

El futuro Convenio sobre la **violencia y acoso en el mundo del trabajo.**

3



OBJETIVO: Conocer el contenido de la norma que se está debatiendo, que ayude a promover acciones para su adopción y posterior ratificación a nivel nacional

Esta es una síntesis del texto que propuesto por la Comisión Normativa de la OIT y por tanto está sujeto a la decisión de la Conferencia Internacional del Trabajo-CIT 2019.

Dos cuestiones previas que plantea la Comisión y que son importantes:

1. La Conferencia Internacional del Trabajo debería adoptar normas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.
2. Estas normas deberían revestir la forma de un Convenio complementado por una Recomendación.

En esas dos frases, la Comisión ratifica la pretensión del Movimiento Sindical, que ha sido, de los mandantes, que más ha trabajado por lograr su inclusión en la agenda de la Conferencia; además, refuerza su posicionamiento al establecer e instar a que se adopte un Convenio y una Recomendación.

Texto propuesto por la Comisión con algunos comentarios de interés

SOBRE LOS CONSIDERANDOS

Dos comentarios previos que resultan de interés para leer el contenido del texto de la Comisión:

- **Comentario:** En los párrafos de los considerandos, se argumenta suficientemente la motivación para la adopción del convenio, ya que, permite tener una visión bastante integral, no sólo de las causas, sino de los efectos sobre la violencia en el mundo del trabajo que, a todos los mandantes debe interesar corregir, pues en ellos hace referencia no solo a los efectos o impactos sobre los trabajadores, sino sobre el desarrollo de las empresas.
- Esta relevancia avala nuestro interés y puede ser utilizado en la estrategia que, como organizaciones sindicales, debemos adoptar para avanzar hacia la Conferencia 2019.



Confederación Sindical de
Trabajadores/as de las Américas



ITUC CSI IGB



Suecia
Sverige

• **Comentario:** Además, el apartado de considerandos ayuda al trabajo que las organizaciones sindicales pueden tener sobre las políticas públicas en materia de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, al reconocer el impacto que la violencia, incluida la doméstica, tiene sobre el empleo, el trabajo, la productividad, etc.; puede facilitar que sean incluidas en las agendas nacionales como políticas de Estado y permite incluir propuestas en la Negociación Colectiva con cláusulas que faciliten a las víctimas, mantener sus puestos de trabajo y a que los centros de trabajo sean espacios seguros para éstas y de solidaridad entre los y las trabajadoras.

Elementos del texto en el apartado de considerandos:

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 OIT;

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;

Recordando que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una forma de violación de los derechos humanos, son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;

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 que todos los actores en el 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, su dignidad, y 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 en su carrera profesional;

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 considerando 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 las relaciones de poder desiguales por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

I. SOBRE LAS DEFINICIONES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

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 de manera puntual o recurrente, 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;

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 el párrafo 1,

a) del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación como un único concepto o por separado

• **Comentario:** Es importante señalar aquí que, en la primera propuesta de texto, se llegó al consenso de la definición, aunque luego, en los comentarios recogidos en el informe azul, no había tanto consenso; la oficina de la OIT decidió mantener el texto sin cambios. Uno de los mayores debates fue sobre las listas cerradas o inclusivas de grupos o sectores afectados, donde no hubo consensos. Por tanto, el texto propuesto por la oficina parece aceptable ya que define de forma amplia sin restricciones, al incluir la cuestión de género, que abarca la opción u orientación y/o preferencia sexual, que no necesariamente tiene que ver con el sexo biológico.

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a los trabajadores y demás personas, 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, voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, en todos los sectores de la economía, tanto formal como informal, ya sea en zonas urbanas o rurales.

• **Comentario:** Es vital incluir a las y los trabajadores de la economía informal que podrían no tener un empleador y que están expuestos de manera recurrente a la violencia y acoso. Además, estos trabajadores y trabajadoras debieran tener acceso efectivo a reparaciones.

• Se debe señalar que hay una gran presión por no incluir la definición de trabajador en el convenio y, por otro lado, la exclusión de personas que no tienen relación contractual, por ejemplo, los despedidos o las personas que buscan empleo. Esto a pesar que el Convenio núm. 181, considera trabajadores a las personas en busca de trabajo, y la Recomendación núm. 200, que cubre una amplia gama de categorías, propone ofrecer medidas de protección y acceso a acciones jurídicas y de reparación a los trabajadores de la economía informal, conforme a lo dispuesto en la Recomendación núm. 204" (informe azul pág. 23)

Artículo 3

El presente convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren en el transcurso del 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 en que el trabajador cobra, descansa o come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c) en los desplazamientos o viajes por motivos relacionados con el trabajo, así como en eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo

d) en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación

e) en el alojamiento proporcionado por el empleador.

f) en la medida en que sea razonable y factible, en el trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo.

• **Comentario:** Este artículo es de especial importancia porque amplía el concepto más allá del puesto de trabajo, ya que en muchas ocasiones la violencia no se ejerce directamente en el puesto de trabajo físico, sino en los espacios comunes y en el entorno del centro de trabajo, además afecta de manera muy especial a las trabajadoras domésticas; el epígrafe c), por otro lado, incorpora el trayecto entre el domicilio y puesto de trabajo, pues sería

semejante al accidente "in itinere" (accidentes en el trayecto de la casa al trabajo o viceversa) para el tratamiento y debida protección.

Artículo 4

A los efectos del presente Convenio, las víctimas y los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo pueden ser:

- a)** empleadores o trabajadores, o sus respectivos representantes, u otras personas mencionadas en el artículo 2, y
- b)** de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, terceros, inclusive clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes o miembros del público.

• **Comentario:** El apartado a) entraña una dificultad en la posterior implementación, ya que sitúa en el mismo plano a Trabajadores y Empleadores sin considerar las relaciones de poder dispares entre ellos, y estarían situados en las mismas responsabilidades en ambos casos.

• Por otro lado, si podría ser considerable incluir el epígrafe b) ya que hay sectores laborales donde la violencia que sufren los y las trabajadoras viene por terceras personas (Clientes, usuarios, proveedores, etc.)

II. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Artículo 5

1. Todo Miembro que ratifique el convenio reconoce el 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 las circunstancias nacionales 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 eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que consista entre otras cosas en:

- a)** prohibir por ley todas las formas de violencia y acoso;
- b)** velar por que las políticas pertinentes aborden la cuestión de 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 y 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, y
- h)** garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso 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 complementarias de los gobiernos y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

• **Comentarios:** Este artículo en el inciso 3, pudiera generar problemas de aplicabilidad, ya que, desde un inicio, el grupo de trabajadores ha venido manifestando los diferentes niveles de responsabilidad, que según las expresadas en el artículo 5.2 epígrafes a) al h), podríamos decir que los trabajadores no tienen responsabilidad en ninguna de ellas, salvo el epígrafe g) por voluntad, pero no por ser obligación de estos.

En todo caso, la responsabilidad del trabajador es no cometer actos de violencia o acoso hacia ninguna persona; en caso contrario, se enfrentaría a las medidas disciplinarias correspondientes, así como, si es obligación y responsabilidad del trabajador colaborar con el empleador y cumplir las políticas y con las normas de comportamiento establecidas. Mientras tanto, el empleador si tiene responsabilidad de forma directa o indirecta de establecer los mecanismos y políticas que resulten necesarias para combatir y erradicar la violencia, tanto en el ámbito preventivo como punitivo.

Artículo 6

Con objeto de 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 la libertad sindical 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 el fomento del trabajo decente y seguro.

Artículo 7

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 pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables o a grupos en situación de vulnerabilidad que están expuestos de manera desproporcionada a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

III. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Artículo 8

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

Artículo 9

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

- a)** identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y por otros medios aplicables, los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo en los que los trabajadores están más expuestos a la violencia y el acoso, y
- b)** adoptar medidas para proteger de manera efectiva a dichos trabajadores.

Artículo 10

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores que tomen medidas, siempre que sea razonable y factible, para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y, en particular:

- 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 conexos, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- c)** identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con la participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
- d)** proporcionar a los trabajadores concernidos información y capacitación sobre los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, así como sobre las medidas de prevención y protección correspondientes.

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

Artículo 11

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 que todas las personas interesadas tengan un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos de notificación y de solución de conflictos que sean seguros, equitativos y eficaces en caso de violencia y acoso, con inclusión de:
 - 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)** tribunales y otras jurisdicciones;
 - iv)** medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los denunciantes 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 interesadas y la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda;
- d) prever, cuando proceda, sanciones para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;
- e) garantizar que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan un acceso efectivo a mecanismos 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 sobre el mundo del trabajo y tomar medidas para abordarlos;
- g) garantizar que todo trabajador tenga derecho a sustraerse de una situación de trabajo sin sufrir consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida o su salud a consecuencia de actos de violencia y acoso, 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, entre otras cosas para dictar 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 o la salud de los trabajadores. Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

V. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Artículo 12

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

- a) la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborde 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 a los empleadores, y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades pertinentes, y
- c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

VI. MÉTODOS DE APLICACIÓN

Artículo 13

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, entre otras cosas, ampliando o adaptando las medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y elaborando medidas específicas cuando sea necesario.

• **Comentario:** Desde esta guía debemos hacer un llamado respecto de la flexibilidad de este convenio; en su lectura observaran que, en muchos de los artículos, se expresan términos “de acuerdo a”, “según proceda”, “en la medida de lo posible”, esta flexibilidad significa una dificultad de aplicabilidad por la flojedad de esos términos. Así se desprende de los comentarios de la CSI, que muy correctamente manifiesta, que un convenio debe facilitar a los gobiernos la gobernanza de los temas que en él se aborden, además de garantizar la coherencia del mismo y su traslado a la normativa nacional.



Confederación Sindical de
Trabajadores/as de las Américas



ITUC CSI IGB



Suecia
Sverige