

---

**REVISIÓN DE ALGUNOS ASPECTOS RELEVANTES PARA  
COMBATIR EL ACOSO MORAL Y SEXUAL A PARTIR DEL  
CONVENIO 190 DE LA OIT**

**REVIEW OF SOME RELEVANT ASPECTS TO COMBAT MORAL  
AND SEXUAL HARASSMENT BASED ON ILO CONVENTION  
190**

Jorge ROSENBAUM RIMOLO

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (retirado), Facultad de Derecho, Universidad de la República (Uruguay). Académico de Número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y de la Academia Nacional de Derecho de Uruguay. Miembro Correspondiente de la Academia Brasileira de Derecho del Trabajo.*

[jrosen@adinet.com.uy](mailto:jrosen@adinet.com.uy)

Fecha de envío: 09/02/2025

Fecha de aceptación: 10/03/2025

---

## REVISIÓN DE ALGUNOS ASPECTOS RELEVANTES PARA COMBATIR EL ACOSO MORAL Y SEXUAL A PARTIR DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

Jorge ROSENBAUM RIMOLO

*Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

---

**Resumen:** Con la sanción en 2019 del Convenio 190 y la Recomendación 206, la OIT procuró reconocer y garantizar el derecho de las personas que trabajan, a hacerlo en un marco libre de violencia y acoso. Las normas aprobadas, se caracterizan por presentar una vasta laxitud, abarcando a través de sus regulaciones, toda clase de comportamientos, conductas, actos o prácticas que representen formas de ejercer violencia y acoso, incluidas las basados en razones de género o de naturaleza sexual. Más aún, incorporan una noción genérica y amplia de violencia y acoso, con el fin de precaver riesgos no previstos, que puedan sobrevenir en función de la dinámica bajo las que evolucionan las particularidades de trabajo y de la tecnología. Objetivamente, se procura poner a cubierto los efectos lesivos que puedan producir daño físico, económico, sexual o psico social, admitiéndose que el origen del evento de violencia o acoso pueda derivar de la comisión reiterada de comportamientos o de un acto único, y hasta la mera existencia de un riesgo o amenaza potencial, aún sin concretarse una lesión efectiva. Subjetivamente, el alcance se extiende a los ámbitos tanto privado como público, no limitándose al lugar de trabajo, sino contemplando las ocurrencias que se verifiquen en el trayecto hacia o desde el mismo. Por otra parte, abarcan tanto a los trabajadores asalariados, como a todas las personas que se desempeñen laboralmente, cualquiera sea su situación contractual (pasantes, aprendices, voluntarios, quienes buscan trabajo o han sido despedidos) y también a los trabajadores informales. Se mandata a los Estados ratificantes del CIT 190 para que adopten una legislación específica, pero que además aporten medidas políticas eficaces de prevención, abordaje, sensibilización y contralor sobre la violencia y el acoso en el trabajo. A tal fin,

deben facilitar orientaciones, recursos, formación y herramientas adecuadas, tanto a trabajadores y empleadores, como a sus organizaciones. La adopción de estas normas internacionales, representa un reto trascendente, constituyendo un instrumento de avance necesario y conveniente para asegurar el trabajo decente y la justicia social.

**Palabras clave:** Violencia - Acoso moral - Género - Acoso sexual - Prevención

**Sumario:** 1. Señalamientos introductorios al tema. 2. Breve reseña sobre aspectos relevantes normados por el Convenio. 2.1. El concepto de violencia y acoso en el mundo del trabajo. 2.2. Los ámbitos de cobertura. 2.3. Mecanismos de protección, contralor de aplicación y garantías de orientación, formación y sensibilización. 3. Una reflexión conclusiva.

**Abstract:** With the enactment in 2019 of the Convention 190 and the Recommendation 206, the ILO sought to recognize and guarantee the right of people who work to do so in a framework free of violence and harassment. The approved norms are characterized by presenting a vast laxity, covering through their regulations, all kinds of behaviours, conducts, acts or practices that represent forms of violence and harassment, including those based on gender or sexual reasons. Moreover, they incorporate a generic and broad notion of violence and harassment, in order to prevent unforeseen risks, which may arise depending on the dynamics under which the particularities of work and technology evolve. Objectively, an attempt is made to cover the harmful effects that may cause physical, economic, sexual or psychosocial damage, admitting that the origin of the event of violence or harassment may derive from the repeated commission of behaviors or a single act, and even the mere existence of a potential risk or threat, even without an actual injury. Subjectively, the scope extends to both the private and public spheres, not limited to the workplace, but contemplating the occurrences that occur on the way to or from it. On the other hand, they cover both salaried workers and all people who work in the workplace, whatever their contractual situation (interns, apprentices, volunteers, those who

are looking for work or have been dismissed) and also informal workers. The States ratifying Convention 190 are mandated to adopt specific legislation, but also to adopt effective policy measures to prevent, address, raise awareness and control violence and harassment at work. To this objective, they should provide appropriate guidance, resources, training and tools to workers, employers and their organisations. The adoption of these international standards represents a major challenge, constituting a necessary and desirable instrument for progress to ensure decent work and social justice.

**Keywords:** Violence - Moral harassment - Gender - Sexual harassment - Prevention

**Summary:** 1. Introductory remarks on the subject. 2. Brief review of relevant aspects regulated by the Convention. 2.1. The concept of violence and harassment in the world of work. 2.2. The areas of coverage. 2.3. Protection mechanisms, enforcement control and guarantees of guidance, training and awareness-raising. 3. A concluding reflection.

## 1. Señalamientos introductorios al tema

Resulta especialmente destacable que fue en ocasión de celebrarse el Centenario, durante la Conferencia Internacional celebrada en junio de 2019, que la OIT aprobó en segunda discusión el Convenio Internacional del Trabajo (CIT) 190, una de las normas resaltables en los avances promotores del trabajo decente y la justicia social.

Asimismo, la norma fue complementada por la Recomendación Internacional del Trabajo (RIT) 206, conformándose de ese modo un marco normativo común a nivel de las fuentes internacionales para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Con sobrados fundamentos, es una realidad palpable que la discriminación, la violencia y el acoso constituyen los factores preponderantes que perpetúan las desigualdades en el mundo del trabajo.

Un primer señalamiento a destacar es que la norma aprobada constituye el primer tratado internacional que reconoce “el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso”.

Y lo hace con gran laxitud, incorporando también en este derecho, a la violencia y el acoso en razón de género, una cuestión de derechos humanos que por décadas ha venido centrando el combate contra las prácticas discriminatorias. Tema vinculado, sin duda alguna, a la desigual distribución del poder y a las relaciones asimétricas que se establecen entre mujeres y hombres, factores que -como se asevera- “perpetúan la desvalorización de lo femenino y su subordinación a lo masculino”<sup>1</sup>. Lo que lleva a que algunos autores sostengan que la amplitud de estos contenidos estaría confirmando “que se requiere una revisión del tradicional concepto sobre acoso y violencia discriminatorio “de género” y, a su vez, que quizás debiera empezar a hablarse de una más omnicompreensiva violencia y acoso contra las mujeres y, especialmente, de la

---

<sup>1</sup> María Nieves Rico, *Violencia de género: un problema de derechos humanos*, UN-CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, 1996.

violencia económica tradicionalmente ejercida contra ellas: la discriminación salarial, el techo de cristal y la barrera de acero”<sup>2</sup>.

En segundo lugar, procede tener en cuenta que el punto de partida debatido por los expertos en la etapa preparatoria del proyecto sometido a la Conferencia Internacional, tomó en consideración varias aristas de este flagelo, entre las cuales se entiende que la violencia y el acoso laborales “afectan a las relaciones en el lugar de trabajo, al compromiso de los trabajadores, a la salud, a la productividad, a la calidad de los servicios públicos y privados, y a la reputación de las empresas”. Se agrega que también “tiene repercusiones en la participación en el mercado de trabajo y, en particular, puede impedir que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo, especialmente en los sectores y trabajos dominados por los hombres, y [que] permanezcan en el mismo”. Por último, se advierte que “la violencia puede socavar la toma democrática de decisiones y el Estado de derecho”<sup>3</sup>.

En tercer término, subrayaremos que la materia reglada por el CIT trata de comportamientos, conductas y prácticas rechazables que se encuentran asentadas en todas las sociedades, sin excepción<sup>4</sup>. Como se expresa en un estudio elaborado para las Naciones Unidas, asistimos a “una forma virulenta de abuso y discriminación que no conoce de razas, clases sociales ni identidades nacionales”<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> María Pons Carmena, Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del Convenio OIT 190, Revista Labos, vol. 1, N° 2, Universidad Carlos III de Madrid, 2020, págs. 30 a 60.

<sup>3</sup> OIT, Informe V (1) a la Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, 2018, “Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”, Ginebra, Primera edición, 2017.

<sup>4</sup> La CIDH ha podido verificar que “la violencia y la discriminación contra las mujeres todavía son hechos aceptados en las sociedades americanas, lo cual se refleja en la respuesta de funcionarios de la administración de la justicia hacia las mujeres víctimas de violencia y en el tratamiento de los casos. Existe asimismo la tendencia de observar los casos de violencia contra las mujeres como conflictos domésticos que deben ser resueltos sin la intervención del Estado” (Relatoría sobre los derechos de la Mujer, en <https://www.cidh.oas.org/women/acceso07/cap2.htm>).

<sup>5</sup> Takyiwaa Manuh, “La violencia contra la mujer: Las estrategias que han funcionado para combatirla”, en Crónica de ONU.

Pero lo más grave es que estos fenómenos degradantes continúan proliferando, tal como lo evidencian no sólo los datos estadísticos<sup>6</sup>, sino principalmente el alcance público que ha cobrado la voz de muchas organizaciones que ocupan a diario los espacios en los medios de comunicación, las redes sociales y la movilización de los ciudadanos.

Asistimos a un verdadero problema dilemático que ha logrado visibilizarse, para algunos, por la exposición extremadamente mediática que, en algunos casos paradigmáticos, ha representado el manejo del tema. Una referencia extendida se relaciona con el caso *Metoo* en 2017, una campaña que conmocionó a todo Hollywood<sup>7</sup>. Proyección que, sin embargo, entendemos ha resultado positiva, desde que logra sensibilizar a la opinión pública, así como crear conciencia a nivel mundial.

En cuarto lugar, señalamos que si bien es escaso el tiempo transcurrido desde su aprobación (algo más de 5 años), parece preocupante que el CIT apenas haya recibido hasta la fecha, 47 ratificaciones entre los 187 Estados miembros de la OIT.

En América Latina, los países que ya han acogido la norma son: Argentina, Chile, Ecuador, El Salvador, México, Panamá, Perú y Uruguay. En el resto de América, sólo lo han recepcionado Antigua y Barbados, Bahamas, Bermuda y Canadá.

De Europa, los países ratificantes en los que ya está vigente la norma, han sido Alemania, Bélgica, España, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Noruega, Portugal, Reino Unido y San Marino.

Por lo tanto, muchos son los Estados relevantes, especialmente en población, como India, China, Rusia, Estados Unidos, Indonesia, Japón, los países de Medio Oriente y muchos otros, que aún no han concretado su ratificación.

---

<sup>6</sup> A vía de ejemplo y tal como lo señala, ONU Mujeres, “en la actualidad existen datos disponibles sobre la incidencia de la violencia de pareja para, al menos, 161 países” (<https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>).

<sup>7</sup> Ver <https://whetu.org/metoo>. En importantes medios de prensa, se han formulado críticas de fondo, afirmándose, por ejemplo, que “el movimiento #MeToo carece de una evaluación realista de los hombres y las mujeres” (nota periodística de Kay S. Hymowitz en Los ángeles Times, 30 de abril de 2018, bajo el título: “Aunque no se den cuenta, el otro objetivo de las feministas del movimiento #MeToo es el ‘sexo, drogas y rock ‘n’ roll’”).

La quinta reflexión introductoria refiere al vastísimo elenco de propósitos que se persiguen con la norma sancionada y por ello, si se nos permite resumir el objetivo con una sola frase, invocaremos lo que señala el apartado 23, letra g) de la RIT: “fomentar lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia y acoso”.

## **2. Breve reseña sobre aspectos relevantes normados por el Convenio**

El texto del CIT 190 es conocido por los lectores y ha sido objeto de numerosos análisis jurídicos, existiendo una bibliografía muy vasta a nivel comparado, razón por la cual tan solo vamos a referirnos de modo muy sintético a tres de los aspectos que apreciamos como relevantes en la norma internacional y que fueron considerados en su discusión y elaboración.

### **2.1. El concepto de violencia y acoso en el mundo del trabajo**

Un elemento de especial interés reside en la conceptualización introductoria que se incorpora con referencia a la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo.

Es necesario referir que, al proyectarse la norma, se plantearon numerosas dificultades técnicas y metodológicas, lo que se comprueba en los Informes nacionales previos, encaminados por los Estados Miembros que participaron en este proceso, así como en los documentos de la Comisión de Expertos<sup>8</sup>.

Un primer escollo reside en que ninguno de los Convenios de la OIT pre existentes que tratan o refieren al tema (que son varios, por cierto), ofrece una definición de estas conductas o comportamientos<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> Interesa destacar que el órgano especializado de la OIT produjo un análisis jurídico sistemático del tratamiento de la violencia y el acoso laborales en los marcos normativos nacionales de 80 países seleccionados.

<sup>9</sup> Más específicamente, la Comisión de Expertos de la OIT da cuenta que “estos instrumentos no definen la violencia y el acoso, no proporcionan orientación sobre cómo abordar sus diversas

Y el segundo, es que tampoco existen una denominación común<sup>10</sup>, ni un concepto unívoco que sea utilizado en las legislaciones nacionales comparadas para regular la violencia y el acoso, al punto que, en muchos casos, se emplean como sinónimos términos que responden a actos que son diferenciables entre sí.

Por ello, con el fin de subsanar este problema, lo que se procuró técnicamente es incluir todos los tipos de violencia y acoso que acaecen en el mundo del trabajo, no abordados en otras normas internacionales o tratados de forma limitada y particular por las mismas (p. ej., “la violencia física relacionada con el trabajo, como las agresiones; la violencia psicológica, como el acoso laboral, la intimidación y el acoso en general; y la violencia sexual, como el acoso sexual”<sup>11</sup>).

De allí que el CIT 190 y la RIT 206 sean normas lo suficientemente flexibles para, de ese modo, poder abordar las diferentes formas de violencia y de acoso. Pero más importante aún, es que se buscó dejar abierta la noción hacia el futuro, ante el previsible ingreso de nuevos riesgos y desafíos, como consecuencia de la evolución de las modalidades de trabajo y de la tecnología.

La expresión violencia y acoso a que refiere el CIT 190 designa *“un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos o 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 físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”*.

Podemos apreciar que se trata, ante todo, de un concepto lo suficientemente genérico y amplio sobre violencia y acoso en el trabajo.

Pero también es más abarcador, porque -como ya comentamos- incorpora en el mismo a la violencia y acoso por razón de género e incluye también, al acoso sexual.

---

manifestaciones y abarcan en su ámbito de aplicación sólo a grupos específicos de trabajadores” (Informe, cit.).

<sup>10</sup> Se cita una variedad de términos, tales como «acoso», «intimidación», «acoso moral», «violencia», «abuso», «maltrato».

<sup>11</sup> Informe, cit., párrafo 13.

En suma, parece claro que asistimos a:

1. Un enunciado con vocación unificadora y abierta, al punto que se admite que violencia y acoso puedan ser definidos indistintamente en cada legislación nacional, como un concepto único o como conceptos separados.

De allí que se apunte que las previsiones regladas por la norma, constituyen tan solo un mínimo referencial<sup>12</sup>.

2. Comprende tanto actos de violencia o acoso concretos, como también la amenaza de concretarlos (lo que generalmente se traduce a través actos intimidatorios o amedrentadores)<sup>13</sup>.

3. Tales comportamientos pueden ser el resultado de varias prácticas o acciones que se reiteran en el tiempo, o también provenir simplemente de un único acto, de comisión instantánea.

En la conceptualización dada por la norma, se supera una antigua discusión en cuanto a entender que “el elemento reiteración es necesario para configurar la situación de acoso, aunque no es preciso establecer una frecuencia o duración determinada”<sup>14</sup>.

4. Su objeto ha de ser producir un daño, sea que el o los comportamientos lo causen efectivamente, o que resulten susceptibles de causarlo.

En este sentido, consideramos que lo que sobresale es la predominancia del elemento objetivo. Permítasenos parangonarlo con una categoría propia del derecho penal; me refiero a la figura de los denominados delitos de peligro. Recordemos que se trata de aquellos ilícitos que se consuman sin necesidad de que haya existido una lesión. Es decir, por la mera existencia de un riesgo, una probabilidad o potencialidad de que llegue a provocarse una lesión del bien jurídico tutelado.

---

<sup>12</sup> Manuel Velázquez Fernández., El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas, Revista de Trabajo y Seguridad Social, agosto-septiembre 2018, pág. 124.

<sup>13</sup> A nivel psíquico, fruto de un sentimiento de amenaza, uno de los ejes de consecuencias que sufre el sujeto afectado es la ansiedad, por la la presencia de un miedo acentuado y continuo (Martínez, M.; Iruña, M.; Martínez, C.; Torres, M. Queipo; B., El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: patología emergente, en Gaceta Internacional de Ciencias Forenses, abril-junio 2012, en <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/14443>).

<sup>14</sup> Cristina Mangarelli, Acoso laboral. Concepto y protecciones, en revista de Derecho, Universidad de Montevideo, Vol. 5 Núm. 9, 2006, pág. 70.

Interpretamos que el CIT se encamina en la misma dirección. Basta con que se haya producido la posibilidad de causar un daño, sin necesidad que el daño se haya causado o provocado a través de un comportamiento intencionado<sup>15</sup>.

5. El daño puede ser físico, psicológico, sexual o económico.

Los esfuerzos por garantizar la protección de la salud y seguridad en el trabajo contemplan -además de los riesgos mecánicos, químicos, ergonómicos, ambientales, etc.- el surgimiento más reciente de factores psicosociales. Se trata, como sabemos, de condiciones presentes en las actividades laborales, que se relacionan con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea. Pero también pueden configurarse con relación al entorno y al clima laboral<sup>16</sup>.

Precisamente, es la presencia de conductas, comportamientos y prácticas que engendran situaciones de violencia y acoso, un importante factor que adquiere la virtualidad de causar riesgos psicosociales, es decir, de dañar gravemente la salud de los trabajadores, en lo físico, social o mental<sup>17</sup>. Por ello, además de los efectos económicos, el CIT 190 incorpora este tipo de daños como resultado de un contexto de violencia y acoso.

6. La norma internacional abarca (o engloba), como se adelantó, la violencia o el acoso por razón de género, es decir, comportamientos dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un determinado sexo o género.

En el art. 7, el CIT determina que todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, preceptuando que ello debe hacerse “con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género”.

---

<sup>15</sup> Como señala María Pons Carmena, “no se menciona que estas conductas tengan que tener el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de la persona, ni tampoco se menciona que la violencia y el acoso deban fundarse en causas discriminatorias para ser consideradas como tales” (Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo..., cit., pág. 38).

<sup>16</sup> Pedro Gil-Monte, Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional, en Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, vol. 29, N° 22, Lima, junio de 2012.

<sup>17</sup> Psic. Bernardo Moreno Jiménez, Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales, en Medicina y Seguridad del Trabajo, vol. 57, Madrid, 2011 (ver en: <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>).

7. Por último, el concepto también subsume al acoso sexual como uno de los comportamientos tutelables por el presente marco normativo.

Para la OIT, el acoso sexual constituye “una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada”. Aún más específicamente, asistimos a un “comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo”<sup>18</sup>.

Además de tratarse de una violación de los derechos humanos (dignidad, intimidad, libertad, honra, entre otros)<sup>19</sup>, se lo enfoca como un serio problema que afecta o puede afectar la salud y seguridad en el trabajo<sup>20</sup>.

## 2.2. Los ámbitos de cobertura

En primer lugar, importa señalar cuál es el ámbito objetivo de delimitación de las protecciones encaminadas por la norma internacional. Expresamente se hace referencia tanto al sector privado como al público, así como al medio urbano o rural. De ese modo, se disipan las dudas respecto de actividades que, en el decurso histórico de desenvolvimiento del Derecho del trabajo, en muchos casos se mantenían fuera de su esfera de aplicación (funcionarios públicos y servidores del estado, trabajadores domésticos, trabajadores rurales, por citar algunos ejemplos del derecho comparado).

Por otra parte, en la terminología empleada, cuando se habla del mundo del trabajo, no se hace referencia tan solo al lugar de trabajo en la empresa, sino también a las ocurrencias que generan riesgo durante “el trayecto hacia y desde

---

<sup>18</sup> OIT, “El hostigamiento o acoso sexual”, en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf).

<sup>19</sup> Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Hostigamiento sexual y acoso sexual, 1ª. edición, México, 2017.

<sup>20</sup> OIT, cit. Puede consultarse más ampliamente la Recomendación General N° 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer /CEDAW), Naciones Unidas, 11er. Periodo de sesiones, 1992.

el trabajo, los eventos sociales relacionados con el trabajo y los espacios públicos”<sup>21</sup>.

En segundo término, el ámbito de comprensión subjetiva, no sólo apunta a los trabajadores asalariados, sino que su alcance es amplio y se dirige a quienes trabajen “cualquiera que sea su situación contractual”. Al respecto, la norma enumera situaciones específicas -en nuestra opinión, de forma imprecisa e incompleta-, como las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices; también a quienes están por fuera de un vínculo contractual, como los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo.

Estimamos que esta holgura conceptual permite proyectarse, asimismo, a personas expuestas o vulnerables, aun cuando en algunos casos estén contempladas en otras normas internacionales, tal como ocurre, por ejemplo, con las minorías étnicas o religiosas<sup>22</sup> (que trabajan o buscan un trabajo), al igual que los migrantes<sup>23</sup>, uno de los focos más sensibles en la realidad contemporánea.

De allí que el CIT ponga el acento en identificar por parte de los Estados ratificantes, haciéndolo en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, 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, adoptando medidas de protección más eficaz en favor de tales personas (art. 8 letras b y c).

También hemos de recordar que, en los antecedentes de la formulación normativa, se sugiere que la tutela no se limite exclusivamente al ámbito de la economía formal, sino que se incluya, como finalmente lo hace el CIT, a quienes desempeñan tareas en calidad de informales. La norma expresamente enuncia algunas categorías, como los vendedores ambulantes, los trabajadores a domicilio, los trabajadores domésticos y los teletrabajadores. Interpretamos que

---

<sup>21</sup> Propuestas que surgen del Informe preparatorio antes citado y que son concretadas en forma expresa en el art. 3 del CIT 190.

<sup>22</sup> Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas, Naciones Unidas, 11º período de sesiones, 1992.

<sup>23</sup> Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, Naciones Unidas, 1990.

las referencias son meramente enunciativas ya que, de otro modo, quedarían fuera numerosos casos de trabajadores que forman parte de la llamada economía informal<sup>24</sup>.

Concomitantemente, cabría preguntarse si a la luz de la realidad actual, y dado que no existe uniformidad respecto del encuadramiento de las plataformas (trabajo dependiente/trabajo autónomo), los prestadores de estos servicios (de delivery, de transporte de pasajeros, etc.), así como los auténticamente autónomos, ingresan en el haz tutelar de los derechos garantizados en el CIT.

En tercer lugar, y ya desde una perspectiva distinta, sabido es que la violencia y el acoso pueden manifestarse de forma horizontal y vertical, clasificación ésta que considera la posición jerárquica o de poder que ocupan el causante y la víctima.

De acuerdo con este criterio, se entiende que el acoso laboral horizontal es el que se verifica fundamentalmente entre compañeros de trabajo, ámbito en el cual ambas partes se encuentran en un mismo o similar nivel jerárquico.

En cambio, el vertical admite al menos, dos variantes. La primera, de carácter ascendente, en la que quien acosa, ocupa un nivel jerárquico inferior al que tiene la víctima (como ocurre en el caso de un jefe que es blanco de violencia o acoso por parte de uno o varios subordinados). La segunda, que es más corriente, asume un carácter descendente, ya que el acosador detenta una posición y poder jerárquico superior al de la víctima (o sea, el caso inverso, del jefe que acosa a un subordinado)<sup>25</sup>.

Concomitantemente, estos comportamientos pueden provenir, además de las mencionadas fuentes internas, de sujetos externos (como clientes, proveedores, usuarios, pacientes<sup>26</sup> y las propias autoridades públicas).

---

<sup>24</sup> Se entiende que forman parte del sector informal de la economía «todas las actividades económicas realizadas por los trabajadores y unidades económicas que no están cubiertos o que están insuficientemente cubiertos -en la legislación o en la práctica- por acuerdos formales» (Organización Internacional de Empleadores, La Economía Informal: Un Enfoque de los Empleadores, junio 2021).

<sup>25</sup> Según datos aportados en España por la Psic. Andrea Trujillo Estada, “la modalidad más frecuente es la descendente o vertical -del jefe al subordinado- (46,73%), seguida del acoso mixto -que combina la horizontal entre compañeros del mismo nivel con la vertical- (23,56%). La más inusual es el acoso ascendente -del subordinado al jefe- (9,01%)” (citado en <https://cuidateplus.marca.com/salud-laboral/2022/10/27/identificar-acoso-laboral-claves-actuar-180106.html>).

<sup>26</sup> RIT 206, núm. 8, letra b).

En nuestra opinión, concluimos que el panorama actual es revelador de que se está recorriendo un camino gradual de alcance expansivo, que incluso encuentra un correlato antecedente en previsiones de otros CIT (como el 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación) o en la RIT 2000 (sobre el VIH y el sida en el mundo del trabajo), por citar algunos ejemplos.

### **2.3. Mecanismos de protección, contralor de aplicación y garantías de orientación, formación y sensibilización**

Como lo pregona la OIT, los países que ratifiquen el CIT 190 deben legislar<sup>27</sup> y adoptar medidas políticas eficaces para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Por ello, se considera que la aprobación del Convenio constituye un paso trascendente para lograr un futuro del trabajo basado en la dignidad y el respeto para todos por igual.

Los mecanismos de tutela instaurados contemplan el accionamiento de los empleadores, a quienes se les impone el deber de adoptar 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.

Enunciativamente, se recomienda que, en consulta con los trabajadores y sus representantes:

- a) promuevan políticas concretas sobre la materia en los centros de trabajo;
- b) tomen en cuenta la violencia y el acoso, así como los daños psicosociales que se causan, para gestionar la seguridad y salud en el trabajo;
- c) identifiquen, prevengan y controlen los riesgos de violencia y acoso;
- d) informen y capaciten sobre los medios de protección contra la violencia y el acoso<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> Debe agregarse que el art. 12 de la norma internacional promueve la inclusión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como tema que no sólo debe ser tratado a través de la legislación nacional, sino también por los convenios colectivos u otras medidas acordes con la práctica de cada país.

<sup>28</sup> Art. 9 del CIT 190.

Complementariamente, el CIT recalca la importancia que asume la función de las autoridades públicas en el caso de la economía informal (art. 8 letra a).

En cuanto a la aplicación y contralor de las políticas de tutela, se encomienda a los Estados Miembros que:

- a) garanticen el acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces;
- b) aseguren la existencia de mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso, los que deberían ser seguros, equitativos y eficaces;
- c) se prevean sanciones para combatir estos comportamientos;
- d) se garantice que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso.

Y más específicamente, se pone el acento tanto en las víctimas de violencia y acoso por razón de género, como en la violencia doméstica, debiéndose procurar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo, sin sufrir represalias, cuando medien motivos razonables para considerar que se corre un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad.

Por último, la norma internacional procura garantizar una aplicación eficaz de protecciones en la materia, impulsando su adecuado contralor.

Con ese fin, se prioriza que la violencia y el acoso laboral sean abordados como ejes de acción en las políticas nacionales relativas a la seguridad y salud en el trabajo, a la igualdad, a la no discriminación y a la migración

Pero además, los Estados deben facilitar orientaciones, recursos, formación y herramientas adecuadas, tanto a trabajadores y empleadores, como a sus organizaciones, así como a las autoridades que deben entender y actuar en la materia.

Y, por último, se subraya la importancia de promover campañas de sensibilización.

En este sentido, si bien se trata de un ámbito diferente y más amplio, queremos mencionar brevemente una experiencia que está estrechamente conectada con los propósitos perseguidos por el CIT 190, en especial por el

impacto que representan la violencia y el acoso laboral respecto de las personas concernidas.

Nos referimos al papel de la *Iniciativa Spotlight*, que es el resultado de una alianza entre la Unión Europea y las Naciones Unidas para eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en el mundo.

A su respecto resulta elocuente el siguiente señalamiento:

El mundo del trabajo tiene un rol clave en la prevención y erradicación de la violencia de género y por ello OIT forma parte de la Iniciativa. El trabajo es el lugar por excelencia para formar a las/los trabajadoras/es sobre sus derechos, eliminar las expresiones tóxicas de las masculinidades y los estereotipos de género, prevenir la violencia y crear un nexo entre las víctimas y los servicios de salud y apoyo en la comunidad. Independientemente de que la violencia de género tenga lugar dentro o fuera del lugar de trabajo, la misma tiene un efecto sobre el trabajo, y los distintos interlocutores presentes en el ámbito laboral (gobierno, empleadores y trabajadores) están llamados a combatirlo<sup>29</sup>.

### 3. Una breve reflexión conclusiva

Reconocemos que mucho se está haciendo y sin duda, mucho más queda por hacer, de forma que no se banalicen los objetivos propuestos, tanto a nivel internacional, como en las realidades nacionales de los países del globo.

En nuestros espacios de actuación profesional y docente, y fundamentalmente en nuestra condición de académicos, tenemos la responsabilidad de ser creativos y contribuir con más conocimientos, enfoques e ideas con el fin de que se generen herramientas apropiadas y eficaces para erradicar este flagelo que se perpetúa a lo largo y ancho del mundo del trabajo.

Recordemos que, para vivir con dignidad, toda persona debe tener el derecho a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso. Y este designio no puede quedar en un mero enunciado declamatorio, lo que nos obliga a adoptar una postura pro activa y coadyuvar con nuestro mejor aporte en el proceso de

---

<sup>29</sup> Véase [https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions-2/WCMS\\_747855/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions-2/WCMS_747855/lang-es/index.htm).

combate contra todas las formas de violencia y acoso en el trabajo, en el sentido más amplio de la expresión.

## Bibliografía

- COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (2017). *Hostigamiento sexual y acoso sexual*, 1ª. edición, México.
- GIL-MONTE, P. (2012). “Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional”, *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, vol. 29, N° 22, Lima.
- MANGARELLI, C. (2006). “Acoso laboral. Concepto y protecciones”, *Revista de Derecho*, Universidad de Montevideo, Vol. 5 Núm. 9.
- NIEVES RICO, M. (1996). *Violencia de género: un problema de derechos humanos*, UN-CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo.
- OIT (2017). *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, OIT, Ginebra, Primera edición.
- PONS CARMENA, M. (2020). “Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del Convenio OIT 190”, *Revista Labos*, vol. 1, N° 2, Universidad Carlos III de Madrid.
- VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M. (2018). “El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, agosto-septiembre.

## Recursos electrónicos

- MANUH, T. (2010). “La violencia contra la mujer: Las estrategias que han funcionado para combatirla”, *Crónica de ONU*. Disponible en <https://www.un.org/es/chronicle/article/la-violencia-contra-la-mujer-las-estrategias-que-han-funcionado-para-combatirla>.
- MARTÍNEZ, M., IRURTIA, M., MARTÍNEZ, C., TORRES, M. y QUEIPO; B. (2012). “El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: patología emergente”, *Gaceta Internacional de Ciencias Forenses*, abril-junio. Disponible en <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/14443>.
- MORENO JIMÉNEZ, B. (2011). “Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales”, *Medicina y Seguridad del*

*Trabajo*, vol. 57, Madrid. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>.