

[Home](#) > [Mobbing](#) > [Sin categorizar](#) > Legislación del mobbing en ámbito internacional

Legislación del mobbing en ámbito internacional

6 octubre, 2015

Muchos clientes vienen a nuestro despacho preguntando cómo les ampara la ley cuando están sufriendo mobbing y nos piden nuestra asesoramiento profesional y también nuestra honesta opinión en la materia. Por nuestra experiencia vemos que la legislación está en la labor de ir tomando medidas para poderla regular y poder corregir el acoso laboral. La realidad es que se trata de una carrera de fondo en la cual, se están dando pasitos y, esperemos que sean en la dirección correcta.

Queremos contextualizar al lector para que conozca a vista de pájaro algunos aspectos básicos de la legislación del **mobbing en ámbito internacional**. El contenido lo hemos dividido en dos partes; Esta primera parte está orientada a la legislación del mobbing en ámbito internacional (destacando la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea); En el artículo de la semana que viene hablaremos de la legislación del mobbing en España.



LEGISLACIÓN DEL MOBBING EN ÁMBITO INTERNACIONAL: LA DECLARACIÓN DE UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Para empezar debemos citar uno de los referentes en cuanto a preceptos legales se refiere, la Declaración Universal de Derechos Humanos. Una convención adoptada y proclamada el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (III):

Los siguientes artículos de la Declaración de Universal de los Derechos Humanos se pueden aplicar en los casos de **acoso laboral o mobbing**:

- **Artículo 1.** Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.
- **Artículo 3.** Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.
- **Artículo 5.** Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.
- **Artículo 12.** Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La [Organización Internacional del Trabajo](#) (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. La OIT además suele publicar de manera regular **estudios sobre las condiciones de trabajo** que sirven para ayudar a la aplicación de las normas y evitar el mobbing.

La Organización Internacional del Trabajo se materializó su preocupación acerca del acoso laboral en la **Carta de Principios Fundamentales de los ordenamientos laborales** de 1998.



Un ejemplo claro de la involucración de la OIT con el problema del acoso psicológico en el trabajo, es el Convenio Colectivo adoptado por la Oficina Internacional del Trabajo y el sindicato de la OIT, y se firmó en Ginebra el 26/02/2001. Se trata de un convenio relativo a la solución y prevención del acoso, en el cual se prevén órganos específicos en la materia, como pueden ser el **Defensor del Personal o el Comité Paritario**.

UNIÓN EUROPEA

La Directiva Europea [89/391/CEE del 12 de junio de 1989](#) fue el comienzo para la aplicación de medidas que promoviesen tanto **la mejora de la seguridad** como de la salud de los trabajadores de todos los países de la Unión. Esta Directiva, incluía principios generales referentes a la prevención de riesgos laborales y la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Como objetivo principal y general, establece que el empleador deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todo lo que se refiera a su trabajo. El empleador buscará **eliminar todos aquellos factores de riesgo y accidente** y fomentará la información, la consulta, la formación de los trabajadores.



La resolución sobre Acoso Moral en el Trabajo

El 20 de septiembre de 2001 el Parlamento Europeo emitió una resolución (2001/239 (INI)), en la que proponía y solicita a la Comisión Europea que tenga en cuenta **los factores psicosociales y sociales en el trabajo**.

En busca de Directiva Marco en la Unión Europea

Además pide que se elabore una Directiva Marco como instrumento jurídico contra el acoso moral en el trabajo. Se busca la defensa de la dignidad de los trabajadores al dilucidar la responsabilidad del empresario.

Por todo ello podemos decir que lo que trata el Parlamento Europeo es **unificar criterios** para dar una cobertura global en el campo del acoso moral en el trabajo, pero a pesar de la buena voluntad, esta directiva no se ha concretado.

LA SEMANA QUE VIENE, LA LEGISLACIÓN EN ESPAÑA:

Algunos países, como Suecia, pionera en mobbing y otros campos relacionados con el derecho laboral, contiene una legislación con cobertura a las víctimas de acoso en su lugar de trabajo.

Fuera de la UE existen países con iniciativas interesantes como es el caso de **Australia, Uruguay o Brasil**. La legislación española será motivo de estudio en el artículo de la semana que viene. No te lo pierdas y de nuevo muchas gracias por leer nuestro blog.