



El Convenio N° 190 de la OIT y su regulación respecto a las tecnologías de la información y la comunicación en el mundo del trabajo

por Mariana Coto Aubone

El Convenio N° 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cumplió más un año desde su adopción en el marco de la 108° Conferencia Internacional del Trabajo, habiendo sido ratificado hasta el momento por 2 países, primero Uruguay (por Ley N° 19.849 del 23/12/2019) y posteriormente Fiji.

Actualmente el mencionado Convenio Internacional se encuentra recorriendo sus pasos para su entrada en vigor, en tanto deben transcurrir 12 meses desde la ratificación por parte de dos de los Estados Miembros de la OIT. A su vez, adquirirá vigencia subjetiva, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación por parte de cada Estado Miembro (artículo 14.3 del CIT N° 190)¹.

En lo que respecta a su contenido, el Convenio Internacional establece el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, con un especial énfasis en la violencia y el acoso por razón de género. El elemento estrella de este valioso Convenio es su reconocimiento a texto expreso de que el acoso y la violencia en el mundo del trabajo pueden constituir abusos en los derechos humanos o violaciones a ellos, constituyendo una amenaza para la misión de la OIT, que es promover la justicia social a nivel global y garantizar la igualdad de oportunidades².

Asimismo, recoge una definición de violencia y acoso en su artículo primero que es descripta como: *“un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten de una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físicos, psicológicos, sexuales o económico”*.

Entendemos que dicha definición es amplia e inclusiva, pues quedan comprendidos los abusos físicos o verbales, las amenazas e intimidaciones, el menosprecio, el hostigamiento, las humillaciones, el acoso sexual, el acecho, sin perjuicio de cualquier otro acto, entre los que también se incluye la práctica laboral abusiva que ocasione daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos.

¹DURÁN, B., “Vigencia del convenio internacional nro. 190 (sobre violencia y acoso en el trabajo)”, *Revista CADE: profesionales y empresas*. N° 54, 2020, p.88.

²OLNEY, S., “Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019: Cinco preguntas clave”. Opinión, 28 de Junio de 2019. [hps://www.ilo.org/global/about-the-ilo/news-room/news/WCMS_7](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/news-room/news/WCMS_7).

Asimismo, consideramos que la expresión “una sola vez” utilizada por el Convenio, no ha querido indicar que las situaciones de acoso pueden configurarse en un solo acto, sino que dicha referencia queda limitada a las situaciones de violencia en el trabajo, pues la misma “puede tener lugar con un solo acto”³.

Además, cabe destacar que el Convenio reconoce que algunos grupos son especialmente vulnerables, y a raíz de ello define la violencia y acoso por razón de género como aquellos actos 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. En definitiva, el Convenio reconoce que la violencia y acoso, incluyendo también la violencia y el acoso por razón de género, constituyen una forma de discriminación⁴.

En cuanto al ámbito subjetivo de aplicación del Convenio, también entendemos que se adopta un enfoque amplio y abarcador, pues en su artículo 2 protege a cualquier persona en el mundo del trabajo. A partir de esta última noción, el Convenio abre el abanico de sujetos protegidos entre los que incluye a los asalariados, las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas que realicen actividades de capacitación, pasantías y formación profesional, trabajadores cuyo contrato se haya rescindido o hayan sido despedidos, personas que realicen labores de voluntariado o en busca de empleo, así como a los postulantes o solicitantes a un empleo y las personas que ejercen la autoridad, o tengan las funciones o las responsabilidades de un empleador. Es imprescindible señalar que el Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Bajo este inclusivo ámbito de protección también quedan comprendidas las terceras personas, en particular los clientes, proveedores de servicios y pacientes, que pueden asumir el rol de víctimas o de infractores, así como el abordaje integral de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

En relación al ámbito espacial de aplicación, el Convenio al regular dicho aspecto, parte de la noción de “mundo del trabajo”.

En este sentido, en el artículo 3 se recoge una visión encaminada al futuro del Derecho del Trabajo, pues advierte que la realización del trabajo no se realiza de modo exclusivo en un lugar físico en concreto. Atento a esta mirada, el propio Convenio, a modo de enumeración, acoge en sus disposiciones no solo los lugares en los que se remunere al trabajador, sino también aquellos espacios donde el trabajador toma sus descansos o come, o en los que utiliza las instalaciones sanitarias o vestuarios, los lugares donde se realizan eventos sociales y viajes, los cursos de formación, los alojamientos proporcionados por el empleador, los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Interesa detenernos en el inciso d) del artículo 3, que regula las situaciones de violencia y acoso que puedan generarse en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluso aquellas realizadas por medio de Tecnologías de la Información y la Comunicación, usualmente llamadas TIC's. La inclusión expresa de tal previsión resulta omnicomprensiva de las nuevas formas de trabajo mediante el uso de plataformas digitales.

³MANGARELLI, C., “Convenio 190 y el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”, *XXX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, p. 209.

⁴ROSSI, R., “Control de Aplicación del CIT 190 y Vías de Recurso y Reparación”, en *rev. Derecho Laboral* N° 276.

El siglo XXI se ha caracterizado por el uso masivo de las tecnologías de la información y la comunicación, impregnándose en todos los ámbitos de la vida cultural, política, socio económica e incluso de ocio y entretenimiento en la vida de todos los seres humanos.

El contexto de adopción del Convenio N° 190 también se enmarcó en la celebración del Centenario de la OIT, de cara al futuro de derecho del trabajo. Un futuro casi al alcance de nuestras manos.

Actualmente, las formas de acoso y violencia en el mundo laboral se materializan, en gran medida, por el uso de nuevas tecnologías, por ejemplo, la utilización de nuevas herramientas de trabajo de las que disponen los trabajadores para llevar a cabo sus funciones, tales como el correo electrónico de la empresa y el privado, los mensajes de texto y el uso del chat, el WhatsApp, las redes sociales, las plataformas digitales o *apps*, así como también las nuevas modalidades del ejercicio de los poderes empresariales a través de las TIC's, tales como las evaluaciones automatizadas, el control de horarios por huella digital y la vigilancia electrónica.

Debe destacarse que, las nuevas formas de organización del trabajo y las diversas modalidades en que actualmente son ejercidos los poderes empresariales, han sido acompañadas y han favorecido a la concreción de nuevas manifestaciones de violencia y acoso laboral realizadas por medio de las TIC's.

El Convenio N° 190, con acertado criterio, entendió que estas nuevas formas de prestación del trabajo se desenvuelven fuera del lugar o centro de trabajo, así como también en muchas ocasiones se prestan más allá del horario de trabajo. Asimismo, la tradicional forma de prestación de trabajo (bajo el típico modelo taylorista-fordista) mutó para desarrollarse a través de un medio intangible, por ejemplo una plataforma digital.

Años atrás, la OIT ya se había pronunciado sobre ello, indicando que la intimidación o el acoso podía realizarse a través del correo electrónico, mensajes telefónicos o subiendo contenidos a la web⁵.

En el mundo del trabajo actual, impregnado por la masificación de las diversas herramientas tecnológicas en las empresas y centros de trabajo así como los innumerables recursos tecnológicos asociados a las TIC's, se fueron gestando nuevas formas de violencia y acoso, tales como el acoso cibernético y la violencia digital.

Las situaciones de acoso y violencia en el mundo laboral-digital, han sido reconocidas como verdaderos riesgos psicosociales, que repercuten en una clara vulneración del derecho a la salud y seguridad de los trabajadores⁶.

A los efectos de paliar las inmensas consecuencias negativas que la violencia y el acoso pueden generar en el mundo del trabajo, el Convenio en los artículos 7, 8 y 9, establece expresas disposiciones y medidas que deberán adoptar los Estados que lo ratifiquen. Como primer disposición, deberán adoptar una legislación que prohíba tales actos, así como legislar sobre medidas preventivas y protectoras contra la violencia y el acoso.

En el artículo 9, en concreto exhorta a que los Estados Miembros adopten una legislación que *“exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la*

⁵ Informe de la OIT sobre Ciberacoso (2006).

⁶ FERNÁNDEZ AVILÉS., “NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuesta de mejoras”, *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2, 2017, p.81.

violencia y el acoso en el mundo del trabajo”, entre las que se incluye la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, evaluación de los riesgos e identificación de los peligros, proporcionar a los trabajadores información acerca de los peligros y los riesgos del acoso y la violencia. En definitiva, cada Estado será responsable de legislar en pos de garantizar seguridad y salud en el trabajo, igualdad y no discriminación, intimidad y privacidad. Debe resaltarse que dichas medidas le conciernen exclusivamente al empleador.

Así pues, entendemos que las exigencias del Convenio para con los Estados Miembros que lo ratifiquen, constituye un amplio elenco de medidas que resultan absolutamente necesarias y de las que urge su necesaria aplicación para buscar mitigar los graves efectos y consecuencias perjudiciales que el acoso y la violencia en el mundo del trabajo generan. No obstante ello, en aquellos trabajadores que realizan su labor por medio de TIC’s, advertimos ciertas dificultades para que las mismas logren efectivizarse, máxime teniendo en cuenta la premura que la problemática exige.

En este contexto, entendemos que los trabajadores de plataformas digitales y aquellos que desarrollan sus tareas por medios tecnológicos, no solo pierden inmediatez en el relacionamiento con sus patronos, sino que también los poderes del empleador suelen manifestarse de un modo no tradicional⁷. Incluso en el caso de los trabajadores de plataformas digitales (trabajo bajo demanda *offline*) en las formas se verifica una figura del empleador un tanto “diluida o ausente”, pues las empresas sostienen ser simples “intermediarias” entre la plataforma digital y el socio colaborador, sin responsabilizarse por tanto de todas las obligaciones laborales que pesan sobre el empleador tradicional.

A su vez, entendemos que los poderes de control y dirección se encuentran empañados por el uso de los instrumentos tecnológicos y el poco o nulo contacto directo con el patrón o los cargos superiores, lo cual puede constituir la escapatoria perfecta para los empleadores para no controlar y prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, sin gestionar la seguridad y salud en el trabajo, sin efectuar una evaluación de los riesgos, así como sin proporcionar información y capacitaciones acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso.

Asimismo, se vislumbra un cambio en el modo en que se organiza el trabajo, pues este se desarrolla por medios tecnológicos, en el que el trabajador “aislado” es pasible de sufrir acoso cibernético o violencia digital y vulneraciones a los derechos humanos más fundamentales del ciudadano-trabajador, en un marco de un empleador “ausente, intermediario o diluido”.

En definitiva, entendemos que de las diversas medidas de prevención y protección y los instrumentos de garantía que deben adoptar los Estados Miembros para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, primeramente resultará necesario reforzar la figura del empleador como garante de los derechos humanos fundamentales del trabajador, especialmente para el caso de aquellos trabajadores que ejecutan sus tareas a través del uso de herramientas tecnológicas, plataformas digitales o bien bajo la modalidad de teletrabajo.

Consideramos que las legislaciones nacionales de los Estados Miembros, así como los convenios colectivos u otras medidas acordes con la practica nacional, deberán contener expresas previsiones que compelen a los empleadores a asumir un rol de garantes del Convenio así como un estricto acatamiento de medidas que velen por la prevención, protección y cumplimiento de los estándares plasmados en el Convenio, en particular, previniendo y mitigando la violencia y el acoso en el

⁷ ROSENBAUM, F., “El teletrabajo: una regulación justa con adecuada protección”. Disponible en: <https://federicorosenbaum.blogspot.com/2020/05/el-teletrabajo-una-regulacion-justa-con.html>

mundo laboral, con un especial hincapié en la violencia y acoso por razón de género y el impacto de la violencia doméstica en el ámbito del trabajo.

Mariana Coto Aubone

Magister en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, por la Universidad de Salamanca (España)
Abogada, por la Universidad Católica de Cuyo (Argentina)