compatible en el ámbito público y al personal que presta servicios con carácter permanente, transitorio o contratado y en su art. 2º define el concepto de violencia laboral. Intenta proteger a todas aquellas personas que sean víctimas en sus lugares de trabajo de intimidaciones, perturbaciones emocionales y/o intelectuales, de cualquier situación de violencia o acoso sexual psicológico. El

trabajador podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en los términos del art. 242 de la LCT o de los estatutos especiales o convenios que lo rigen, cuando fuera objeto de violencia laboral o acoso sexual en ocasión del mismo, sea éste ejercido por un empleador, un superior jerárquico u otro trabajador. En estos dos últimos casos, siempre que mediando denuncia por parte de la víctima, el empleador no adoptare medidas necesarias para hacer cesar tal conducta (art. 5º).

También prevé el proyecto que a ningún trabajador podrán modificársele sus condiciones de trabajo ni ser despedido por denunciar ser víctima de acoso sexual o de violencia laboral. Tal conducta por parte del empleador dará derecho al trabajador a hacer uso de las opciones previstas en el art. 66 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y en la ley 23.592.

También se establece la presunción de que salvo prueba en contrario, el despido o la modificación de las condiciones de trabajo del empleado obedece a su denuncia, cuando ocurra dentro del año subsiguiente a su denuncia (art. 6º). Igual presunción regirá respecto de los testigos en procedimientos en que se debata o investigue la existencia de violencia laboral o acoso, cuando fuese dispuesto desde la fecha de ofrecimiento de su declaración testimonial y hasta un año después de producirse la declaración respectiva ante el organismo interviniente (art. 8º del proyecto).

Por ultimo en el art. 9º se dispone que la víctima de violencia laboral o acoso sexual tiene derecho a obtener una reparación por los daños y perjuicios padecidos, de conformidad con las reglas del Código Civil. El empleador que haya sido notificado de la situación de violencia laboral o acoso sexual es solidariamente responsable, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación. El autor de violencia laboral o acoso sexual es personalmente responsable por los daños y perjuicios ocasionados a la víctima, al empleador o a un tercero con los alcances previstos en el Código Civil, sin perjuicio de las responsabilidades previstas en la presente ley.

Adviértase que el proyecto realiza una remisión a la ley antidiscriminatoria 23.592 y ello se refiere a la posibilidad, que como opción tiene la víctima, a que solicite el cese del trato hostil y se mande reinstalar al trabajador a su puesto de trabajo, además de las indemnizaciones del art. 9º del proyecto o, en su defecto, solamente elegir por la ruptura y en tal caso reclamar las indemnizaciones correspondientes.

Este proyecto ha tenido alguna crítica del sector empresario con fundamento en que se provocarían sobrecostos e interferencias en las facultades de dirección de las empresas.

Cuando se está frente a un caso de violencia laboral que involucra ilícitos, merece un tratamiento singularizado, abarcador e integral, resultando insuficiente una reparación tarifada. El ordenamiento jurídico general nos provee de herramientas concretas, que van desde la nulidad del acto por hecho ilícito, hasta la búsqueda de una reparación integral, sin que sea necesario la ruptura del vínculo laboral, por cuanto ello estaría sumando otro daño.

Todo ello tiene un contenido más sustancial que nos abre una dimensión inestimable con la incorporación de los Tratados de Derechos Humanos en la cumbre de la pirámide jurídica y que se ha instalado en el pensamiento jurídico nacional.

En conductas que importen una discriminación, acoso sexual, *mobbing* o acoso psicológico, que se pueden enmarcar en el tipo de violencia laboral, no parece tener una respuesta suficiente con la reparación tarifada del art. 245 de la LCT, sobre todo teniendo en cuenta que los derechos vulnerados con ilícitos como los mencionados se encuentran amparados en normas internacionales con jerarquía superior y de reconocimiento extrasistémico más favorables en materia daños.

Consecuentemente la única vía es la búsqueda de la reparación integral por los diversos daños que se hubieran provocado por estas conductas.

En resumen la legislación no sólo es imprescindible para establecer sanciones sino también para implementar las políticas públicas: el Estado tiene la obligación de cumplir los tratados de derechos humanos, porque es primer sujeto

obligado a ello y debe fomentar programas y medidas de índole cultura y educacional para la promoción y protección de tales derechos.

Por tal razón celebramos que la Conferencia Internacional del Trabajo convocada en Ginebra en su centésima octava reunión, ocurrida el 21 de junio de 2019, adoptó el Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo.

El Convenio se aprueba luego de ocho años de no aprobarse ningún convenio, lo que demuestra lo difícil que es consensuar a nivel global. El Organismo Internacional adopta el Convenio 190 y una Recomendación Complementaria que proporciona directrices para enfrentar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, como su aplicación, encontrándose abierto a su ratificación. Estamos frente a un instrumento internacional que obliga a la erradicación de la violencia y el acoso en ámbito laboral.

En su preámbulo el Convenio recuerda la Declaración de Filadelfia que afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. Reafirma la pertinencia de los convenios fundamentales de la OIT y los instrumentos internacionales de Derechos Humanos pertinentes que entre nosotros tienen jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22). Postula el derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso, incluido la violencia y el acoso por razón de género. Reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violencia o un abuso de los derechos humanos y que en definitiva son una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente. Destaca 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. Reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan la salud psicológica, física y sexual de las personas, su dignidad y su entorno familiar y social, la calidad de los servicios públicos y privados y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.

Considera que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad. Reafirma que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y a las niñas y brega por un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género. Se destaca que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad, la seguridad y la salud e instan a que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica.

Como vemos se encara la cuestión también desde la perspectiva de género y se reafirma su carácter discriminatorio, resaltando las consecuencias dañosas de la violencia o acoso y que abarca la salud psicológica, física y sexual de las personas, su dignidad y su entorno familiar y social. Recordemos que trabajo decente es un concepto desarrollado por la Organización Internacional el Trabajo para establecer las características que debe reunir una relación laboral acorde con los estándares internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Luego de ello, el Convenio en su art. 1º define de una manera amplísima la expresión “violencia y acoso” en el mundo del trabajo como una 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. Define la expresión “violencia y acoso por razón de género” cuando la violencia y el acoso van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afecten de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. El artículo mencionado contempla la posibilidad que en cada legislación nacional se pueda definir la violencia como un concepto único o como conceptos separados.

En cuanto a su ámbito de aplicación personal el art. 2 protege a los trabajadores y otras personas en el mundo del trabajo, e incluye a los asalariados y a todas las personas, cualquiera sea su situación contractual, en formación, pasantes, aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo y a los individuos que ejerzan la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Se aplica a los sectores público y privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

El art. 3 dispone que el Convenio se aplica a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: en el lugar de trabajo, en el lugar donde se paga al trabajador, donde toma su descanso o coma, en los vestuarios y lugares de aseo, 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, que incluye las realizadas por medio de tecnologías o de información y de la comunicación, en el alojamiento proporcionado por el empleador y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Se insta a todo Miembro que ratifique el Convenio a respetar, promover y asegurar el disfrute de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Además insta que todo Miembro adopte de conformidad a su legislación y situación nacional a un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. En especial prohibir legalmente la violencia y el acoso, velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso, prevenir y combatir la violencia y el acoso a través de una estrategia integral, establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento, prever sanciones, garantizar medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso.

Dispone el Convenio que, con el objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro debe respetar, promover y llevar a cabo los principios fundamentales en el trabajo, tales como la

libertad de asociación, reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil, eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación y fomentar el trabajo decente y seguro.

Insta a los Estados Miembros a 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 trabajadoras, trabajadores, grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad que están afectadas de manera desproporcionada por la violencia y el acoso laboral.

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género y deberán adoptar medidas apropiadas para prevenirlo. Deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, hacer un seguimiento y controlar de la aplicación de la legislación nacional al respecto, garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación y a mecanismos y procedimientos de notificación y solución de conflictos en los casos de violencia y acoso. Se deben adoptar medidas para proteger la privacidad de las personas implicadas, la confidencialidad en la medida de lo posible, prever sanciones, mecanismos de queja y de solución de conflictos efectivos. Se debe garantizar que todo trabajador tenga derecho a alejarse de una situación de acoso sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave o inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso. Además se deberá velar por la inspección 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 el 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.

Todo Miembro en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores deberá esforzarse por garantizar políticas de orientación, formación y sensibilización y abordar desde las políticas nacionales todo lo relativo a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad, la no discriminación, y dispone que sus disposiciones deben aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordadas con la práctica nacional.

El Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la OIT cuyas ratificaciones hay sido registradas por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Todo Miembro que haya ratificado el Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contados a partir de la fecha en que se haya puesto en vigor, mediante un acta comunicada para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, surtiendo efecto la denuncia un año después de la fecha de su registro.

Finalmente el Convenio prevé que en caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa, la ratificación de un Miembro, del nuevo convenio implicará, ipso iure, la denuncia inmediata del presente Convenio 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 de los Miembros. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

En lo que respecta a nuestro país a la fecha hay varios proyectos de ley presentados para lograr la ratificación del Convenio 190 OIT. Entre ellos representantes de Catamarca, Buenos Aires, Tucumán, Córdoba, Mendoza han presentado distintos proyectos con la finalidad de ratificar e incorporar al sistema

normativo nacional el Convenio 190 sobre Violencia y Acoso en el mundo del trabajo en todo su articulado.

Entre los fundamentos expuestos en los proyectos de ley se destaca que nuestra legislación resulta perfectamente armónica con este Convenio. Se recuerda que la problemática de la discriminación y violencia por razón de género tiene reconocimiento en la ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres y su decreto reglamentario 1011/2010 que tiende a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en los cuales desarrollen sus relaciones interpersonales, entre los que se encuentra el ámbito de trabajo. La ley 26.485 de Protección integral a las Mujeres es una ley de orden público y de aplicación en todo el territorio de la República, que encuentra sustento en el art. 1º de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y en el art. 2º de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Para", suscripta en Belem Do Para –Brasil- (9/06/1994), aprobada por la ley 24.632 (Expte.3090-D-2019).

En otro de los proyectos presentados (Expte. 3083-D-2019) se resalta lo innegable del papel político que la OIT ocupa en la escala internacional, como fuente del Derecho Internacional del Trabajo.

Tal como se menciona en el proyecto la incorporación del Convenio 190 al sistema normativo argentino tendrá un impacto fundamental para el futuro del trabajo que queremos para nuestro país.

Se impone recordar que según datos suministrados por la misma OIT —extraídos de la 132ª Sesión del Comité Ejecutivo de la Organización Mundial de la Salud, en conjunto con la Organización Panamericana de la Salud en junio de 2003—, la Argentina estuvo considerada como uno de los países del continente americano con mayor número de situaciones de violencia o agresión reportadas en el ambiente laboral.

Sabemos que conceptualizar la violencia en el trabajo es un verdadero desafío, porque la variedad de conductas abarcables es amplísima y porque la percepción de lo que es violencia depende del contexto y la cultura en la que la

conducta se desarrolla. En este sentido, destacamos el compromiso que este instrumento internacional tiene con la perspectiva de género, que incluye el acoso sexual, de creciente riesgo y una problemática que más comúnmente afecta a las mujeres y que constituye una de las experiencias más ofensivas, humillantes y degradante que una persona puede vivir en su lugar de trabajo.

En este aspecto cabe agregar que es sumamente importante precisar el concepto de acoso laboral, dado que, más allá de la comprensión inmediata del término, para actuar hay que delimitar el campo de acción, sea con vistas a una penalización de los hechos, sea en el establecimiento de una prevención eficaz.

La importancia de lograr la ratificación del Convenio 190 radica en que se convertirá en un plafón fundamental para ver finalmente sancionada una ley nacional sobre violencia laboral que fije mecanismos adecuados y que debe ser saldada de una vez por todas.

Vale destacar que a nivel provincial las provincias de Buenos Aires, Santa Fe, San Juan, San Luis, Tucumán contienen disposiciones para prevenir y erradicar la violencia y el acoso laboral para quienes trabajen solo en el sector público. Por su parte, la Provincia de Entre Ríos incluye disposiciones para con el sector privado. La Ciudad Autónoma de Buenos Aires prevé en la ley 1225 un régimen similar al señalado en las provincias, sin embargo su ámbito de aplicación queda sesgado sólo a la administración pública.

El problema visto desde la Ley de Contrato de Trabajo deja un gran vacío al no contemplar el acoso y la violencia laboral, pese a ser la ley de referencia normativa en lo que respecta a las relaciones laborales y considerando además que el grueso de las trabajadoras y trabajadores argentinos trabajan en el sector privado o en relación de dependencia y se encuentran bajo dicho régimen normativo.

La aprobación del mencionado convenio resulta indispensable para nuestro país en tiempos donde las denuncias por violencia y acoso laboral se encuentran en notorio aumento.

Como expresáramos al principio de esta disertación la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituye una grave inobservancia a los derechos

humanos, y ponen en riesgo la igualdad de oportunidades, afectando a los hombres y mujeres, agravándose en el caso de las últimas y en forma adicional de la violencia de género. Son la cara opuesta al “trabajo decente” con consecuencias negativas para las personas e impeditivas de la realización de la justicia social.

En el ámbito del trabajo el derecho a trabajar en un marco de respeto al ser humano es el más básico y necesario. La promoción de la igualdad, la dignidad, integridad y la eliminación de la violencia fortalece el respeto a los derechos humanos.

Debemos bregar por un trabajo sin violencia en el entendimiento que solo así se puede cumplir con la manda constitucional que impone que las condiciones de labor sean dignas en los precisos términos del art. 14 bis de la Constitución Nacional.