

# CAPÍTULO 11

## El convenio 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo

*Cecilia Ábalos y Jimena Rodríguez*

### Introducción

El impacto que ha tenido el Convenio 190 de la Organización Internacional del trabajo, en las asociaciones sindicales de base y en sus respectivas federaciones y la relevancia que le han dado diversos medios de comunicación no es la habitual a la brindada a otras normativas internacionales. Esto da cuenta del interés por regular esta materia tan compleja de abordar. Tampoco es habitual la rapidez con la que se impulsó por parte del gobierno nacional la ratificación de este convenio. En la apertura de las sesiones del Congreso 2020 el Presidente se comprometió a impulsar su aprobación, lo que da cuenta del lugar que ocupa en la agenda de gobierno.

Las normas de derechos humanos son manifestaciones de la lucha de distintos sectores de las sociedades, en modo alguno esto se presenta como una excepción ante la sanción y ratificación que hizo Argentina del Convenio 190 de la OIT. En este caso, nos encontramos con una normativa que fue el resultado de diez años de trabajo intenso, con el fuerte impulso de organizaciones sindicales de todo el mundo.

Podemos historizar acerca de la normativa internacional que ha abordado la temática de la violencia y específicamente la violencia de género, en los sistemas de derechos humanos tanto universal como regional, tal como fueron la Convención contra la tortura y otros tratos y penas crueles inhumanos y degradantes (2011), la Convención contra la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (1979) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994 OEA), entre otros instrumentos de carácter obligatorio.

Este convenio no resulta solamente una nueva normativa en la temática, sino que se presenta como un documento fundante, o bisagra, pues representa un cambio de paradigma en el abordaje de las situaciones de acoso y violencia laboral. Sitúa el acoso laboral, no como un hecho aislado, sino que lo ubica en estructuras de relaciones de poder complejas, dando cuenta que el abordaje tiene distintas instancias y que implica a más actores que los directamente involucrados. Asimismo, reconoce que esas relaciones de poder, pueden estar vinculadas también a estructuras patriarcales regulando además situaciones de violencia de género en el plano laboral.

Como docentes de la cátedra Derecho de Infancia, Familia y Cuestión Penal<sup>56</sup>, el abordaje de las normativas vinculadas a la violencia y fundamentalmente a la cuestión de género es una preocupación constante. El modo de pensar el análisis normativo en la cátedra está vinculado a la real posibilidad de identificar y pensar situaciones conflictivas y construir senderos en el futuro escenario profesional, en los que las prácticas interventivas tradicionales sean interpeladas, se cuestionen los posicionamientos enraizados desde los que se piensan los casos de violencia de género y se logren abordajes enmarcados en el respeto de los derechos de todas las personas, en los principios de los derechos humanos de universalidad, interrelación, no discriminación e igualdad. De esa manera, rescatar los estándares de derechos humanos y de la perspectiva de género en particular cristalizados en la normativa que estudiamos en la asignatura, los antecedentes sociohistóricos que la sustentan, las características propias de las luchas sociales dadas que vienen a fundamentar la existencia de esa normativa, son aspectos fundamentales en el abordaje de la problemática que nos convoca.

La intención del presente artículo es dar cuenta fundamentalmente de los aspectos sustanciales que sustentan la creación de este instrumento internacional, sobre quienes son las personas abarcadas por el mismo y cuáles son los derechos que les reconoce, qué principios rectores sustentan la protección de esos derechos, cuáles son los diferentes ámbitos de sociabilidad que abarcan el escenario o mundo laboral, las múltiples relaciones laborales que podrían existir, que varían conforme la normativa en la materia de cada Estado, y las implicancias de su aprobación y ratificación estatal, no sólo para los Estados obligados en el plano internacional e interno sino también para los múltiples actores de la escena laboral.

## **Circunstancias de aprobación en la OIT y ratificación en Argentina**

El convenio fue aprobado en junio de 2019 en la 108° Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo. La misma, se reúne una vez al año en Ginebra donde participan representantes de los gobiernos, del sector empresarial y representantes de los trabajadores y trabajadoras. En dichas conferencias, uno de los objetivos es aprobar normas internacionales. Hacía muchos años que no se aprobaba ninguna. En este caso, la aprobación tuvo mucha legitimidad, registrando una alta cantidad de votos.

Como es sabido la OIT es un organismo internacional que se define a sí mismo como “Única agencia 'tripartita' de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar

---

<sup>56</sup> Ambas autoras somos docentes en la cátedra de Derecho de Infancia Familia y Cuestión Penal, en la facultad de Trabajo Social de la Universidad Nacional de La Plata, donde abordamos desde hace más de 20 años la normativa vinculada a cuestiones de género, entre otras directamente relacionadas con cuestiones de derechos humanos.

programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres”<sup>57</sup> En ese espacio se aprueban los diversos instrumentos internacionales en materia laboral.

De la construcción del mentado convenio y su aprobación en la Conferencia citada, participaron alrededor de 6.300 delegados y delegadas, en representación tanto de los gobiernos, como de las organizaciones no gubernamentales nacionales e internacionales que representan a trabajadores, trabajadoras y empleadores y empleadoras, destacándose la participación activa de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de trabajadores estatales (CLATE)<sup>58</sup>; la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas (ALAL)<sup>59</sup>; la Asociación de Abogadas y Abogados Laboralista (AAL)<sup>60</sup>; la Red Española Latinoamericana trabajo y sindicalismos RELAS entre otras.

Durante la Conferencia se celebraron varios foros temáticos donde se debatieron cuestiones como trabajo infantil, libertad sindical, vías tecnológicas para acceder al trabajo decente, multilateralismo para un futuro del trabajo equitativo, sobre cuestiones relativas al futuro de la labor, en los que participaron directores de organismos de las Naciones Unidas y de varios órganos multilaterales, así como representantes de gobiernos, trabajadores/as y empleadores/as.

La normativa internacional de derechos humanos puede clasificarse como general o referida a toda la humanidad, o como específica, dirigida a grupos determinados de personas, por sus circunstancias, o por su pertenencia a determinado grupo o sector. Con ese esquema normativo que imponen los Sistemas internacionales de derechos humanos, es que para los países miembros que ratifican los diferentes convenios, surge la sustancial obligación de garantizar esos derechos enmarcando inicialmente la normativa interna a los estándares y lineamientos internacionales.

Es así que, en Argentina se ha aprobado normativa interna de adecuación a la disposición internacional vinculada a la violencia de género y que atiende directamente a cuestiones de vulneración de derechos como la ley 26.485. Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales o la ley 26.791 que modificó el código penal contemplando situaciones de violencia de género, incorporando agravantes como el homicidio por odio de género, orientación sexual o identidad de género, el femicidio y el homicidio transversal, y otras normas que reconocen derechos como por ejemplo, la Ley 26.743 que establece el derecho a la identidad de género de las personas.

El Convenio 190 tiene en común con otros instrumentos internacionales de derechos humanos el modo o esquema general de presentar la normativa, exponiendo primeramente los fundamentos que lo respaldan, y desarrollando luego los conceptos y definiciones que permiten individualizar situaciones de violencia y acoso u otras cuestiones sobre los fenómenos que regula,

<sup>57</sup> <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>

<sup>58</sup> <https://clate.net/noticias/ratifican-convenio-190-de-oit-sobre-violencia-y-acoso-laboral/>

<sup>59</sup> <http://www.relats.org/alal.html#:~:text=Asociaci%C3%B3n%20Latinoamericana%20de%20Abogados%20Laboralistas>

<sup>60</sup> [http://www.laboralistas.net/articulo\\_revista/editorial-aal-una-presidenta-por-primera-vez/](http://www.laboralistas.net/articulo_revista/editorial-aal-una-presidenta-por-primera-vez/)

el reconocimiento expreso de los sujetos y derechos vinculados al objeto del instrumento, la exposición de principios y estándares que trazan el marco en el que deberían desarrollarse las políticas públicas estatales, los procedimientos de exigibilidad, las obligaciones concretas de los Estados, y el reconocimiento de los organismos o entidades involucradas.

Asimismo, en el marco de la mencionada reunión de la OIT luego de adoptar el Convenio, se firmó la Recomendación 206<sup>61</sup> que lo complementa y en lo sustancial establece parámetros, directrices, indicaciones, lineamientos y sugerencias que la OIT le efectúa a los Estados para la debida interpretación y aplicación de los alcances del Convenio 190.

En el marco del mismo encuentro 108° de la OIT, la Conferencia Internacional del Trabajo realizó la “Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo”, en lo sustancial efectuó una serie de reconocimientos y consideraciones sobre las dimensiones y características propias del trabajo digno, de la justicia social como objetivo de los estados democráticos, de la paz universal y permanente. En ese orden, destacó que estamos ante un

Momento en que el mundo del trabajo se está transformando radicalmente impulsado por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio medioambiental y climático y la globalización, así como en un momento de desigualdades persistentes, que tienen profundas repercusiones en la naturaleza y el futuro del trabajo y en el lugar y la dignidad de las personas que se encuentran en dicho contexto.

En razón de ello, el documento plantea una serie de objetivos, propósitos y expectativas vinculadas al desarrollo de la propia organización, a los compromisos de los miembros tripartitos de la misma en pos de la evolución y el avance en materia de derechos laborales en sus países, la ampliación en el reconocimiento de los derechos, garantías, relaciones laborales, etc. y fundamentalmente a procurar la justicia social, la paz universal y permanente, evolución de las economías y sociedades que permitan condiciones de trabajo dignas y humanas, libres de violencia y acoso.

Entre los propósitos vinculados a los derechos de los trabajadores y las trabajadoras con relevancia en el tema del presente artículo cabe destacarse el siguiente:

(...) II La Conferencia declara que: **A.** Al ejercer su mandato constitucional, tomando en consideración las profundas transformaciones en el mundo del trabajo, y al desarrollar su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, la OIT debe orientar sus esfuerzos a: (...) vii) lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador, evaluando periódicamente los progresos realizados, que: — asegure la igualdad de oportunidades, la participación equitativa y la igualdad de trato, incluida la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor; — posibilite una

<sup>61</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206)

repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares; — permita una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada, de modo que los trabajadores y los empleadores acuerden soluciones, inclusive en relación con el tiempo de trabajo, que tengan en cuenta sus necesidades y beneficios respectivos, y — promueva la inversión en la economía del cuidado.

En este marco, el Convenio es una normativa vinculante, por lo que los Estados miembros están obligados a su plena incorporación a la normativa interna y cumplimiento.

Por su parte, Argentina, ratificó este convenio mediante la ley 27.580, sancionada el 11 de noviembre de 2020 y publicada en el boletín oficial el 15 de diciembre de ese año<sup>62</sup>.

En línea a ello, y a los fines de pensar el cumplimiento de la obligación de adecuación de la normativa laboral interna en nuestro país conforme a los estándares del Convenio 190, es preciso remarcar que dicha labor debe producirse desde un análisis integral de la normativa internacional que conforma el paradigma de los derechos humanos. Es decir, que para lograr una eficaz y óptima incorporación de los lineamientos internacionales en el plano legal argentino como también en las prácticas institucionales y las políticas públicas que se diseñen al efecto, los preceptos del Convenio 190 de la OIT deben ser pensados conjuntamente con los estándares expuestos en los demás instrumentos de derechos humanos vinculantes para nuestro país, como son entre otros la Convención Americana de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convención Internacional sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, La Convención de los derechos de niños, niñas y adolescentes, La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, etc.

Que Argentina haya ratificado el convenio 190 de la OIT, se presenta como una posibilidad de darle una vuelta de tuerca a la cuestión del acoso, esta vez, poniendo énfasis en el ámbito laboral. Pues se trata como se dijo anteriormente, de una normativa que establece parámetros de acceso a derechos, que viene a definir las múltiples situaciones posibles de violencia o acoso que pueden presentarse en los diferentes ámbitos de lo laboral y viene a establecer responsabilidades hacia los estados miembros, y hacia otros actores del plano laboral.

En el camino a la ratificación del convenio se han celebrado reuniones de trabajo, conversatorios y encuentros de diverso tenor, a fin de discutir los alcances de su implementación en Argentina, e impulsar su aprobación. Recuperar las voces de referentes y referentas sindicales nos puede dar indicios sobre la posible dirección que va a tomar la aplicación del convenio en Argentina. Hugo Yasky, titular de la Central de Trabajadores de Argentina (CTA), dijo: “No somos una central que entiende al sindicalismo como un factor de presión, que se reconoce a sí mismo como parte del sistema. Por supuesto, en el marco de la legalidad, nuestra intención en el terreno de

<sup>62</sup> <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?sesionid=031B91B3D227AE7617D02E70E36031B6?id=345170>

lo material, lo simbólico y lo político es cambiar el sistema. Queremos discutir cada una de las reglas de juego que impone la clase dominante. Y una de las más duras, de las más viejas, de las que viene de hace siglos y siglos es el patriarcado. Por eso creemos que es necesario trasladar esta discusión a nuestra práctica cotidiana”.

Por su parte el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a través de la Subsecretaría de Políticas de Inclusión en el Mundo Laboral, realizó una serie de Conversatorios: “Aportes del Sector Empleador y Sindical para la Implementación del Convenio 190 de la OIT”. En dichos encuentros, el ministro dijo “Quiero destacar la fuerte voluntad política del Estado argentino por un mundo del trabajo libre de violencia y el acoso [...] el Estado argentino deberá hacer una implementación acorde para este convenio. Para ello es fundamental la participación del sector sindical y empresarial”.

En el mismo encuentro Noé Ruiz, Secretaria de Género y Oportunidad de la Confederación General del Trabajo (CGT), respetada referente sindical señaló “Es un convenio muy importante ya que después de 40 años la OIT lo promovió, y después de cuatro años lo ratificamos”.

Estela Díaz, Ministra de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la provincia de Buenos Aires, en su momento Secretaria de Género a nivel nacional de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), referente a nivel nacional de la militancia sindical feminista, fue una de las referentas sindicales que anticipó la firma del convenio, militó para su efectivización, y luego como funcionaria, diseño dispositivos para la aplicación en toda la provincia.

(...) cada ministerio y organismo descentralizado alcanzado por la legislación va a tener un equipo interdisciplinario especializado para la recepción de las denuncias y el acompañamiento de las trabajadoras que tomen la licencia. Esto va a ser el germen de los equipos que vamos a necesitar para cuando esté en vigencia el convenio 190.

La ministra del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, Mara RUIZ MALEC, en el seminario sobre violencia en el mundo laboral, donde se debatieron los desafíos de la implementación del convenio 190 sostuvo que “Cuando implementamos las licencias (por violencia de géneros) intentamos pensar en un esquema integral. Se propuso armar equipos interdisciplinarios en cada ministerio y hubiera sido imposible sin la existencia de un ministerio de las Mujeres y Diversidades porque es el respaldo para cada ministerio” En relación a la capacitación en la temática sostuvo que “Esto es ineludible que debe ser llevado a las negociaciones colectivas de trabajo, a los convenios y a las oficinas de atención provinciales”

Durante la apertura del 138 período de sesiones ordinarias del Congreso de la Nación, manifestó su compromiso con la aprobación: “Enviaremos el proyecto de Ley para la Ratificación del

Convenio N° 190 sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo. Es una expresión unánime de la comunidad internacional contra la violencia de género y el acoso en el mundo del trabajo”.<sup>63</sup>

## Contenido del Convenio

El preámbulo del convenio 190 reconoce **“el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razones de género”**. Este ya es una explicitación del punto de partida, primero la generalidad de la protección refiriéndose a la violencia y al acoso, y luego la jerarquización de la violencia y acoso por razones de género.

En línea a ello, resalta que esa violencia o acoso en el “mundo del trabajo implican una violación a los derechos humanos, una amenaza a la igualdad de oportunidades, sobre todo en el acceso y permanencia en el mercado laboral de mujeres, y que ello no es compatible con el trabajo decente. En este sentido, entiende imprescindible la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, son indispensables para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Asimismo, el preámbulo destaca que debe reconocerse que la violencia doméstica impacta en el mundo del trabajo, y que tanto los gobiernos como las organizaciones de empleadores y trabajadores deben contribuir a su correcto abordaje en el ámbito laboral.

Indica también, que los estados deben garantizar el desarrollo de la cultura del trabajo basada en el respeto y la dignidad humana, promoviendo un entorno sin violencias y acoso, entendiendo que son factores que afectan directamente a la salud integral de una persona, a su dignidad, entorno social y familiar.

Además, se remarca en el preámbulo, que la violencia y el acoso laboral impacta negativamente en la calidad de los servicios públicos y privados, en la sostenibilidad de las empresas y la correcta organización del esquema de trabajo.

## Ámbito de aplicación: ¿Dónde se aplica y a quienes alcanza la protección?

El convenio trae una novedosa definición de violencia y acoso “conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se

---

<sup>63</sup> <https://www.casarosada.gob.ar/informacion/discursos/46746-discurso-del-presidente-alberto-fernandez-al-encabezar-la-apertura-del-periodo-138-de-sesiones-ordinarias-del-congreso-de-la-nacion>

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”.

El término **inaceptable**, resulta vago e impreciso, dejando la posibilidad a cada estado miembro de darle contenido. La vaguedad la leemos como un desafío para los actores del sistema, y da la posibilidad de alojar la progresividad de los derechos humanos. Es decir, podemos pensar dentro de unos años, que se complejice lo considerado inaceptable, porque se modifiquen los parámetros sociales de evaluación de lo aceptable.

La norma alude al **mundo del trabajo**. Es el término que elige para referirse al ámbito que comprende una serie de situaciones y circunstancias indicando variables temporales, espaciales y relaciones jurídicas en los artículos 2 y 3.

El *in limine* del artículo 3 del convenio dice que “se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”. Luego de ello enumera taxativamente, una serie de lugares y circunstancias que para el derecho laboral argentino y la jurisprudencia ya estaban aceptados. El más novedoso resulta ser el inciso 3, que se refiere a “los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo”.

El objetivo es que el alcance sea particularmente amplio y abarcativo. La norma protege a trabajadores y trabajadoras con independencia de 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”.

Incluso se reconoce que “las personas que ejerzan la autoridad, desempeñen las funciones o asuman las responsabilidades de un empleador” también pueden ser objeto de casos de violencia y acoso.

## Principios Fundamentales

Los artículos 4, 5 y 6 del convenio recogen la perspectiva, el enfoque, los principios y derechos fundamentales en el trabajo que habían sido enunciados en el Preámbulo.

El artículo 4 dice: “Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”.

Los Estados miembros deben adaptar la normativa interna, en consulta con las organizaciones representantes de trabajadores/as y empleadores/as, respetando un enfoque inclusivo e integrado y que tenga en cuenta la perspectiva de género para la prevención y la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

La materialización de este enfoque está dado por una serie de acciones tales como “prohibir legalmente la violencia y el acoso”; “adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para

prevenir y combatir la violencia y el acoso” “establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes” “velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso” “velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo”, “prever sanciones”; “desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda”, “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”.

O sea, aprobación de la normativa acorde, que en ella se prevean mecanismos de prevención y a su vez de sanción. Para garantizar ello tiene que haber claros mecanismos de seguimiento y control.

En el artículo 5 se refiere a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: “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”.

## Protección y prevención

Estos dos parámetros directrices de prevención y protección aparecen recurrentemente en el Convenio 190 y en la Recomendación 206.

Ya hemos esbozado en relación a la política de infancia la diferencia entre promoción y prevención o promoción de derechos: “Es conducente distinguir los conceptos de promoción y protección de derechos. Las políticas de promoción de derechos son aquellas que tienden a fortalecer las condiciones familiares y comunitarias para el desarrollo psicosocial, cultural y grupal dentro de su contexto. En cambio, las políticas de protección de derechos tienden a restituir la posibilidad de ejercicio del derecho vulnerado”<sup>64</sup>.

En este caso se actualiza esta preocupación por pensar dos instancias. Creemos que la prevención hay que pensarla ampliamente, en función del contenido explícito de la normativa. En este sentido, puede tratarse de cuestiones de discusión o problematización de significaciones o representaciones sociales en relación al acoso laboral y la violencia, o el análisis de las estructuras que sostienen las condiciones de desigualdad, y a la vez, pueden pensarse mecanismos de detección de situaciones que son protoformas de la violencia y el acoso laboral. La prevención también incluye la difusión de los mecanismos normativos de acceso pleno a derechos.

---

<sup>64</sup> Abalos, C et alías. Del comentario al artículo 18 de la ley 13298. Capítulo en “Infancia ley y democracia en la provincia de Buenos aires. Vitale, Gabriel, Garcia Mendez, Emilio.

Por otra parte, la protección deberá preverse con mecanismos generales, pero a la vez deben pensarse los mecanismos concretos de restitución de derechos, o en su caso sanciones, garantizando un acceso ágil, gratuito y cuidado a los procedimientos previstos. En este caso, el respeto del debido proceso administrativo o judicial en su caso debe posibilitarse con un acceso fácil a la asistencia jurídica especializada. Damos por supuesto que todas las medidas deben acompañarse con capacitación y formación de los y las efectoras del sistema en perspectiva de género. En este sentido, se debe articular con las áreas responsables de la capacitación en la ley Micaela.

La protección abarca a “las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación”<sup>65</sup> Este punto cobra relevancia en el marco de la reconfiguración de las relaciones laborales en el marco de la pandemia y la postpandemia.

## Implicancias de la aprobación

La aprobación de este convenio tiene consecuencias directas en las responsabilidades asignadas a los estados miembros y a otros actores del denominado mundo del trabajo.

En el plano interno no solo se deberá adecuar la normativa laboral sustancial y procedimental, sino también, se deberán también generar los dispositivos y protocolos adecuados para el abordaje de las problemáticas abordadas por el convenio en los diferentes ámbitos públicos y privados de la escena laboral. Pensar y diseñar acciones y políticas públicas dirigidas a procurar garantizar el derecho al trabajo digno de grupos vulnerados y a la restitución de ese derecho ante situaciones en las que la violencia y el acoso laboral hayan afectado la vida de las personas.

Los artículos 4 y 8 se refieren a la interconsulta con asociaciones sindicales y empresarias. Dice el artículo 8: “Todo Miembro [de la OIT] deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:” [...] “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”.

La normativa hace alusión al dialogo social, entendiéndolo por tal a “todos los tipos de negociaciones, consultas e intercambios de información entre los representantes de los gobiernos, y los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones”<sup>66</sup>

La recomendación 206/19 Establece que “(...) los Miembros deberían abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y

---

<sup>65</sup> Artículo 3 inciso d.

<sup>66</sup> [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_679961/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_679961/lang-es/index.htm)

salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal, según proceda”. Propone algunas líneas de políticas de implementación.

Por otro lado, la competencia en la aplicación interna del convenio no ha sido establecida. La ley 27580 se limitó a aprobar el convenio. No da indicación alguna acerca de autoridad de aplicación, reglas de aplicación en el ámbito nacional, ni indica tampoco la competencia en caso de generarse un conflicto en relación a su aplicación o exigibilidad. La Argentina ha comenzado el cumplimiento de los compromisos asumidos, debiendo ahora avanzar sobre la sanción de una ley sobre violencia laboral y acoso en el mundo del trabajo, o bien adaptar las normativas específicas.

Mientras se da certeza a esta definición podría ponerse en tensión competencias del poder ejecutivo o judicial en la intervención. Creemos que a través de paritarias locales podría comenzarse el camino de crear normativa para establecer en cada sector del trabajo el contenido y alcance de la idea de inaceptabilidad.

En Latinoamérica en general, y en Argentina en particular, se suceden gestiones políticas que varían de la ampliación y reconocimientos de los derechos hacia momentos de retracción del Estado y de cercenamiento de los mismos. Creemos fundamental poder diseñar mecanismos de sostenimiento de los principios y reglas contenidas en esta normativa. La estructura institucional, y de adaptación de la normativa interna, debe ir acompañada por la generación de espacios de formación y de sensibilización de manera de poder tensionar el sentido común que sostiene que es negociable la tolerancia a la violencia y el acoso.

Pero esto no va a suplir la necesaria construcción de una agenda multisectorial, que pueda dar cuenta de cómo el sector empresarial, las asociaciones sindicales y el Estado se comprometen con la transformación integral del mundo del trabajo.

## Referencias

- [Bridge The Gap] (2021). *Webinar: Convenio 190* [Video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=IC6VyuRhofl>
- Convenio C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso. (2019). Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
- La Conferencia Internacional del Trabajo concluye con la adopción de un Convenio y una Declaración considerados fundamentales, *Organización Internacional del Trabajo*. (22 de junio de 2019). Recuperado de: [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS\\_711408/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS_711408/lang-es/index.htm)
- La contribución del diálogo social a la igualdad de género, *Organización Internacional del Trabajo*. (20 de enero de 2021). Recuperado de: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_679961/lang-es/index.htm enero 2021](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_679961/lang-es/index.htm enero 2021)

La OIT cerró su 108° Conferencia con la aprobación de un histórico convenio, *Mundo Gremial*. (24 de junio de 2019). Recuperado de: <https://mundogremial.com/la-oit-cerro-su-108-conferencia-con-la-aprobacion-de-un-historicoconvenio/>

Sticco, G., Ardisson, T y Ecke, K. (12 de noviembre 2020). ¿Qué implica para Argentina y las organizaciones empleadoras la ratificación del Convenio 190 de la OIT? *GROW – Genero y Trabajo*. Recuperado de: <https://generoytrabajo.com/2020/11/12/ratificacion-convenio-190/>