

Si sufrís o sos testigo de violencia laboral
comunicate con tu delegado/a gremial

*"Porque un mundo del trabajo
libre de violencia y acoso es posible"*

www.ate.org



Provincia de
Santa Fe
CTA



Consultá el Convenio 190



LLEVALO
SIEMPRE
CON VOS

LIBERAR AL MUNDO DEL TRABAJO DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO



www.ate.org



Provincia de
Santa Fe
CTA



PREGUNTAS frecuentes sobre el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT



VIGENCIA DEL CONVENIO 190

El **Convenio 190 de OIT** (Organización Internacional del Trabajo) fue ratificado y aprobado por una Ley Argentina, la Ley N° 27580, promocionada por Cristina Fernández de Kirchner y sancionada el 11 de Noviembre de 2020, convirtiendo a la Argentina en el tercer país del mundo en ratificar dicho Convenio Internacional.

Esto significa que el Convenio y su contenido son parte de una ley aplicable en nuestro país, por consecuencia desde la sanción de la ley mencionada, puede ser utilizada en fallos judiciales y laborales que tengan que ver con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. También es aplicable en los Convenios Colectivos de Trabajo. El Artículo 12 establece que las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de Convenios Colectivos de Trabajo.

El **23 de Febrero de 2022**, al cumplirse un año en que la Argentina presentara formalmente ante la OIT la ratificación del Convenio 190 mediante una Ley Nacional, por la normativa internacional vigente, entró en rigor la exigibilidad de ese cumplimiento a nivel Internacional.

¿Qué significa la entrada en vigor del C. 190 en Argentina?

A partir de la entrada en vigor, Argentina tiene una obligación para con la OIT. Se suma a la obligación que ya había adquirido a nivel nacional con la sanción de la Ley 27.580.

¿Quién y cómo se puede denunciar su incumplimiento?

Procedimientos establecidos por el artículo 24 de la Constitución de la OIT: denuncias de incumplimiento. Las Organizaciones de Trabajadores/as y las Organizaciones de Empleadores/as están en condiciones de presentar denuncias por incumplimiento del Estado.

¿Cómo funciona el sistema de control de la OIT? ¿Con qué periodicidad Argentina debe presentar sus memorias?

- Existe una Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). Actualmente, está compuesta por 20 eminentes juristas, nombrados por el Consejo de Administración de OIT por periodos de tres años. Los expertos proceden de diferentes regiones geográficas y de diferentes sistemas jurídicos y culturas. El cometido de la Comisión de Expertos es la realización de una evaluación técnica imparcial de la aplicación de las normas internacionales del trabajo por parte de los Estados Miembros.
- Argentina deberá presentar la primera memoria antes del 1 de septiembre de 2023 - según el artículo 22 de la Constitución de OIT-. La CEACR que se reúne entre noviembre / diciembre revisa y discute las memorias presentadas.
- Por el Art 23. las organizaciones de Trabajadores/as y de Empleadores/as, también pueden hacer llegar sus comentarios de manera directa.

¿Qué es la Organización Internacional del Trabajo (OIT)?

La OIT es una agencia de las Naciones Unidas que se ocupa de elaborar normas del trabajo, desarrollar políticas y concebir programas que promuevan el trabajo decente. Es el único organismo de Naciones Unidas de carácter tripartito, lo que implica que trabajadores/as, empleadores/as y Gobiernos participan en pie de igualdad.

¿Qué es un Convenio y qué es una Recomendación de la OIT?

Un Convenio es un tratado internacional legalmente vinculante. Cuando los Estados miembros de la OIT ratifican un Convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica nacionales, y tienen que enviar a la Oficina memorias sobre su aplicación a intervalos regulares. Además, pueden presentarse quejas contra los países por violación de los convenios que han ratificado, a través de los procedimientos de control de la OIT.

Una Recomendación es una directriz no vinculante que puede:

- complementar un Convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación;
- ser autónoma (es decir, no vinculada a ningún Convenio)

Los Convenios y las Recomendaciones son negociados por representantes de gobiernos, empleadores/as y trabajadores/as, y se adoptan durante la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que se reúne anualmente.

¿Qué es el Convenio 190 de la OIT (C190) y por qué resulta importante?

El C190 es un histórico Convenio sobre violencia y acoso, que establece el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

Fue adoptado el 21 de junio de 2019, durante la Conferencia Internacional del Trabajo del centenario.

Está complementada por la Recomendación 206.



1

¿Qué constituye violencia y acoso en el mundo del trabajo?

“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.

Cubre, por ejemplo, abusos físicos y verbales, hostigamiento e intimidación, acoso sexual, amenazas y acecho, así como prácticas laborales abusivas que dan lugar a riesgos y peligros psicosociales.

¿Qué ocurre si me siento acosada o intimidada por estar embarazada?

Las mujeres embarazadas sufren a menudo discriminación y acoso en el trabajo, lo que incluye aislamiento, abusos verbales y físicos o incluso despido. Aunque el embarazo no está específicamente mencionado en el Convenio, se indica que los Gobiernos deberán “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”. Las mujeres embarazadas están reconocidas como un “grupo vulnerable” en diversos tratados internacionales de derechos humanos, por lo que debería interpretarse también su inclusión en el párrafo 13 de la Recomendación 206.

Esto también constituye una forma de violencia y acoso por razón de género.

2

¿Qué se entiende por violencia y acoso por razón de género?

El Convenio indica que esta expresión 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

¿Requiere el Convenio medidas para abordar la violencia y el acoso por razón de género?

Sí: El Convenio reconoce que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconoce también que 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, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Requiere que los Gobiernos adopten una legislación que defina, prohíba y prevenga la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.



3

¿Qué se entiende por violencia y acoso por razón de género?

El C190 protege a todos los individuos en el mundo del trabajo, incluyendo:

- asalariados/as según se definen en la legislación y la práctica nacionales;
- todas las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual;
- personas en formación, incluyendo pasantes y aprendices;
- trabajadores/as que hayan sido despedidos;
- voluntarios/as;
- personas en busca de empleo y postulantes a un empleo; y
- personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador/a.

¿Me protege si trabajo por medio de una agencia de trabajo temporal o como independiente?

Sí: El C190 cubre a todas las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual.

¿Me protege si sufro acoso sexual durante una entrevista de trabajo?

Sí: El C190 protege a todas las personas en el mundo del trabajo, incluidos quienes buscan trabajo o que postulan para un empleo.

Trabajo en la venta ambulante. ¿Me protege el Convenio?

Sí: El Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales. Requiere que los Gobiernos reconozcan la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores/as de la economía informal, al adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Además, los Gobiernos deberían proporcionar recursos y asistencia a los trabajadores/as y empleadores/as de la economía informal, y a sus asociaciones, para prevenir y abordar la violencia y el acoso en ésta.

4

¿Qué cubre la expresión “mundo del trabajo”?

Por mundo del trabajo se entiende:

- el lugar de trabajo físico, incluyendo los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- los lugares donde se paga al trabajador/a, donde éste/a toma su descanso o donde come, donde utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y los vestuarios;
- los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- el alojamiento proporcionado por el empleador/a; y
- los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

¿Me protege si sufro una agresión verbal por parte de un colega durante una cena de trabajo?

Sí: El C190 se aplica a la violencia y el acoso que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, incluyendo los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación.

Estoy recibiendo correos amenazantes y humillantes en el trabajo.

¿Aborda esto el Convenio?

Sí: El Convenio cubre la violencia y el acoso que se produzca a través de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación. Este tipo de ciberacoso está por tanto cubierto.



5

¿Está cubierta por el Convenio la violencia que implique a terceros?

El Convenio requiere que los Gobiernos se doten de una legislación que adopte un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso. Dicho enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros (esto es, cometidos por o contra terceros).

¿Me protege si el abuso proviene de un cliente?

Sí: según el Convenio y la Recomendación que lo acompaña, los empleadores/as deben realizar una evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, prestando especial atención a los peligros y riesgos que impliquen a terceros, como:

- clientes;
- compradores/as;
- proveedores de servicios;
- usuarios;
- pacientes; y
- miembros del público.



6

Tienen los empleadores responsabilidades específicas en base al Convenio?

Se requiere que los empleadores/as tomen 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/as 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/as 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/as y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política en el lugar de trabajo.

¿Tiene mi empleador la obligación de evaluar el riesgo de violencia y acoso derivado de un entorno laboral o unas modalidades de trabajo estresantes?

Sí: El C190 requiere que los Gobiernos adopten una legislación exigiendo a los empleadores/as que tengan en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y que se tomen medidas apropiadas para prevenirlos. Esto se aplica independientemente de dónde se sitúe el lugar de trabajo físico, incluso cuando sea el domicilio.

7

¿Cómo reconoce el Convenio el vínculo entre la violencia doméstica y el mundo del trabajo?

El Convenio señala que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los Gobiernos, las organizaciones de empleadores/as y de trabajadores/as y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica.

Requiere que los Gobiernos adopten las medidas apropiadas para 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.

Además, los Gobiernos deberían 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.

¿Puede ayudar mi empleador/a si sufro violencia doméstica?

Sí: su empleador/a puede establecer:

- licencia para las víctimas de violencia doméstica;
- modalidades de trabajo flexibles y protección;
- protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido;
- un sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica; y
- sensibilización respecto a la violencia doméstica.