



El Salvador

Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral

No.2 Abril– junio 2019

El Salvador no se adhiere al convenio contra violencia y acoso en el mundo del trabajo

Como malos presagios para los derechos laborales de hombres y mujeres trabajadoras, ha sido calificada la abstención del gobierno salvadoreño de aprobar el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, para la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo; situación que ha generado incertidumbre en torno a la postura gubernamental en un tema clave para la defensa de los derechos laborales en el país.

El convenio para la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Trabajo, aprobado en junio de 2019, es considerado un instrumento histórico por ser la primera norma internacional de tolerancia cero a la violencia y acoso en el trabajo, de tipo física, psicológica, sexual o económica, que se produzca fuera o dentro del centro laboral, de forma esporádica o repetitiva.



Imagen de campaña informativa sobre violencia laboral desarrollada por ORMUSA



con el apoyo de:



La presente publicación ha contado con el apoyo financiero del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ), Iniciativa Cristiana Romero de Alemania (ICR), Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo (AVCD), Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP) y Fundación para una Sociedad Justa (FJS). Los contenidos son de exclusiva responsabilidad de ORMUSA y en ningún momento expresan la opinión de las agencias y organizaciones donantes.

Cómo se adoptan y supervisan los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo¹

Qué son los convenios y las recomendaciones de la OIT? Son tratados internacionales sujetos a ratificación y son vinculantes para los Estados miembros que los ratifican. Las recomendaciones son instrumentos no vinculantes que proporcionan orientación para guiar la política y las acciones nacionales. Con frecuencia se ocupan de las mismas cuestiones que los convenios. La finalidad de ambas formas es obtener un efecto concreto en las condiciones y prácticas laborales en todos los países del mundo.

De acuerdo con el artículo 19 de la Constitución de la OIT, todos los Estados miembros tienen la obligación de someter los convenios y las recomendaciones al examen de las autoridades nacionales competentes dentro del plazo de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia. La autoridad nacional, en el caso de El Salvador, es la Asamblea Legislativa, la cual examina el convenio a la luz de su legislación y prácticas nacionales y determina si lo ratifica o no de conformidad con el procedimiento nacional. Posteriormente, un convenio debe entrar oficialmente en vigor antes de que pueda pasar a ser vinculante para el Estado que lo ratifica, cada convenio contiene una disposición que establece cuándo entra en vigor. Generalmente, un convenio de la OIT entra en vigor 12 meses después del registro de su segunda ratificación. Posteriormente, el convenio entra en vigor para cada Estado que lo ratifique 12 meses después de registrar su ratificación. Cuando un país ratifica un convenio de la OIT, se compromete a aplicarlo de buena fe y a someterse a la supervisión de su aplicación por la OIT.

1. Tomado de: <https://www.ilo.org/public/spanish/comp/child/download/pdf/adopt.pdf>

ORMUSA lamenta que la representación gubernamental no haya votado a favor del Convenio 190.

La Organización de mujeres Salvadoreñas por la paz (ORMUSA) dio a conocer su posición frente a la falta de claridad de la representación gubernamental, que les llevó a no participar de la aprobación de un Convenio tan importante para la vida laboral de las personas y especialmente de las mujeres y otros colectivos poblacionales vulnerabilizados frecuentemente en sus derechos laborales por razones de identidad, expresión de género, orientación sexual, edad discapacidad y etnicidad.

La violencia laboral, según estimaciones de la Encuesta Nacional de Violencia contra las mujeres realizada por la DIGESTYC en 2017, dio como resultado precisamente uno de los datos más preocupantes, pues contribuye a dimensionar un problema cotidiano y naturalizado que enfrentan particularmente las mujeres personas con discapacidad y personas LGBTI, como es la violencia en el ámbito laboral.

En junio de 2019, se llevó a cabo la 108ª Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo OIT, en la cual se aprobó con 439 votos de gobiernos, empresarios y trabajadores el Convenio 190 y Recomendación 206 sobre acoso y violencia en el mundo laboral; el gobierno de El Salvador se abstuvo en la votación y la representación empresarial votó en contra.

Esto es lamentable, si se considera los datos de la DIGESTYC, entre otros que reflejan la gravedad de la situación de discriminación y violencia que se vive en el mundo del trabajo particularmente por el hecho de ser mujer.

El Convenio 190 para la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, recoge una serie de medidas para respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, para lo cual llama a la colaboración y trabajo conjunto de los gobiernos, organizaciones empresariales y sindicatos.

Define la violencia y acoso en el mundo del trabajo, 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 causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. Designa la violencia y el acoso dirigidos, que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

El Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales. Protege a personas trabajadoras asalariadas y a otras personas en el mundo del trabajo, cualquiera que sea la forma de contrato; personas en formación, incluidas pasantes y aprendices, trabajadores y trabajadoras despedidas, voluntarias, en busca de empleo y postulantes a un empleo; además, a las que ejercen la autoridad, funciones o las responsabilidades de empleadora.

Uno de los hechos más relevantes es el enfoque de prevención, sanción y reparación; también reconoce el género y otras variables sociales como los factores que influyen en la discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género.

“La violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social; afectan la calidad de los servicios públicos y privados, y pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.

Además, son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de las personas trabajadoras, la reputación de las empresas y la productividad. Para acabar con la violencia y el acoso por razón de género, es indispensable la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género”.

Tomado de Conferencia Internacional del Trabajo, Actas Provisionales 7A 108. a reunión, Ginebra, junio de 2019

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711244.pdf

Compromisos de los Estados

De acuerdo al texto del Convenio 190, se deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de gobiernos, empleadores y trabajadores, así como de sus organizaciones, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance de sus responsabilidades respectivas. Todo miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debe considerar la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

- a) Prohibir legalmente la violencia y el acoso;
- b) Velar porque las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
- c) Adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- d) Establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
- e) Velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
- f) Prever sanciones;
- g) Desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación, de formación y de sensibilización, en forma accesible.
- h) 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.

“En consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, se deberá garantizar que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo 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; se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a empleadores, trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización²”

También llama a respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, como la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

Exhorta a adoptar legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

2. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711244.pdf