

VIOLENCIA LABORAL CONFORME EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

HUGO ITALO MORALES SALDAÑA*

1. VIOLENCIA Y ACOSO

El Consejo de Administración de la OIT tomo la decisión en noviembre de 2015, de inscribir en el orden del día de la Conferencia 107^a. ha celebrarse en Ginebra, Suiza el mes de mayo de 2018 el tema denominado “la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”.

Dichas expresiones fueron sustituidas con posterioridad por “violencia y acoso”, con el objeto de comprender distintos comportamientos inaceptables en el trabajo.

Se preparó un informe previo transcribiendo la legislación y practica de los diferentes países miembros, resultado de un cuestionario que se formuló, cuyas respuestas justificaron la elaboración de un anteproyecto el cual se remitió nuevamente, para conocer las opiniones individuales.

Derivado de la doble discusión que señala la carta fundamental de la OIT para estos casos, se concluyó la necesidad complementaria de formular una recomendación paralela, destinada a los países que no estuvieran en condiciones de ratificar el convenio; fueron múltiples los debates sobre el tema, para redactar ambos instrumentos.

* Doctor en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México, Especialista en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Doctor Honoris Causa de la Universidad de Ciencia y Tecnología de ICA-PERÚ y del Instituto de Posgrado en Derecho. Presidente del Claustro de Doctores de la Facultad de Derecho de la UNAM, Catedrático de la UNAM desde hace 53 años. Autor de diversas obras en materia laboral y artículos para publicaciones jurídicas especializadas. Ponente en numerosas Conferencias y Seminarios en México como en el Extranjero. Investigador en la rama del Derecho del Trabajo por más de 50 años.

Por la importancia que representa en la actualidad el tema de la violencia y acoso, se amplió al mundo del trabajo, representando en consecuencia el estudio de ambas figuras no tan solo en los centros laborales, sino además en cualquier lugar que subsistiera la relación laboral.

2. DISPOSICIONES INTERNACIONALES SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

El Convenio 190, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo busca el reconocimiento del derecho a un mundo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

La violación o abuso de los derechos humanos son una amenaza para la igualdad de oportunidades e incompatibles con el trabajo decente. De tal manera que afectan la salud psicológica, física y sexual afectan negativamente la reputación de las empresas y la productividad.

La violencia doméstica afecta el empleo, la productividad, la seguridad y salud adopta, Convenio, sobre la violencia y el acoso, 2019.

a) Definiciones

Violencia y acoso: comportamientos y prácticas inaceptables, causan daño físico, psicológico, sexual o económico.

Violencia y acoso por razón de género incluye el acoso sexual.

Pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único.

b) Ámbito de aplicación

Protege a los trabajadores asalariados, personas en formación, pasantes y aprendices, despedidos, voluntarios, postulantes, individuos que ejercen la autoridad. Sectores, público o privado, formal, informal, en zonas urbanas o rurales.

Lugar de trabajo: donde se cubre el salario toma su descanso o donde come; instalaciones sanitarias; vestuarios; desplazamientos; viajes; eventos o actividades sociales; alojamiento y trayectos.

c) Principios fundamentales

- Prevenir y eliminar la violencia y el acoso.
- Velar por una estrategia.
- Crear mecanismos de control.
- Prever recursos, reparación y apoyo.
- Sanciones.
- Herramientas, orientaciones y educación.
- Inspección e investigación.
- Establecer funciones de los gobiernos, empleadores y los trabajadores.
- Respetar, promover derechos fundamentales, libertad de asociación y negociación colectiva, trabajo forzoso abolición del trabajo infantil discriminación trabajo decente y seguro.
- Igualdad: no discriminación grupos vulnerables.

d) Protección y prevención

- Legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso.
- Identificar, sectores u ocupaciones y modalidades expuestos a la violencia y el acoso.
- Adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.
- Legislación que exija a los empleadores prevenir la violencia y acoso. Información y capacitación.

e) Control de la aplicación y vías de recurso y reparación

Seguimiento de su aplicación: recurso, reparación, quejas e investigación, mecanismos de solución.

Juzgados; protección de los querellantes; asistencia jurídica, social, médica y administrativa; privacidad; sanciones; presentación de quejas, solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación; reconocer la violencia doméstica; inspección.

f) Orientación, formación y sensibilización

Políticas nacionales pertinentes, seguridad y salud, igualdad, discriminación, y migración; orientaciones, campañas de sensibilización.

g) Métodos de aplicación

Legislación, convenios colectivos, reglamentos interiores, costumbres, usos, etc.

3. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Recomendación 206, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019.

a) Principios fundamentales

Abordar la violencia y acoso en legislación, empleo, seguridad, salud, igualdad, no discriminación y en derecho penal.

Violencia, acoso, legislación, igualdad y no discriminación. Convenio (núm. 100) Recomendación (núm. 90). Igualdad de remuneración, Convenio (núm. 111) y Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación).

b) Protección y prevención

- Violencia y el acoso no deben tolerarse.
- Programas de prevención.
- Derechos y obligaciones.
- Quejas e investigación.
- Adopción de medidas.
- Privacidad y confidencialidad, protección de los denunciantes, víctimas, testigos, informantes.
- Factores que aumentan condiciones y modalidades de trabajo. Implicando a terceros clientes, proveedores, usuarios, pacientes y el público, discriminación, relaciones de poder y normas de género.

- Expuestos: trabajo nocturno, forma aislada, salud, hostelería, servicios sociales, emergencia, doméstico, transporte, educación y ocio.
- Medidas legislativas: migrantes, origen, tránsito o destino.
- Informalidad, formalidad, prevenciones.
- Restricción ni exclusión de mujeres, vulnerables.

c) Control de la aplicación, vías de recurso y reparación y asistencia

- Indemnización.
- Readmisión.
- Comportamientos y prácticas.
- Asistencia letrada.
- Indemnización psicosocial, física, incapacidad.
- Tribunales con personal especializado.
- Tramitación diligente.
- Asesoramiento.
- Guías.
- Inversión de la carga de la prueba.
- Recurso y reparación.
- Reincorporarse al mercado de trabajo.
- Asesoramiento e información.
- Atención telefónica.
- Emergencia.
- Médicos y apoyo psicológico.
- Centros de crisis.
- Especializadas policía o agentes.
- Violencia doméstica.
- Licencia.

- Trabajo flexible.
- Violencia doméstica riesgos en el lugar de trabajo.
- Orientación Sensibilización.
- Los autores deberán rendir cuentas. Asesoramiento para evitar la reincidencia y, reincorporación al trabajo, inspectores formación y datos estadísticos.

d) Orientación, formación y sensibilización

- Programas previniendo factores que aumentan el riesgo.
- Formación jueces, inspectores, policía, fiscales.
- Recomendaciones herramientas.
- Campañas públicas.
- Planes de estudios.
- Material destinado a periodistas y otros profesionales.
- Lugares seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia y acoso.

Constituye uno de los propósitos fundamentales de las relaciones laborales en el mundo del trabajo, el logro de un ambiente de armonía y cordialidad no tan solo entre las partes que la integran, sino además con todas las personas que temporal o permanentemente concurren en forma cotidiana a los centros de trabajo.

Las legislaciones internacionales han concedido prioridad a estos temas, sancionando toda conducta que ataque estos principios, y ha considerado que la violencia y el acoso sexual ocupan un lugar prioritario en su atención.

Para evitar estas conductas se han diseñado protocolos específicos que tienen por objeto el estudio, investigación y solución del problema, previniendo las condiciones posteriores que provocarían la ruptura de la paz y armonía laboral.

Por este motivo la Organización Internacional del Trabajo ha elaborado los dos instrumentos referidos, cuya vigencia futura podrán solucionar esta clase de conflictos permanentes en los centros de trabajo.

Cabe el orgullo a nuestro país de haberse adelantado a los principios aludidos con las reformas laborales, iniciadas en la legislación anterior y perfeccionadas en la actual, las cuales se han complementado con la Norma 035 que viene a constituir un detalle específico de los diversos problemas surgidos en el medio, dándole preferencia a la solución de la violencia laboral.

Son nuestros mejores deseos que la divulgación de estos conceptos impacten en el sector empresarial, iniciando de inmediato con las prácticas señaladas, previa elaboración de las formalidades requeridas.

Los laboristas mexicanos, nos sentimos orgullosos de los grandes avances de la disciplina jurídica cuyos pasos agigantados constituyen un ejemplo a la comunidad internacional, por tal motivo siempre insistiremos que en México estamos para enseñar jamás para recibir lecciones del exterior, no obstante la tendencia extranjerizante de algunos que consideran un privilegio dar a conocer legislaciones ajenas, cuyos principios se inspiran en el Artículo 123 Constitucional, omitiendo esta fuente con pretensiones de originalidad.

