

CNC NEWSFLASH

Convenio 190 de la OIT: La lucha contra la violencia y el acoso en el mundo laboral

Número 162 Julio - agosto 2023 | 30 de agosto de 2023

El Convenio 190 (Convenio) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el primer tratado internacional que aborda específicamente la violencia y el acoso. Fue adoptado en 2019 y entró en vigor en 2021. El Convenio define a la violencia y el acoso como 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”. El Convenio maneja la expresión de violencia y acoso por razón de género como: “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”. Es facultad del estado mexicano describir la violencia y el acoso como uno sólo o manejarlo de manera independiente cada concepto en su legislación interna.

El Convenio requiere que los países que lo ratifiquen tomen medidas para prevenir la violencia y el acoso, proteger a las víctimas y proporcionar los recursos legales a quienes hayan sido afectados, estableciendo una serie de medidas específicas que los países deben tomar:

1. Promulgar y hacer cumplir leyes que prohíban la violencia y el acoso.
2. Sensibilizar sobre la violencia y el acoso.
3. Brindar capacitación a empleadores, trabajadores y otras partes interesadas sobre cómo prevenir y abordar la violencia y el acoso.
4. Crear mecanismos para denunciar e investigar incidentes de violencia y acoso.
5. Brindar apoyo y asistencia a las víctimas de violencia y acoso.

México ratificó el Convenio el 6 de julio de 2022, entrando en vigor el 6 de julio de 2023. Por su parte, la Ley Federal del Trabajo (Ley), en su artículo 3º Bis define a la violencia y el acoso como: “Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas”; y al acoso sexual, lo define como: “una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”.

La Ley también establece una serie de medidas que los empleadores deben tomar para prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, como:

1. Prohibir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.
2. Establecer políticas y procedimientos para prevenir y abordar la violencia y el acoso.
3. Brindar capacitación a los empleados sobre la violencia y el acoso.
4. Investigar todas las denuncias de violencia y acoso.
5. Tomar medidas disciplinarias apropiadas contra los perpetradores de violencia y acoso.

La Ley en su artículo 994 fracción VI, impone al empleador que no realice o se asegure de realizar éstas y otras acciones una multa, por el equivalente a: “250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores”.

México emitió la NOM-035-STPS-2018, norma sobre la prevención de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. La NOM035 incluye una serie de disposiciones relevantes respecto de la violencia y el acoso, como:

1. Identificar y evaluar riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.
2. Tomar medidas para prevenir y controlar los riesgos psicosociales.
3. Brindar información y capacitación a los empleados sobre los riesgos psicosociales.
4. Brindar apoyo a los empleados que han experimentado riesgos psicosociales.

La NOM035 es una herramienta que establece las mejores prácticas dentro de las actividades de las empresas. El Convenio junto con la Ley y la NOM035 son medidas que ayudarán a crear un entorno más seguro y respetuoso para todos los trabajadores. La NOM035 y el Convenio contienen ciertas similitudes:

1. Ambos instrumentos definen la violencia y el acoso en el trabajo de manera similar.
2. Ambos instrumentos requieren que los empleadores tomen medidas para prevenir la violencia y el acoso en el trabajo.
3. Ambos instrumentos requieren que los empleadores proporcionen capacitación a los empleados sobre violencia y acoso.
4. Ambos instrumentos requieren que los empleadores investiguen las denuncias de violencia y acoso.
5. Ambos instrumentos requieren que los empleadores tomen medidas disciplinarias contra los perpetradores de violencia y acoso.



La NOM035 incluye algunas disposiciones no mencionadas explícitamente en el Convenio, como:

1. El requisito de identificar y evaluar riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.
2. El requisito de proporcionar información y capacitación a los empleados sobre los riesgos psicosociales.
3. El requisito de apoyar a los empleados que han experimentado riesgos psicosociales.

Estas disposiciones en la NOM035 abordan y previenen de una mejor manera la violencia y el acoso en el trabajo. Por ello, el Convenio, la Ley y la NOM035 son pasos importantes en la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo, creando un entorno seguro y respetuoso para los trabajadores en México.

Contacto:

Francisco Peña

Socio

fpena@ccn-law.com