



LA RATIFICACIÓN DEL NUEVO CONVENIO DE OIT SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Julio Piumato, Noviembre 2019

UEJN, como parte de la delegación sindical de la CGTRA, está presente todos los años en la Conferencia internacional del trabajo en la OIT.

En la última Conferencia, un tema clave fue la aprobación de un nuevo Convenio, el 190, sobre **Violencia y Acoso en el Lugar de Trabajo (VALT, en adelante)**.

Recordemos que hace dos décadas que el grupo de empleadores desestimula los intentos de aprobar nuevos Convenios, procurando que se limiten, en todo caso, a recomendaciones, para que la Organización vaya

especializándose en la elaboración de estudios solamente. De hecho, en los últimos diez años solo se había aprobado el Convenio 189 sobre trabajo doméstico (en 2011) y el Protocolo sobre Trabajo Forzoso (en 2014).

En relación al nuevo Convenio, una vez que fue evidente que había un frente compacto entre gobiernos y trabajadores en favor de nuevo Convenio, los empleadores intentaron reducir al mínimo la responsabilidad de las empresas en hechos de VALT, incluyendo el argumento de que había que atender a las situaciones en que la víctima fuera el empleador y, increíblemente, proponiendo considerar que las huelgas laborales podían ser interpretadas como un ejemplo práctico de ello.

La OIT, receptando un “espíritu de época”, había sido muy enfática en la necesidad de esta norma, colocando el énfasis en la VALT por motivos de género (que se estima son el 80% de los casos), considerándola incluso un elemento clave de su propuesta hacia el “futuro del trabajo”, que era el eje de la Conferencia, al celebrarse los cien años de la Organización (1919). La Memoria del Director General introducía una reflexión general de gran potencia: en los cincuenta últimos años, cuando muchas mujeres empezaron a incorporarse de manera regular a los mercados de trabajo formales, el mundo del trabajo les exigió que se adaptaran a un a un mundo originalmente conformado por hombres y para hombres. El empleo remunerado vino entonces a sumarse simplemente a la «lista de tareas» de las mujeres. No se cuestionó el tradicional «sistema de género», en que la mujer era la «cuidadora» y el hombre el «sostén de la familia». Se consideró que el tiempo de las mujeres era «elástico», a diferencia del de los hombres, y menos valioso que el de

éstos. Las mujeres son vistas como «elementos secundarios» de la fuerza de trabajo.

En este marco, OIT agregaba que la igualdad de género se ha estancado o incluso empeorado. Los pasos han sido lentos, irregulares e inseguros. Los progresos han sido decepcionantes. Se frustran gravemente las perspectivas femeninas de trabajar en pie de igualdad con el hombre. A ello confluían la debilidad de las políticas gubernamentales con una frecuente falta de compromiso de los hombres.

El sindicalismo mundial, incluyendo el de Argentina, ha considerado que el texto finalmente acordado es un importante paso adelante. Recordemos sus principales contenidos:

- se reconoce que la VALT son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente, afectando a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social. También afecta a la organización del trabajo, a las relaciones en el lugar de trabajo, al compromiso de los trabajadores, y a la reputación de las empresas y la productividad;
- La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo 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. La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa 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.

- una VALT de particular importancia es la que tiene al género por motivo, en tanto afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, por la discriminación y el abuso de las relaciones de poder.
- los Estados que ratifiquen el Convenio tienen la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

Para ello deberá adoptar, un enfoque integral que incluye:

- prevenir, combatir y prohibir legalmente la VALT.
- garantizar que la VALT se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;
- desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización
- garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes
- garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:

- promover procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo. Incluye mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo, juzgados o tribunales, medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;
- garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias que presenten un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad; y
- velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades estén facultadas para actuar

El involucramiento de la UJEN en la defensa de este Convenio se justifica por varios lados:

- en cuanto a su titularidad de la Secretaría de Derechos Humanos de CGT: en su preámbulo, el Convenio señala que la VALT afectan los derechos humanos.
- en cuanto a que, como se vio, la justicia es una vía importante de acción de los Estados ante la VALT.
- en cuanto a su pertenencia a la Red de Trabajadores de Control Público, Justicia, Fiscalidad y Recaudación, que integra con los gremios APOC y AEFIP, que pone el foco en la sensibilización sobre la “violencia laboral objetiva” a que están expuestos los funcionarios de esas áreas públicas, ante eventuales hechos de corrupción denunciados por ellos. El Convenio cubre implícitamente

a esta manifestación, cuando señala que la VALT afecta la calidad de los servicios públicos

- en cuanto a manifestaciones de VALT, incluidas por razones de género, que puede haber en el sector.

El pasado 21 de octubre, UEJN, junto a sus aliados de la Red, organizamos una actividad pública en sede Parlamentaria para comenzar a instalar la necesidad de una pronta ratificación de este Convenio. Esta tarea debiera ser incorporada a la agenda de las próximas sesiones en el Congreso, con un protagonismo del próximo gobierno, que tenga en cuenta, como un elemento discordante, que el grupo de empleadores de Argentina se abstuvo al momento de la votación del instrumento, como otro ejemplo de las brechas de perspectiva con los empleadores y el resto de la sociedad.