

## Convenio 190 OIT: Desafíos para Latinoamérica

El convenio 190 representa un enorme reto para los países latinoamericanos. Se estima que entre el 13% y el 19% de los trabajadores en la región sufre de algún tipo de violencia o acoso en su trabajo. Bien comentaba el secretario Ryder en su discurso luego de la votación que por una amplísima mayoría adoptó el convenio: *“la siguiente etapa consistirá en la aplicación de esas medidas de protección, con objeto de fomentar un entorno laboral mejor, más seguro y decente”*.

Sin duda, son muchos los retos que nuestra América Latina tiene para superar los problemas de violencia y acoso en el trabajo a la luz de los principios contenidos en el Convenio 190 y su Recomendación. Sin el ánimo de querer encausar en un listado cerrado los desafíos para la región, me permito enunciar de manera genérica algunos aspectos que considero, resultan cruciales para la aplicación del Convenio sobre la violencia y el acoso laboral al interior de nuestros países.

- *Adopción de legislación interna sobre acoso laboral:* El convenio insta a los países a adoptar legislaciones internas especiales para prevenir y castigar las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Para ello, la recomendación del convenio 190 establece la creación de tribunales especializados en este tipo de violencia. De esta manera, los ordenamientos jurídicos de México, Costa Rica y Argentina deben abordar la temática con una actitud menos tímida y deben dar paso a la adopción de una ley especializada en el tema, que recoja los aportes realizados en distintas normatividades y se complementen con los objetivos de promoción, prevención y justiciabilidad del acoso laboral.
- *Ampliación del carácter protector de las normatividades sobre acoso y violencia en el trabajo:* En, Bolivia, Brasil, Colombia Paraguay, Venezuela, Uruguay y Chile –que ya cuentan con leyes especiales en el tema- se debe ampliar el espectro proteccionista de las normatividades a otros actores por fuera de la típica relación de trabajo, como los trabajadores de la economía informal, los trabajadores autónomos y las personas que prestan sus servicios para la economía de plataformas digitales. De igual forma, deben tener en consideración la ampliación que realiza el convenio de las conductas constitutivas de acoso o violencia laboral, pues tan solo un acto que denigre la dignidad del ser humano puede ser constitutivo de acoso y deberá ser sancionado como tal.

- *Reducción de la brecha salarial en razón al género:* Una de las problemáticas en Latinoamérica es la diferenciación salarial entre hombres y mujeres en razón al género. El convenio reconoce como violencia en el trabajo, la que afecta la estabilidad económica y el mínimo vital a una persona, por tanto la diferencia salarial obstaculiza la igualdad en las relaciones de trabajo y los objetivos de trabajo decente.
- *Transición del trabajo informal a trabajo formal:* El estudio previo revelado por la comisión redactora del convenio, da cuenta que en el trabajo informal reinan la explotación de niños, niñas y adolescentes y se acentúan la vulneración de la mujer. Por lo tanto, promocionar el tránsito hacia la formalidad en el empleo ayuda a la reducción de la violencia, el acoso y podría constituir un mecanismo para el restablecimiento de los derechos a estas personas.
- *Extensión la protección contra el acoso y violencia laboral a los trabajadores migrantes:* La alta movilidad migratoria que acontece en Latinoamérica desde hace un par de años pone al descubierto las condiciones deplorables que sufren los migrantes, que además de sufrir los vejámenes delictuales, son carne de cañón para la vulneración de derechos laborales, y con ello, el engrosamiento de la violencia laboral. Es importante que en Latinoamérica hagamos un esfuerzo adicional al que ya se está haciendo para formalizar las condiciones de empleo de esta población y ampliar sus garantías laborales frente a la violencia y el acoso en el trabajo, sin tener en consideración la condición migratoria ya que dada su alta vulnerabilidad, son derechos humanos como la vida y la dignidad los que se encuentran en riesgo.
- *Creación de mecanismos para la reparación, denuncia y el acceso a la justicia ante eventos de violencia y acoso laboral:* Es importante que las normatividades que nazcan al interior de los países, al igual que las existentes, cuenten con herramientas prácticas que les permitan llevar a cabo sus objetivos. En ese sentido, la implementación de mecanismos celeros en los que las víctimas puedan denunciar las conductas de acoso, protegiéndoles su identidad y evitando su re victimización resultan vitales. También la implementación de un sistema de reparación de perjuicios especializado en materia de acoso laboral garantiza el restablecimiento de los derechos de las víctimas, pues si bien la responsabilidad pueda ser tenida en cuenta desde el ámbito del derecho civil, una regulación específica de responsabilidad en materia de acoso laboral resulta muchísimo más garante.

En este aspecto, también se debe incluir la formación con enfoque de género de los jueces, inspectores del trabajo y demás funcionarios encargados de tratar temas sobre violencia y acoso laboral.

Los desafíos son enormes. Asumirlos con la entereza que ello amerita nos permitirá disminuir los índices de violencia y acoso en el ámbito laboral, lo cual es una tarea que se debe fomentar no solamente entre trabajadores, empleadores y Estado sino en toda la sociedad, pues la construcción del dialogo social y la adopción de políticas públicas en la materia permitirá dignificar los derechos humanos tanto al interior del trabajo como por fuera de este, incluso desde nuestros hogares. Solamente los estudios de avance, seguimiento y aplicación del Convenio 190 que realice la OIT en futuras sesiones nos dirá si decidimos aceptar el reto.