

EL ACOSO Y LA VIOLENCIA LABORAL RECONOCIDOS COMO INCUMPLIMIENTO DE DERECHOS HUMANOS POR LA OIT

La 108ª Edición de la conferencia Internacional del Trabajo que ha finalizado el viernes 21 de Junio de 2019 en Ginebra, **ha aprobado la Norma Internacional 109 contra la violencia y el acoso laboral con perspectiva de género**. Con el objeto de “la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo” para protección a los trabajadores, que incluye el daño físico, psicológico, sexual, moral, y todo lo que atente contra la dignidad e integridad de una persona; Pueden constituir a partir de ahora un incumplimiento o abuso de los derechos humanos.

El texto del convenio fue aprobado con 439 votos a favor, 7 en contra, 30 abstenciones y es jurídicamente vinculante.

El texto define como un comportamiento que puede producir “daño físico, psicológico, sexual o económico” el Convenio señala que la violencia y el acoso también se consideran “Una amenaza para la igualdad de oportunidades” que es “Inaceptable e Incompatible con el Trabajo Decente”

El propósito de esta nueva norma internacional es proteger a los trabajadores, independientemente de su situación contractual.

Incluye:

- A las personas que desempeñen actividades de capacitación, pasantías y formación profesional.
- Los trabajadores a los que se les haya rescindido el contrato.
- Las personas que desempeñen tareas de voluntariado las que busquen trabajo.
- La norma abarca la violencia y el acoso en el ámbito laboral comprendida en:
- Los lugares donde se paga a un trabajador, donde descansa, o come, o usa instalaciones sanitarias de lavado o de cambio de indumentarias.
- Durante viajes, desplazamientos, programas de formación, eventos o actividades sociales de índole profesional.
- Las comunicaciones relacionadas con el trabajo, en particular las relacionadas con tecnologías de información y la comunicación, en alojamientos proporcionados por el empleador.

- Cuando se desplaza desde y hasta el lugar de trabajo.

El texto aprobado, reconoce que los casos de violencia y acoso pueden involucrar a terceras personas, la violencia laboral repercute en el seno familiar del acosado y a su entorno.

El director Gral. De la OIT, Guy Ryder, señalaba que “la siguiente etapa consistirá en la aplicación de esas medidas de protección, con el objetivo de fomentar un entorno laboral mejor, más seguro y decente para mujeres y hombres.

La violencia y el acoso también se considera **“una amenaza para la igualdad de oportunidades”**, según la OIT, el Convenio entrara en vigencia a partir de los 12 meses después de que los Estados miembros lo hayan ratificado, solo es necesario que dos estados lo ratifiquen para entrar en vigor. El convenio estará complementado por una “Recomendación”, un texto que detalla su alcance, pero no tiene el peso jurídico de la primera porque no será de cumplimiento obligatorio.

La iniciativa se viene trabajando desde el año 2016, con la participación de representantes de 168 países y ha debido sortear numerosos obstáculos, dado que los países tienen realidades distintas en lo que respecta a acoso y violencia en el trabajo.

El Convenio rige tanto para el Sector Público como Privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas y rurales, abarca a todo tipo de trabajadores, el de planta permanente, el precario, postulante a empleado, pasantes o aprendices, personas en formación, a aquellos quienes terminaron su trabajo o a quienes buscan empleo. Del otro lado, comprende a todos los que tengan autoridad, cumplan los deberes y responsabilidades de un empleador.

En cuanto a su aplicación, algunas cuestiones se definirán dentro de las normativas de cada país.

El acoso en cuestión de Género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y que es preciso adoptar un enfoque que tenga las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos, los estereotipos de género”.

Los representantes de la patronal Argentina se “abstuvieron de votar” el Convenio contra el acoso y la violencia, lo que deja en claro su reticencia a tratar el tema y la falta de compromiso con los trabajadores, sobre todo las mujeres, consideradas la población más vulnerable como así también los jóvenes que ingresan al mercado laboral. Quedó en claro el desinterés mostrado en la defensa de los derechos laborales y humanos más elementales del trabajo decente y la dignidad de las personas.

En un comunicado la CGT expreso el “rechazo a esta posición, que hace que retroceda la Argentina a nivel internacional en términos de equidad y garantías de derechos”.

La Argentina como país miembro deberá ratificar el Convenio, Art. 75 inc. 22 CN una vez hecho pasara a integrar la Normativa de rango supralegal, (Jerarquía superior a las leyes locales) tal como lo dispone la Constitución Nacional Argentina, en su reforma del año 1994.

Es la primera vez que la OIT, define un estándar jurídico que proporciona herramientas para combatir el flagelo del acoso y la violencia en el mundo del trabajo.

El convenio reconoce la necesidad de adoptar medidas por parte de los empleadores con relación al impacto que la violencia laboral tiene en el ámbito del trabajo y la participación de terceros ya sea como autores o víctimas de la misma.

SITUACION EN LA ARGENTINA

En nuestro país aun no hay una Ley especifica contra el acoso laboral, se suele aplicar la LCT, para justificar la desvinculación del empleado/a, al considerarse despedido y en los casos que se avale el resarcimiento por daño moral, se justifica por parámetros de las leyes civiles. En la protección de las mujeres; acoso por razón de género; se enmarca dentro de la Ley 26.485, sancionada y promulgada en el 2009 “De protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”, en su Art. 6 inciso C, se refiere a la violencia laboral, que incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática con el propósito de lograr su exclusión laboral. El acoso también puede implicar una situación de discriminación por condición sexual, religión o raza y los jueces han recurrido a la aplicación de la Ley 23.592 Sancionada y promulgada en el año 1988, para admitir la reparación del daño moral causada por el acosador (Art. 1.-)

La Argentina frente al acoso y violencia laboral, es una de las problemáticas que más afectan al ámbito de trabajo, este flagelo que al parecer no tiene freno a crecido exponencialmente en la última década y se ha trasladado al derecho laboral, dando origen a una gran actividad a los Tribunales del trabajo en nuestro país, los que en muchos casos contempla la figura como causal de despido por parte del trabajador, quien queda excluido del mercado laboral por las secuela y consecuencias del padecimiento /sufrimiento infringido en el destrato laboral por parte de superiores o pares, en algunos casos les trae aparejada la exclusión definitiva del mercado laboral, generando un deterioro en su carrera profesional o permanencia con un empleador y la pérdida de la fuente de ingresos. Para el empresario le genera un costo económico alto por licencias

médicas prolongadas y litigios que genera un coste económico a causa del pleito legal que puede traer consecuencias condenatorias.

La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, de La Secretaria de Trabajo de la Nación, (OAVL) realizo en el año 2017 621 entrevistas en el área metropolitana. En ella se encuentra que el 63% de las denuncias provienen de personas de 26 a 45 años, los más jóvenes no suelen denunciar, son solo el 10% de los casos, esto ocurre porque se “van más rápido de los lugares que los tratan mal”, las mujeres son las que más denuncian. El mayor porcentaje de denuncias es por violencia psicológica con un 90%, un hombre acosa a las mujeres en un 61% y a hombres el 42%, la mujer acosadora es más violenta con las mujeres en un 75% con los hombre 24.5 %.

Ante la ratificación de la Norma Internacional 109, contra la violencia y el acoso laboral con perspectiva de género, el gobierno Argentino deberá adoptar políticas integrales para prevenir y eliminar la violencia y el acoso, contar con un protocolo de acoso sexual, velar por que las victimas tengan acceso a vías de apoyo, prever sanciones para los acosadores o victimarios, desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y sensibilización, garantizar medios de inspección e investigación efectivos de los casos denunciados y garantizar la participación de las entidades gremiales e inspección del trabajo.

Fedor Dostoievski escribe: si los seres apreciados del entorno quieren tener un mal concepto de un individuo y a la sazón actúan de acuerdo con una mala imagen del individuo a despersonalizar, provocan una coalición de apreciaciones y estimulan mutuos acontecimientos emocionales que destruyen la autoestima del individuo juzgado.

“El mecanismo básico para destruir la dignidad de un ser humano, es hacerle perder sus aspiraciones a la felicidad”

Prof. Josefina Zurita

Cátedra Mobbing Laboral: su abordaje y consecuencia