

Marco del Convenio 190 de la OIT a 100 años de su creación Crisis y Parábola

*Luis Raffaghelli
Juez Laboral CNAT

I. OIT consideraciones a 100 años.

Luego de la 1º guerra mundial el nacimiento de la OIT sienta las bases de las futuras condiciones de trabajo, aprobando seis convenios, seis Recomendaciones y 19 resoluciones¹ en solo 30 días.

La Organización tuvo enormes dificultades para sesionar durante la segunda guerra, pero en 1944 emitió la Declaración de Filadelfia señalando que ***la paz duradera solo puede establecerse sobre la base de la justicia social*** y definió que *el trabajo no es una mercancía*, para consolidar luego sus principios fundamentales en los años sucesivos tratando de expandirlos a escala global.

En 1977 aprobó la “Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la política social” leyendo el mundo que se venía y los impactos sobre el trabajo.

En 1981 aprueba el convenio marco sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo (C.155).

En 1998 promueve el establecimiento de un nivel mínimo de protección social en la economía mundial con la “*Declaración relativa a los Principios y Derechos fundamentales en el trabajo*”, reivindicando el trabajo decente, que en Argentina se llama trabajo digno.

En 2004 crea la Comisión Mundial sobre la ***dimensión social de la globalización***.

En 2009 formula la estrategia para poner fin a la crisis mundial, a través del Pacto Mundial para el empleo.

En 2019 aprueba la Declaración para el Futuro del Trabajo con las preocupaciones sobre las innovaciones tecnológicas como eje, en el marco de su 108ª Asamblea anual al igual que los instrumentos que citamos infra.

Un año antes, celebra su primer debate sobre la elaboración de nuevas normas relativas a la violencia y el acoso en el trabajo, para aprobar en junio pasado el Convenio 190, la Recomendación 206 y una Resolución que insta a ratificarlos.

Pero esto no fue un mero ejercicio académico, sino que se asienta sobre bases de la realidad del trabajo cotidiano en distintas partes del mundo.

¹ C1: Jornada de Trabajo; C.2 Desempleo; C.3: Protección de la maternidad y trabajo nocturno; C5: Trabajo de Mujeres y C6: Trabajo de menores.

II. Precedentes: juicio penal a France Telecom.

Entre 2007 y 2011, se registraron decenas de suicidios entre empleados de France Telecom.

La causa: **“Ambiente laboral tóxico”**...19 suicidios de trabajadores y 20 intentos de suicidio. El sindicato *SOLIDAIRES* denunció **35 suicidios**.

La acusación penal es: ...acoso laboral... a 39 empleados de France Telecom, empresa ubicada como “C.A.C 40” en la bolsa de París.

Siete de sus directivos quedaron expuestos a la cárcel y la empresa a fuertes multas.

El delito de **«acoso moral»** está tipificado desde 2002, en el Art. 223 del Código Penal de Francia.

Los directivos reconocen que hubo una **“dura reestructuración”** pero no acoso laboral.

Las cifras son impactantes: **22 mil despidos** sobre **100 mil trabajadores**; **10 mil traslados** y otros tantos por **“salidas naturales”** (retiros voluntarios).

La meta empresa fue transformada en obsesión con políticas de hostigamiento sistemático para el retiro laboral.

Fueron denunciadas la *sobrecarga de trabajo, disminución de salarios y condiciones laborales degradadas...* “la gerencia a través del terror” según las víctimas...” *llegaría a la cuota de despidos “a como diera lugar, por la ventana o por la puerta”* dijo un Ejecutivo de France Telecom.

Según la fiscal es el caso de “acoso laboral” más grave que se ha visto. El Profesor Christophe Dejourné trabajó como perito asesor de las partes afectadas.

Es un proceso INEDITO, que tendrá impacto global y cuyo veredicto se conocerá a fines de 2019.

El contenido del nuevo Convenio 190 tiene plena aplicación en éste tremendo caso.

III. Negociación Tripartita Global: nuevo Convenio de la OIT.

El Convenio 190 representa un progreso en la conciencia media de la humanidad sobre las **condiciones de trabajo**, y una salida del estancamiento normativo que exhibía la OIT desde 2011, al cumplirse 100 años de su fundación, e implica una contribución efectiva a la justicia social en el mundo.

El uso de la locución “mundo del trabajo” *no es ocioso*, ya que se advirtió en el debate la preocupación de los delegados por no restringir el espacio físico al mero lugar de trabajo.

Sus notas principales son:

- a) Valora *integralmente* a la persona que trabaja como titular de derechos ciudadanos, un reconocimiento “pro persona” de la cúspide axiológica.
- b) Significa *un nuevo equilibrio en las relaciones de poder* en el seno de la empresa, con límites razonables al del empresario.
- c) Incluye a los trabajadores *asalariados* y personas en *cualquier situación contractual*: en formación, incluidos pasantes y aprendices, trabajadores despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo y quienes ejercen la autoridad, funciones o responsabilidades de un empleador.
- d) 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 (*durante, en relación o como resultado del trabajo*), EN las comunicaciones, en el trayecto y alojamientos por el trabajo, que cause un **daño físico, psicológico, sexual o económico**, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.
- e) El Convenio “se aplica a todos los sectores, **público o privado**, de la economía tanto *formal como informal*, en zonas urbanas o rurales”.
- f) Destaca la **prevención** para eliminar la violencia y el acoso en el trabajo, marcando los deberes de los Estados para sancionar leyes que obliguen a los empleadores a adoptar medidas apropiadas, en consulta con los trabajadores y sus sindicatos.
- g) Una legislación y políticas que garanticen *el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación*, incluyendo a grupos en **situación de vulnerabilidad** afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Puede definir la violencia o el acoso laboral como concepto UNICO o SEPARADO.

- h) Propone garantizar un **fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiados y eficaces**; a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución que sean seguros, equitativos y eficaces, con organismos judiciales dotados de *personal especializado a tal fin y medidas de protección de víctimas, querellantes, testigos, informantes, para evitar represalias*.

El nuevo Convenio recogió 439 Votos Positivos, 7 Negativos y 30 **abstenciones**, del sector Empleador, entre las que se destacan las de **Alemania, Dinamarca, Japón, Suecia, Suiza, Rusia.**

En la región de Latinoamérica el sector empleador voto conjuntamente del mismo modo: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, México, Paraguay y Uruguay.

IV. La Recomendación 206 aprobada en la misa sesión de junio de 2019 en materia de “Protección y Prevención” propicia:

- a) Dar participación a los trabajadores y sus representantes en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de las normas definidas por el C190.
- b) Incluir los **peligros y riesgos psicosociales**, con especial atención a los que se deriven:
 - de las *condiciones y modalidades de trabajo*.
 - la *organización del trabajo* y de la
 - *gestión de los recursos humanos*, implicando a **terceros** como: clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público, para evitar *la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso*.
- c) Adoptar medidas apropiadas para ocupaciones más expuestas a la violencia y el acoso, tales como:
 - el trabajo **nocturno**.
 - el trabajo que se realiza de **forma aislada**.
 - el trabajo en el sector **salud, hotelería, servicios sociales, de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio**.
- d) Establecer **VÍAS de recursos y reparación** incluida la penal, garantizando la libertad sindical y negociación colectiva como vía PREVENTIVA, proponiendo:
 - d.1. Derechos **indemnizatorios apropiados**, que incluyan daño físico y psicosocial;
 - d.2. Readmisión del trabajador/a;
 - d.3. Medidas para el cese inmediato de los comportamientos que incurren en violencia y acoso;
 - d.4. **Inversión de la carga de la prueba**, si procede, en procedimientos distintos de los penales.

d.5. Pago de honorarios de asistencia letrada y costas.

e) Contempla **Medidas de apoyo a las víctimas** para reincorporarse al mercado de trabajo; atención y tratamientos médicos y apoyo psicológico; centros de crisis, incluidos los centros de acogida, y unidades especializadas de la policía o de agentes con formación específica para ayudar a las víctimas. Licencia a víctimas de V. Doméstica.

f) Los **autores de actos de violencia y acoso** deben rendir cuentas de sus actos, con asesoramiento, para evitar reincidencias.

g) Los **agentes** de la **Inspección del trabajo** deben recibir formación específica sobre las *cuestiones de género*, para poder detectar y tratar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos los peligros y riesgos psicosociales y la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores.

V. La **Resolución** inmediatamente posterior, invita a los Estados Miembros a RATIFICAR el C190 – 2019 y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a que den pleno efecto al mismo.

VI. Ya tiene ingreso al Congreso Nacional el Proyecto de **Ratificación**, presentado por la Senadora María de los Ángeles Sacnum de la Provincia de Santa Fe cuyos fundamentos destacan las notas principales del C190, resaltando que los representantes de los empleadores Argentinos se **abstuvieron**, lo que requiere instalar el tema en el Parlamento y perseguir medidas tuitivas para los trabajadores y trabajadoras que sufren violencia y/o acoso.

A modo de **CONCLUSION** puede decirse que se trata, nada menos, del *derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género*.

La Justicia del Trabajo tiene mucho por hacer:

El C.190 y Rec. 206 son ya Fuente mixta de derechos² y la segunda también fue incluida por la Corte Federal Argentina como fundamento de la resolución de un importante caso judicial.

Como la propia OIT lo señala, los nuevos instrumentos aprobados se suman a los grandes Pactos y Declaraciones de Derechos Humanos Internacionales y a nuestro bloque de constitucionalidad federal conforme el art.75 inc.22 de nuestra Constitución.

El Convenio 190 y la Recomendación 206 tienen un enfoque claramente **INCLUSIVO no lo olvidemos**.

² La Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso “Pinturas y Revestimientos aplicados SA s/ quiebra”. CSJN 26.3.2014 (Cons. 9) dijo que...*Es propicio puntualizar que las recomendaciones de la OIT, aunque carecen de contenido propiamente normativo (por lo que no están sujetas a la ratificación de los Estados y no generan per se obligaciones internacionales para éstos), tienen un inapreciable valor a la hora de interpretar y determinar los alcances de las prescripciones de los convenios*

No puedo obviar que el C190 y la R206, son instrumentos dirigidos fundamentalmente para trabajadores incluidos en el sistema formal de relaciones laborales, aunque el propio texto reconozca la realidad del trabajo informal al que las normas del convenio no deberían ser ajenas, aunque de más difícil aplicación.

No puedo despojarme del momento de crisis económica social política y ambiental y sobre todo alimentaria, que viven millones de compatriotas, que dificultan pensar en temas más distantes...pero debemos redoblar el esfuerzo en la tarea diaria por la vigencia efectiva de la justicia social a todo nivel.

Buenos Aires, setiembre de 2019.-

ANEXO

Texto del **CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO.**

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Convenio 190

CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);

Recordando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Reafirmando la pertinencia de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;

Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;

Reconociendo la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso;

Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;

Reconociendo que 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;

Reconociendo que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente;

Considerando que la violencia y el acoso 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 los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad;

Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que 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, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha **veintiuno de junio de dos mil diecinueve**, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

I. DEFINICIONES

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

a) 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, y

b) 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.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Artículo 3

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurre durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

III. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

2. 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 debería tener en cuenta 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 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.

3. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

Artículo 5

Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, 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.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar una 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.

IV. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Artículo 7

Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

Artículo 8

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

- a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;
- b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y
- c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

- a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- b) 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;

c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y

d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

V. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

Artículo 10

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiados 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:

i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;

ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;

iii) juzgados o tribunales;

iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y

v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;

c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;

d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;

e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;

f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;

g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y

h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

VI. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Artículo 11

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:

- a) 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;
- b) 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 los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y
- c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

VII. MÉTODOS DE APLICACIÓN

Artículo 12

Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.

VIII. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 14

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 15

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 16

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 17

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 18

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 19

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 15, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor, y

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 20. Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

POSITIVOS: 439

NEGATIVOS: 7

ABSTENCIONES: 30. Sector empleador de Alemania, Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Japón, México, Paraguay, Suecia, Suiza, Uruguay, Rusia.-----

RECOMENDACIÓN 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);

Después de haber adoptado el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, adopta, con fecha **veintiuno de junio de dos mil diecinueve**, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la *Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019*.

1. Las disposiciones de la presente Recomendación **complementan** el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (en adelante denominado «el Convenio»), y deberían considerarse conjuntamente con estas últimas.

I. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

2. Al adoptar y aplicar el enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, mencionado en el párrafo 2 del artículo 4 del Convenio, los Miembros deberían abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal, según proceda.

3. Los Miembros deberían velar por que todos los trabajadores y todos los empleadores, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

4. Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas a fin de:

a) fomentar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva a todos los niveles como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso y, en la medida de lo posible, mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, y

b) apoyar dicha negociación colectiva mediante la recopilación y divulgación de información sobre las tendencias y buenas prácticas con respecto al proceso de negociación y al contenido de los convenios colectivos.

5. Los Miembros deberían velar por que las disposiciones sobre violencia y acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales tengan en cuenta los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad y no discriminación, como el Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951, y el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, así como otros instrumentos pertinentes.

II. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

6. Las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la violencia y el acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales deberían tener en cuenta los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

7. Los Miembros deberían especificar en la legislación, según proceda, que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo mencionada en el artículo 9, a), del Convenio, y dicha política debería:

- a) afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados;
- b) establecer programas de prevención de la violencia y el acoso, si procede, con objetivos medibles;
- c) definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador;
- d) contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación;
- e) prever que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con incidentes de violencia y acoso se tengan debidamente en consideración y se adopten las medidas que correspondan;
- f) definir el derecho de las personas a la privacidad y la confidencialidad, como se establece en el artículo 10, c), del Convenio, manteniendo un equilibrio con el derecho de los trabajadores a estar informados de todos los riesgos, y
- g) incluir medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias.

8. En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo que se menciona en el artículo 9, c), del Convenio se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que:

- a) se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda;
- b) impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público, y
- c) se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.

9. Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas para los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso, tales como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio.

10. Los Miembros deberían adoptar medidas legislativas o de otra índole para proteger a los trabajadores migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con independencia de su estatus migratorio, en los países de origen, tránsito o destino, según proceda.

11. 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.

12. Los Miembros deberían velar por que las medidas de prevención de la violencia y el acoso no resulten en la restricción ni la exclusión de la participación de las mujeres o de los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio en determinados empleos, sectores u ocupaciones.

13. La referencia a los grupos vulnerables y a los grupos en situación de vulnerabilidad en el artículo 6 del Convenio debería interpretarse de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos aplicables.

III. CONTROL DE LA APLICACIÓN, VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN Y ASISTENCIA

14. Las vías de recurso y reparación mencionadas en el artículo 10, b), del Convenio podrían comprender:

- a) el derecho a dimitir y percibir una indemnización;
- b) la readmisión del trabajador;
- c) una indemnización apropiada por los daños resultantes;
- d) la imposición de órdenes de aplicación inmediata para velar por que se ponga fin a determinados comportamientos o se exija la modificación de las políticas o las prácticas, y
- e) el pago de los honorarios de asistencia letrada y costas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

15. Las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían poder percibir una indemnización en caso de daños o enfermedades de naturaleza psicosocial, física, o de cualquier otro tipo, que resulten en una incapacidad para trabajar.

16. Los mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos en casos de violencia y acoso por razón de género mencionados en el artículo 10, e), del Convenio, deberían comprender medidas tales como:

- a) tribunales con personal especializado en asuntos de violencia y acoso por razón de género;
- b) una tramitación diligente y eficiente de los casos;
- c) asistencia y asesoramiento jurídicos para los denunciantes y las víctimas;

d) guías y otros medios de información disponibles y accesibles en los idiomas de uso corriente en el país, y

e) la inversión de la carga de la prueba, si procede, en procedimientos distintos de los penales.

17. El apoyo, los servicios y las vías de recurso y reparación para las víctimas de violencia y acoso por razón de género que se mencionan en el artículo 10, e), del Convenio, deberían comprender medidas tales como:

a) apoyo a las víctimas para reincorporarse al mercado de trabajo;

b) servicios accesibles, según proceda, de asesoramiento e información; c) un servicio de atención telefónica disponible las 24 horas;

d) servicios de emergencia;

e) la atención y tratamientos médicos y apoyo psicológico;

f) centros de crisis, incluidos los centros de acogida, y

g) unidades especializadas de la policía o de agentes con formación específica para ayudar a las víctimas.

18. Entre las medidas apropiadas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo que se mencionan en el artículo 10, f), del Convenio se podrían incluir:

a) licencia para las víctimas de violencia doméstica;

b) modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia doméstica;

c) protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido, según proceda, salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias;

d) la inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo;

e) un sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica, cuando existan, y

f) la sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.

19. Los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían rendir cuentas de sus actos y contar con servicios de asesoramiento u otras medidas, según proceda, para evitar la reincidencia y, si procede, facilitar su reincorporación al trabajo.

20. Los inspectores del trabajo y los agentes de otras autoridades competentes, según proceda, deberían recibir formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos los peligros y riesgos psicosociales, la violencia y el acoso por razón de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores.

21. El mandato de los organismos nacionales responsables de la inspección del trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, y de la igualdad y la no discriminación, incluida la igualdad de género, debería abarcar la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

22. Los Miembros deberían recopilar datos y publicar estadísticas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, desglosados por sexo, por forma de violencia y acoso y por sector de actividad económica, en particular respecto de los grupos a los que se hace referencia en el artículo 6 del Convenio.

IV. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

23. Los Miembros deberían financiar, elaborar, aplicar y difundir, según proceda:

a) programas destinados a abordar los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso en el mundo del trabajo, como la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso;

b) directrices y programas de formación que integren las consideraciones de género para asistir a jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales y otros agentes públicos a cumplir su mandato en lo que respecta a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como para asistir a los empleadores y a los trabajadores de los sectores público y privado, y a sus organizaciones a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

c) modelos de repertorios de recomendaciones prácticas y herramientas de evaluación de riesgos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de alcance general o sectorial, que tengan en cuenta la situación particular de los trabajadores y de otras personas pertenecientes a los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio;

d) campañas públicas de sensibilización en los diferentes idiomas del país, incluidos los idiomas de los trabajadores migrantes que residan en ese país, que hagan hincapié en que la violencia y el acoso, en particular la violencia y el acoso por razón de género, son inaceptables, denuncien las actitudes discriminatorias y prevengan la estigmatización de las víctimas, los denunciantes, los testigos y los informantes;

e) planes de estudios y materiales didácticos sobre violencia y acoso, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, que tengan en cuenta la perspectiva de género, en todos los niveles de la educación y la formación profesional, de conformidad con la legislación y la situación nacional;

f) material destinado a periodistas y otros profesionales de la comunicación sobre la violencia y el acoso por razón de género, sus causas subyacentes y factores de riesgo, con el debido respeto a la libertad de expresión y a su independencia, y

g) campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia y acoso.

4. RESOLUCIÓN relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (adoptada el 21 de junio de 2019)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 108ª reunión (del centenario), 2019:

Después de haber adoptado el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 y la Recomendación que lo complementa;

Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso;

Reconociendo la oportunidad histórica de conformar un futuro del trabajo basado en la dignidad y el respeto, y libre de violencia y acoso;

Recalcando el papel esencial que desempeñan los Estados Miembros y los interlocutores sociales para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

Consciente de que el éxito del Convenio y la Recomendación dependerá de su promoción y aplicación eficaces,

1. Invita a los Estados Miembros a ratificar el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.
2. Invita a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a que den pleno efecto al Convenio y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019.
3. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que pida al Director General que desarrolle, a fin de lograr una amplia ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019, y la aplicación efectiva de los instrumentos, una estrategia integral, que incluya medidas para:
 - a) apoyar a los mandantes a través de iniciativas de sensibilización, materiales de promoción, investigación y de asistencia técnica;
 - b) llamar la atención de las organizaciones internacionales y regionales pertinentes sobre estos instrumentos, y promover alianzas e iniciativas conjuntas para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y
 - c) asignar recursos en el marco de los programas y presupuestos actuales y futuros y movilizar recursos extrapresupuestarios con objeto de llevar a cabo con los mandantes tripartitos las actividades antes mencionadas.