



## **EL TRABAJO POR CUENTA PROPIA EN EL CONVENIO 190 SOBRE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE 2019**

**Febrero 2021**

A mediados de 2019, antes que la pandemia interrumpiera la normalidad en que las personas y las organizaciones desarrollaban sus actividades, la 108 Conferencia de OIT fue una de las más importantes de los últimos tiempos. La principal razón estuvo en que se aprobó la Declaración del Centenario sobre el Futuro del Trabajo, que busca actualizar la plataforma de OIT a los cambios que se están desarrollando en el mundo del trabajo.

Pero hubo una segunda razón: la aprobación del Convenio 190 sobre Discriminación en el lugar de Trabajo, el primer convenio desde el de 2011, cuando se aprobó el 189 sobre trabajo doméstico.

Ahora que se avanza en la vuelta a la situación prepandémica, SWG vuelve a esta norma señalando la importancia que tiene para los trabajadores por cuenta propia.

El Convenio designa «violencia y acoso» en el mundo del trabajo un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y

prácticas 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

A continuación, OIT reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Para ello, hace falta una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso;

En particular, 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.

El Convenio define entonces una serie de acciones:

- a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;
- b) velar por que 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 y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
- 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.

## **Lo que destaca SWG**

En este marco, a SWFG le interesa destacar que el Convenio sigue una práctica que OIT viene adoptando desde su Recomendación 204 sobre Tránsito de la Economía Informal a la Formal, de incluir siempre en sus normas referencias que no dejan dudas sobre que se aplican a los trabajadores por cuenta propia.

Ello sucede nuevamente en el Convenio 190, al aclararse que tiene vigencia:

- para todo tipo de trabajador, cualquiera que sea su situación contractual, es decir, los trabajadores no
- en todos los sectores, incluida la economía informal.
- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

También aclara que cubre situaciones que se presenten en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Además, la Recomendación R206 complementaria agrega que al facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, los Miembros deberían proporcionar recursos y asistencia a los trabajadores y empleadores de la economía informal, y a sus asociaciones, para prevenir y abordar la violencia y el acoso en ésta.

**Concluimos entonces que esta norma tiene su lugar en la estrategia de SWG hacia sus afiliados, y la incorporará a las actividades formación y reivindicación.**

