

DERECHOS HUMANOS: EVOLUCION. POSTURAS. POSICIÓN
ARGENTINA. VIOLENCIA. OIT: CONVENIO 190.-

Germán Palechiz

RESUMEN - ABSTRACT

La ponencia puede analizarse y resumirse de la siguiente manera conforme lo siguiente:

Se establece que los derechos son construcciones positivas hechas por los seres humanos para desarrollar plenamente todas sus funciones y capacidades basándose en su naturaleza vegetal, animal y racional, con sus correspondientes correlatos en la vida y en el mundo socialmente organizado.

La problemática sobre los derechos humanos ha dejado de ser una cuestión reservada y exclusiva propia de cada Estado, sino que -por el desarrollo de la evolución histórica que se expone en la tesis- ha ido evolucionando estableciéndose una legislación supranacional por la que los estados que adoptan estos tratados internacionales, recomendaciones y opiniones consultivas, debían adaptar su derecho interno al ámbito internacional, obligándose a resolver las distintas cuestiones que se planteaban de conformidad con el sistema internacional, imponiéndose la idea de que tales derechos se debían hacer efectivos en el orden local.

Consecuentemente los estados cuando incorporan este sistema internacional a su derecho interno y lo aplicaban al caso concreto, partían de la idea de preeminencia del derecho interno por sobre el derecho internacional, tratando de “encastrar” el derecho internacional a la legislación interna cuando en realidad debía hacerse a la inversa, en el sentido de establecer la preeminencia del derecho internacional por sobre el derecho interno adaptándolo a los tratados sobre derechos humanos según sus ramas y materias.-

Se puede entender que esta legislación internacional en materia de derechos humanos es parte de un sistema normativo creado con prelación jurídica de la naturaleza jurídica de los estados que la adoptan, estableciéndose el principio de "*ius cogens*" entendiéndose que su aplicación deviene obligatoria para cada uno de los estados que adoptan esta legislación por lo que los mismos deben ser interpretados en su aplicación a los derechos humanos que reconocen.

Nuestra nación pasó de una posición dualista a una monista con supremacía constitucional, para posteriormente adoptarse un monismo con supremacía internacional absoluta -por sobre nuestra Constitución Nacional-

Con relación a los instrumentos referidos a la protección de los colectivos más vulnerables podemos mencionar a la Carta de Naciones Unidas del año 1945, y la Declaración Universal de Derechos Humanos dictada el 10 de diciembre de 1948, en los que se establecieron distintos colectivos vulnerables en los que los estados debían juzgar y sancionar para poder construir un estado de derecho basados la democracia, la Constitución y los derechos humanos que son un todo y ese nuevo conjunto en armonía representan este nuevo paradigma en cuanto a su estudio.-

Y en lo que respecta al colectivo mujeres, se pueden mencionar: La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer ratificada por ley 23.179; La convención de Belem Do Para, o Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer: ratificada por ley 24.632; Protocolo de las Naciones Unidas para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños: ratificada por ley 25.632; la Ley 26.485, de Protección Integral Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales; la Ley 23.592 ley de medidas contra actos discriminatorios; y el Convenio N°190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.-

CONCLUSIONES

Como conclusiones, podemos mencionar las siguientes:

1.-) Nuestra nación pasó de una posición dualista a una monista con supremacía constitucional, para posteriormente adoptarse un monismo con supremacía internacional absoluta -por sobre nuestra Constitución Nacional.-

2.-) La función de la OIT es promover y propender a la justicia social y a la protección de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, sobre la base del principio de justicia social.

3.-) Existen diversas formas de acoso, según el o los sujetos que lo cometen. El acosador puede ser un superior jerárquico que aprovecha su posición para ejercer una presión psicológica contra la víctima o un trabajador que tenga una jerarquía igual a la de la víctima. Por eso siempre se sostiene que el acoso laboral puede ser tanto vertical como horizontal.

4.-) Se han establecido distintos instrumentos tanto Internacionales ratificados por nuestro país como leyes nacionales que tienen como fin la protección de colectivos vulnerables, sobre todo los menores y las mujeres.

5.-) En lo que respecta al último de los convenios aprobados por la OIT es el Convenio N°190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, tras dos años de deliberaciones acerca de la adopción de un instrumento que proteja a las víctimas de violencia y acoso en el trabajo, incluidas la violencia y acoso por razón de género.

En el mismo se mencionó que los gobiernos que lo ratifiquen deberán adoptar políticas integrales para prevenir y eliminar la violencia y el acoso y que además estarán obligadas a tener un protocolo de acoso sexual.

PONENCIA:

1.-) DEFINICION: Bien podría decirse que todos los derechos son humanos, cosa que ciertamente es correcta, debido a que todos los

derechos emanan de la voluntad del hombre, y sirven para regular su conducta en la sociedad.

Ante la pregunta acerca de qué es definir, podría decirse que es precisar lo más perfectamente posible una noción determinada, tomada a raíz de la contemplación inductiva de la realidad, para poder llegar a un CONCEPTO que, tal como lo definiera Immanuel Kant, es una categoría vacía que da un marco determinado para poder comparar los distintos planos de la realidad bajo esa determinada óptica y ver si se adecúan o no al mismo, y en consecuencia, desechar lo incorrecto o encuadrar lo correcto, que en nuestro caso sería decir: Estos son DERECHOS HUMANOS O NO LO SON.

Así entendida la cuestión, tendríamos que intentar precisar qué son los Derechos Humanos para lograr conceptualizarlos y así poder comprender cuáles Derechos pueden encuadrarse dentro de esta categoría y cuáles deben ser desechados.

Podríamos decir que los derechos humanos son algo relativamente nuevo, ya que luego de la Segunda Guerra Mundial, comenzó a tomar auge el tema del respeto a la dignidad humana y a las facultades surgidas de la misma, y en consecuencia, paulatinamente se está volviendo cada vez más a la teoría antropocéntrica, por la cual el hombre es el centro del universo y todo gira alrededor de él; A raíz de esto, van tornándose cada vez más populares los grupos defensores de los Derechos Humanos, que van ejerciendo presión sobre la sociedad para poder lograr sus intereses, que a menudo, se contraponen con los verdaderos Derechos Humanos.

2.-) EVOLUCION: A los fines de poder enmarcar teóricamente el tema, y como previo al análisis del tema específico, entiendo que debe plantearse la evolución de los Derechos Humanos.

Para ello, y a modo de introducción, debo mencionar que hubo tres etapas en los procesos Constitucionales.

a.-) Constitucionalismo liberal: La idea de que los seres humanos tenemos derechos surge de la revolución Francesa con sus principios de Libertad, igualdad y fraternidad, principios que fueron traídos a América y tomados en este primer período que va desde la Constitución de Virginia del año 1776, Philadelphia y Massachussets, en los que se tomaron como base los alzamientos de la población Norteamericana contra los impuestos y contra la monarquía.

Se impuso la idea de que el Estado irrumpía contra el absolutismo, el gobierno teocrático, el monarca que es el representante de Dios en la tierra y lo que ordenaba era palabra santa, la existencia de una sociedad estamental en la que el noble nacía y moría noble y para el pobre nacía pobre y moría de igual manera, a diferencia del Estado liberal de derecho con una sociedad clasista referida a los inicios de la Revolución Industrial con la irrupción de las masas en la producción.

Todo esto dio lugar a que en el año 1789 se dicte la Declaración Universal de Derechos del Hombre y del Ciudadano que tuvo como eje las libertades públicas, teoría en la que se enarboló este primer período de Derechos humanos conocido como Constitucionalismo Liberal estableciéndose además el principio que *“el pueblo no delibera ni gobierna sino a través de sus representantes y a través de los órganos creados a tal fin”*. La misma fue plasmada en nuestra Constitución de 1853 en la que se trataron derechos civiles tales como los establecidos en los artículos 14, 18 y 20 y derechos implícitos que en esa categoría se encuadraban todos los demás derechos no establecidos en el articulado anterior, determinándose también los principios de legalidad, igualdad y razonabilidad.-

b.-) Constitucionalismo social: A partir de la Constitución Mexicana de 1917 y la Revolución Rusa de ese mismo año se planteó la importancia del proletariado (los que producen), existiendo prioridad de lo colectivo por sobre lo individual estableciéndose en estas constituciones -a diferencia de la Revolución Rusa-, que los dueños de la tierra no debían ser la clase

dirigente de un país sino que esa representación debía estar en cabeza de los que cultivaban la tierra y producían.

Tuvo como eje la igualdad y el postulado de ese proceso fue que sin igualdad no había libertad dictándose dos años después la constitución Europea de Weimar en 1919. Así las cosas, se fue dando origen al Estado liberal de Derecho incorporándose, por ejemplo, los derechos políticos para los varones exclusivamente que con el dictado de la Ley Saenz Peña en 1947 se estableció el sufragio universal para los varones como así también los mecanismos de participación semidirecta y los derechos de la ciudadanía tales como consulta popular, revocatoria de mandato, plebiscito, referéndum, etc.

Entonces se puede decir que, si en una constitución se plantea el derecho de propiedad como derecho absoluto, inalienable, etc, se estará frente a una constitución liberal basada en el constitucionalismo liberal; en cambio si el enfoque del derecho de propiedad cambia hacia el lado social y ciertos bienes son del conjunto de la sociedad existiendo una prioridad de lo colectivo por sobre lo individual estaremos frente a un ascenso de los derechos sociales basado en el Constitucionalismo social.

Esta ideología se plasmó en los arts. 38, 39 y 40 de la Constitución de 1949 en nuestro país siendo relevante el discurso de Arturo Enrique Sampay en la que estableció que se debe reformular la idea contractualista y en específico “el contrato laboral” que no puede ser dejado a la libre oferta y demanda sino que el Estado debe promover el empleo y remover los obstáculos de los que menos tienen porque cuando el estado se sigue manejando en el abstencionismo liberal, está participando en favor de los que más tienen, mencionando además su discurso en torno a los derechos laborales. No obstante ello la misma fue derogada por un decreto del gobierno de facto de ese entonces retornándose a la antigua constitución de 1853; pero con el germen de 1949 en el año 1957 se plasmó el artículo 14 bis que enumeró los primeros derechos laborales del trabajador en relación de dependencia, entre otros a la seguridad social, a la vivienda, etc.

c.-) Estado Constitucional de Derecho: Luego de la Segunda Guerra Mundial se planteó un cambio originado en la reconstrucción de Europa naciendo la idea de que el Estado liberal de Derecho no era suficiente para garantizar los derechos de los ciudadanos cuando era el propio Estado quien violaba la ley; por lo que se debía crear una nueva legalidad internacional. Por ello es que se establece que los derechos son de los ciudadanos independientemente de sexo, raza, etc, habiendo nacido libres en igualdad de derechos e igualdad ante la ley.-

En ese período surgieron, entre otros instrumentos, la Carta de Naciones Unidas de 1945, la Declaración Americana de Derechos Humanos (anterior a la Universal), la Declaración Universal de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1948, en los que se estableció que los ciudadanos tienen derechos independientemente de los Estados, tomando como ejes la Democracia, la Constitución y los Derechos Humanos, planteándose este modelo neo-ius-positivista en el que se analiza no sólo la forma de las leyes sino también su fondo o contenido e imponiéndose como límites los estándares mínimos de Derechos Humanos establecidos y ratificados por el país, por lo que esos son los límites del neo-constitucionalismo.-

3.-) MONISMO Y DUALISMO: A continuación y en lo que se refiere a integrar el derecho internacional al derecho interno, los Estados siguen básicamente dos doctrinas:

a.-) La posición dualista: que considera al derecho internacional separado del derecho nacional y que las normas internacionales deben ser incorporadas mediante un acto formal del Estado, como el dictado de una ley, decreto, etc.

De lo que se infiere que la norma internacional no tendrá vigencia en el orden interno –aunque sí lo tenga en el ámbito internacional- mientras no sea incorporada mediante el dictado de este acto administrativo formal. También se desprende que en esta dogmática no surgen conflictos normativos o de interpretación ya que cada una tiene su propio ámbito de

aplicación: la norma internacional en el ámbito externo, y la norma nacional en el ámbito interno.

b.-) la posición monista: que considera al derecho como uno solo, por lo que el derecho internacional forma parte per se del ordenamiento interno. Por ello es que se hace necesario determinar el grado de prelación entre las normas para el caso de que surjan conflictos entre ellas.-

Nuestra nación pasó de una posición dualista a una monista con supremacía constitucional, para posteriormente adoptarse un monismo con supremacía internacional absoluta -por sobre nuestra Constitución Nacional.-

4.-) POSTURA ADOPTADA POR NUESTRO PAIS: La reforma constitucional de 1994 introdujo en su artículo 75 inciso 22 y 23 una modificación en la jerarquía normativa, por la que los tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales tienen jerarquía suprallegal, por lo que cuando estos tratados incluyen materias que regulan aspectos vinculados al ámbito del trabajo, constituyen fuente del derecho con jerarquía superior.

Este particular se aplica también los convenios adoptados por nuestro país con relación a la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esto significa que por haberse ratificado un convenio pueden quedar sin efecto las disposiciones legales contrarias a dicho acto, por lo que serán tachadas de inconstitucionales, por oponerse a una norma jerárquicamente superior.

Cabe concluir entonces que los convenios ratificados por nuestro país adquieren jerarquía constitucional por el juego armónico del artículo 8.3. del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y por el artículo 22.3. del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que establecen que nada autoriza a los Estados partes en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dichos convenios o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

5.-) VIOLENCIA Y ACOSO: Entrando al tema de violencia de género y abusos hacia las mujeres, Al respecto podemos definir la violencia doméstica como: *“Cualquier forma de agresión real o simbólica, física o psíquica, ejercida directa o indirectamente sobre cualquiera de los miembros de la familia: produciendo daño en grado variable en el cuerpo, en la integridad personal, social y moral, en su capacidad para confiar en si y para asociarse con otros”*.-

Y Violencia: *“acción contra el natural modo de proceder, con que a uno se le obliga a hacer lo que no quiere”*.

Existen diversas formas de acoso, según el o los sujetos que lo cometen. El acosador puede ser un superior jerárquico que aprovecha su posición para ejercer una presión psicológica contra la víctima o un trabajador que tenga una jerarquía igual a la de la víctima. Por eso siempre se sostiene que el acoso laboral puede ser tanto vertical como horizontal.

Se destaca que la reparación del daño moral producido por la situación de acoso no está subsumida en la indemnización por despido, pues el daño referido no deriva de la extinción del contrato de trabajo, sino que ha sido provocado durante su desarrollo.

Obviamente que como primer medida hay que encuadrar cada caso en particular para saber si se está en presencia de un caso de violencia doméstica o de género.

Con relación a los instrumentos referidos a este tema podemos mencionar a la Carta de Naciones Unidas del año 1945, y la Declaración Universal de Derechos Humanos dictada el 10 de diciembre de 1948, en los que se establecieron distintos colectivos vulnerables en los que los estados debían juzgar y sancionar para poder construir un estado de derecho basados la democracia, la Constitución y los derechos humanos que son un todo y ese nuevo conjunto en armonía representan este nuevo paradigma en cuanto a su estudio.-

En lo referente a los instrumentos en la materia, se pueden destacar:

1.-) La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer que fue ratificada por nuestro país en el mes de junio de 1985 por ley 23.179;

2.-) La convención de Belem Do Para, o Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer: ratificada por nuestro país el 07 de Mayo de 1996 por ley 24.632;

3.-) Protocolo de las Naciones Unidas para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños: ratificada por nuestro país el 01 de Agosto de 2002 por ley 25.632;

4.-) la Ley 26.485, de Protección Integral Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, sancionada en el mes de Marzo de 2009 al referirse a los distintos tipos de violencia contra las mujeres, menciona la violencia laboral, que incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral (artículo 6º, inciso c).

5.-) la Ley 23.592 ley de medidas contra actos discriminatorios que ha sido utilizada para admitir la reparación del daño moral causado por el acosador en el ámbito laboral.-

6.-) ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: La creación de la Organización General del Trabajo (u OIT en adelante), tuvo lugar en el año 1919 bajo la órbita y dependencia de la Organización de las Naciones Unidas. Cuenta con una dirección tripartita entre los gobiernos, sindicatos y empleadores. Tiene su sede en la ciudad suiza de Ginebra, y su autoridad máxima es el Director General, que es elegido por un Consejo de Administración que se reúne tres veces al año. A su vez anualmente se

realiza la Conferencia Internacional del Trabajo, considerado como el órgano más importante de la entidad.

La función de la OIT es promover y propender a la justicia social y a la protección de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, sobre la base del principio de justicia social.

En la actualidad la OIT cuenta con 187 países miembros. Si bien no cuenta con facultades para imponer sanciones o condenas como los organismos internacionales ya vistos en capítulos anteriores -como la Corte Interamericana de Derechos Humanos o el Tribunal Europeo de Derechos Humanos- a los diferentes países que la integran cuando comenten presuntas violaciones a los derechos humanos, ha expedido cerca de doscientos convenios que adquieren rango de tratado internacional cuando son ratificados por lo que hace que su cumplimiento sea obligatorio para las naciones que integran el organismo.

Los miembros de los países que forman la OIT deben 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.-

La OIT también emite recomendaciones que funcionan como sugerencias para mejorar las condiciones de trabajo de los estados que la integran.

Dentro de los convenios y pactos firmados entre los países miembros dentro del marco de la OIT se encuentra el Pacto Mundial para el Empleo del año 2009 que se puede resumir en cuatro principios o postulados que deben ser implementados en los países para asegurar el bienestar de sus trabajadores, a saber:

a.-) La importancia de que los gobiernos generen empleos, ya que se debe estar a la creación y fomento del trabajo más aún cuando hay períodos de crisis o desempleo para poder fomentar la producción.

b.-) La importancia de que los estados puedan dar protección social – o una protección social mayor- a las clases sociales más vulnerables y que los estados tengan economías sólidas puedan ayudar a los estados más necesitados.

c.-) La importancia del respeto de las normas laborales firmadas en los convenios por parte de los estados y que se respeten los derechos de los trabajadores en primera instancia, para trabajar contra la explotación infantil, la discriminación laboral y promover el derecho a la libertad de sindicatos.

d.-) La importancia de los estados de promover la interacción social y el diálogo que lime asperezas en la negociación colectiva y que eviten el choque entre diversas posturas dentro de una sociedad.-

7.-) CONVENIO N°190: En lo que respecta al último de los convenios aprobados por la OIT es el Convenio N°190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, tras dos años de deliberaciones acerca de la adopción de un instrumento que proteja a las víctimas de violencia y acoso en el trabajo, incluidas la violencia y acoso por razón de género.

En el mismo se mencionó que los gobiernos que lo ratifiquen deberán adoptar políticas integrales para prevenir y eliminar la violencia y el acoso y que además estarán obligadas a tener un protocolo de acoso sexual.

Se establecieron las definiciones de “Violencia y Acoso”, entendiendo como: *“La expresión 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 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 la expresión violencia y acoso por razón de género 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”.

En cuanto al contexto protegido a la violencia y acoso:

1.-) Se aplica en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

2.-) En los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

3.-) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

4.-) 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;

5.-) En el alojamiento proporcionado por el empleador, y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Además, se incluye la protección de terceros, exigencia de un importante número de países, cuyas legislaciones no ofrecen ningún tipo de garantías a las víctimas del acoso sexual, sobre todo en con respecto a las trabajadoras del servicio doméstico en el que varias de las situaciones de abusos son instigadas por los familiares de las personas que contrataron los servicios, no siendo siempre sus empleadores.

8.-) CONVENIO 190:

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.

1. 1. A efectos del presente Convenio:
2. 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
3. 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.
4. 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. 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. 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

1. El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:
2. a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
3. 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;
4. c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
5. 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;
6. e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
7. f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

III. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Artículo 4

1. 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. 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:
 3. a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;
 4. b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
 5. c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
 6. d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
 7. e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
 8. f) prever sanciones;
 9. g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
 10. 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.

11. 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:

1. a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;
2. 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
3. c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

Artículo 9

1. 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:
2. 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;
3. 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;

4. 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

5. 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

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

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

3. b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas 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;

4. 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;

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

6. 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;

7. 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;

8. 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

9. 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

1. Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:
2. 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;
3. 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
4. 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 acordadas 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. *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. *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. *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:*
2. *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*
3. *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.*
4. *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.