

Aprobación del Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo

Ciudad de México, a 8 de abril de 2022

El 6 de abril de 2022, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto por el que se aprueba el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, adoptado en Ginebra, el veintiuno de junio de 2019 ("Convenio 190").

El Convenio 190 exige a los estados miembros de la OIT que hayan ratificado el mismo, como es el caso de México, que cuenten con una legislación que respete, promueva y asegure el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, obligando para tal efecto a los patrones a tomar medidas para prevenir y combatir dichos comportamientos. En este sentido, se esperan modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, a la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral e, incluso, al Código Penal Federal.

La aprobación del Convenio 190 tiene repercusiones tanto laborales, como en materia de ASG, pues de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible ("ODS") adoptados por las Naciones Unidas en 2015, la violencia y el acoso son incompatibles con el trabajo decente, el crecimiento económico sostenible y afectan negativamente la reputación de las empresas.

I. Definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo

Uno de los aspectos más relevantes del Convenio 190 es la definición del término "violencia y acoso en el mundo del trabajo", la cual designa 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, es decir, aquellos 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.

Lo anterior brinda claridad ante un cúmulo de definiciones contenidas en varios textos legales vigentes en nuestro país, mismas que carecían de homogeneidad.

II. Alcance

El Convenio 190 amplía la protección a todas las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, incluyendo a las personas en formación, como pasantes y aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a uno.

Asimismo, se extiende la aplicación del Convenio 190 más allá del lugar de trabajo, incluyendo los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o alimentos, las instalaciones sanitarias y vestidores, en viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo, trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, así como en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información, es decir, cubre la modalidad de teletrabajo.

III. Obligaciones de los patrones

En cuanto a las obligaciones de los patrones, derivadas de la aprobación del Convenio 190, se destacan las siguientes:

- 1. Adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política relativa a la violencia y el acoso*

El Convenio 190 da voz a los trabajadores en la elaboración y aplicación de una política relativa a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Cabe señalar que, actualmente, la legislación laboral ya establece la obligación de los empleadores de implementar (i) un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil, y (ii) la política de prevención de riesgos psicosociales.

- 2. Tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo*

A través de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención ("NOM-035") y del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, nuestra legislación reconoce la importancia de evaluar los riesgos psicosociales de los trabajadores y la obligación del

patrón de promover un entorno organizacional saludable y de prevención de la violencia laboral.

3. *Identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos*

La NOM-035 ya establece la obligación de los patrones de identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial. Dentro de los factores de riesgo psicosocial se encuentra la violencia laboral, incluyendo el acoso, el hostigamiento y/o los malos tratos.

4. *Proporcionar a los trabajadores información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes*

Al igual que en los párrafos anteriores, la mencionada NOM-035 incluye obligaciones de información y difusión, sin embargo, el Convenio 190 incluye también campañas de sensibilización.

IV. Mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos

Como parte del control de la aplicación de las medidas de prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, se considera el establecimiento de procedimientos de presentación de quejas e investigación y mecanismos de solución de conflictos dentro y fuera del lugar de trabajo. Las víctimas de violencia deben contar con un canal de denuncia con medidas de protección frente a la victimización y las represalias y donde se garantice la privacidad de las personas involucradas.

El protocolo para la protección de denunciantes en el lugar de trabajo es fundamental para que aquellos que testifiquen se sientan en un ambiente de confianza para hacerlo. Este protocolo tiene que formar parte del programa de cumplimiento de las empresas y debe ser conocido por todas las personas trabajadoras.

En el caso de denuncia de acoso y violencia, quienes denuncian podrían seguir teniendo contacto en el corto plazo con la persona denunciada. Saber que hay un mecanismo de protección, ayuda a que, por lo menos, se logre disminuir el miedo a realizar la denuncia.

El denunciante, así como el denunciado, deberán ser informados sobre sus derechos laborales y las consecuencias de la investigación. En cuanto al patrón, éste debe reconocer la problemática y buscar medidas de protección con el fin de evitar daños de difícil o imposible reparación a la



presunta víctima, incluyendo garantizar que la persona trabajadora afectada tenga el derecho de interrumpir la relación de trabajo sin sufrir represalias.

Adicionalmente, el patrón debe ser claro en comunicar que nadie puede ser discriminado ni despedido como consecuencia de haber realizado una denuncia y que se espera que, si se observa alguna situación de acoso o violencia, se informe a la dirección o comité correspondiente.

Finalmente, no se debe olvidar la perspectiva de género en los canales de denuncia, es decir, poner especial atención para que la persona denunciante pueda tener acceso a servicios de salud, apoyo legal, etc., si así lo requiere, así como a vías de reparación y protección fuera del lugar de trabajo, incluyendo recursos judiciales en instancias laborales, civiles o penales.

V. Capacitación y difusión

Todas las personas trabajadoras deben estar capacitadas en relación con los protocolos de prevención de acoso y de violencia, así como con el funcionamiento de la línea de denuncia. El primer paso es que el personal conozca y entienda en qué consisten las conductas de violencia y acoso, que existe cero tolerancia al respecto, y que hay mecanismos de denuncia y atención a dichos casos.

Las políticas de la empresa y, en general, el programa de cumplimiento que incluya los protocolos establecidos por el Convenio 190 deben estar disponible para todos, ser visibles y comprensibles. La línea de denuncia debe ser accesible de manera fácil y los miembros de la empresa deben saber de su existencia y que hay alguien detrás que puede atender sus denuncias.

VI. Entrada en vigor

El Convenio 190 entrará en vigor doce meses después de la fecha de registro de su ratificación ante el Director General de la OIT.

Es pertinente señalar que, el Convenio 190 al ser un tratado internacional ratificado en los términos de la Constitución Política, éste será de observancia obligatoria y vinculante en el ordenamiento jurídico mexicano, anteponiéndose a cualquier otro derecho de igual o menor jerarquía.

* * *



Este documento es un resumen con fines de divulgación exclusivamente. No constituye opinión alguna ni podrá ser utilizado ni citado sin nuestra autorización previa y por escrito. No asumimos responsabilidad alguna por el contenido, alcance o uso de este documento. Para cualquier comentario respecto al mismo, favor de dirigirse con Marianela Romero (mromero@galicia.com.mx) y/o Nadia González (ngonzalez@galicia.com.mx) de las áreas de ASG y/o Laboral, respectivamente.

