



anexo 1 fof
Anexo 8 fof

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Oficio No. T. 561-SGJ-20- 0226

Quito, 4 de agosto de 2020

Señor Ingeniero
César Litardo Caicedo
PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA NACIONAL
En su despacho

De mi consideración:

Como alcance al oficio No. T.561-SGJ-20-0052 de 29 de enero de 2020, pongo en su conocimiento, y por su intermedio a la Asamblea Nacional, que en referencia al proceso de ratificación del “*Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*”, el Pleno de la Corte Constitucional expidió el Dictamen de Constitucionalidad No. 37-19-TI/20, de 4 de marzo de 2020, en el cual establece que el referido Convenio es compatible con la Constitución de la República.

Acompaño copia certificada del Dictamen de Constitucionalidad en mención.

Atentamente,

Lenín Moreno Garcés

PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

Anexo lo indicado



CORTE
CONSTITUCIONAL
DEL ECUADOR

Dictamen No. 37-19-TI/20
Juez ponente: Alí Lozada Prado



Quito, D M , 04 de marzo de 2020

CASO No. 37-19-TI

EL PLENO DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR,
EN EJERCICIO DE SUS ATRIBUCIONES CONSTITUCIONALES Y LEGALES,
EMITE EL SIGUIENTE

11 MAR. 2020
16h30

Dictamen de Constitucionalidad

“Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”

I. Antecedentes

SEC. GEN. JUR. 12 MAR. 20 17:29

1. El 16 de diciembre de 2019, mediante oficio N° T 561-SGJ-19-1011, ingresado a la Corte Constitucional en la misma fecha, la Secretaria General Jurídica de la Presidencia de la República solicitó que la Corte dictamine sobre la necesidad de aprobación legislativa del Convenio No 190 de la Organización Internacional del Trabajo *“Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”*, previa su ratificación por parte del Presidente de la República, razón por la que se adjuntó a su petición una copia certificada del referido tratado internacional

2. De conformidad con el sorteo realizado en el Pleno de la Corte Constitucional el 18 de diciembre de 2019, correspondió la sustanciación de esta causa al juez Alí Lozada Prado, quien avocó conocimiento de la misma el 19 de diciembre de 2019.

3. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 419 de la Constitución de la República y en los artículos 107 y 110 numeral 1 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, el Pleno de la Corte Constitucional, en sesión de 8 de enero de 2020, conoció y aprobó el dictamen N° 37-19-TI/20, mediante el cual se estableció que el referido convenio se encuentra incurso en los presupuestos contenidos en los numerales 3 y 4 del artículo 419 de la Constitución, es decir, por contener el compromiso de expedir, modificar o derogar una ley, y por referirse a los derechos y garantías establecidas en la Constitución; por lo cual, requiere aprobación legislativa y, en consecuencia, procede realizar el control de constitucionalidad por parte de esta Corte

4. El 14 de enero de 2020, la Secretaria General de la Corte Constitucional, mediante oficio No 0443-CCF-SG-NOT-2019, procedió con la publicación en el Registro Oficial del texto del Convenio No 190 de la Organización Internacional del Trabajo *“Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”*, a fin de que en el término de 10 días contados a partir de su publicación, cualquier ciudadano intervenga defendiendo o impugnando la constitucionalidad parcial o total del respectivo tratado internacional. La publicación fue realizada en el Registro Oficial, Edición Constitucional N° 34 de 28 de enero de 2020 y en el portal electrónico de la Corte Constitucional

5. Una vez publicado el texto del Convenio, no se ha recibido ninguna intervención ciudadana defendiendo o impugnando la constitucionalidad de dicho instrumento internacional, por lo que corresponde a la Corte Constitucional resolver y emitir el dictamen de constitucionalidad del mencionado convenio.

AS



II. Competencia

6. El Pleno de la Corte Constitucional es competente para efectuar el control de constitucionalidad del Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 438 numeral 1 de la Constitución de la República, en concordancia con los artículos 107 numeral 2, 108, 110 numeral 1 y 111 numeral 2, literales b) y c) de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (en adelante "LOGJCC").

III. Argumentación de la Corte

7. El 21 de junio de 2019, en el marco de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, los Estados participantes –entre ellos Ecuador– adoptaron el *Convenio No. 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. Conforme a la comunicación referida en el párr. 1 *supra*, se desprende que la Presidencia de la República suscribió el convenio y, previo a ratificar dicho acto, solicitó a la Corte Constitucional que dictamine acerca de su constitucionalidad.

8. Por lo tanto, al ser la suscripción de tratados internacionales una atribución constitucionalmente conferida al Presidente de la República (art. 147, numeral 10 de la Constitución), la suscripción del convenio no es inconstitucional por su forma.

9. Respecto a su contenido, el tratado cuenta con 20 artículos en los que se establecen. (i) definiciones y ámbito de aplicación, (ii) obligaciones de acciones, políticas públicas y normativas y, (iii) mecanismos de denuncia, entrada en vigencia y revisión del tratado por los Estados contratantes. Todos ellos, en relación con la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo¹

III. a Sobre (i) las definiciones y el ámbito de aplicación

10. En relación con las definiciones y el ámbito de aplicación del Convenio, su artículo 1 prevé lo siguiente:

- 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. 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*

¹ El tratado en su artículo 4 determina el deber de los Estados parte de respeto, promoción y protección del disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso



11. En el artículo 2 se señala que la protección conferida por el Convenio es aplicable 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

12. Además, en relación al ámbito de aplicación, el artículo 3 establece que la protección que el tratado confiere es aplicable a las relaciones y espacios laborales públicos y privados. El convenio incluye, lugares de descanso, comida, eventos, actividades sociales, trayectos entre el domicilio y lugar de trabajo alojamiento proporcionado por el empleador, instalaciones sanitarias, aseo y vestuario

13. El derecho al trabajo se encuentra reconocido como un principio constitucional (art. 33 y 66, numeral 17)² que está rodeado de una serie de garantías como el deber de brindar un ambiente laboral adecuado y propicio, en el que se asegure a los trabajadores su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (art. 33 y art. 326, numeral 5), así como la obligación de generar trabajo digno y en condiciones igualitarias (art. 276). Por lo tanto, dado que los artículos 1, 2 y 3 del Convenio robustecen el ámbito de aplicación de las obligaciones estatales, favorables a los trabajadores, no son contrarias a la Constitución

III. b Sobre (II) las obligaciones de acciones, políticas públicas y normativas

14. En referencia a las obligaciones consistentes, ya en acciones, ya en la realización e implementación de políticas públicas, ya en la expedición de medidas normativas infraconstitucionales, el Convenio, en sus artículos del 4 al 11 establece:

- (i) Respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo como la libertad de asociación, negociación colectiva, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil, abolición de la discriminación en materia de empleo y ocupación
- (ii) Reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal.
- (iii) 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.
- (iv) 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
- (v) 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



² El derecho al trabajo se encuentra reconocido en el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por Ecuador el 12 de febrero de 2010 y, en el artículo 8 del Protocolo sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por Ecuador el 10 de febrero de 1993



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

- (vi) 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
- (vii) Garantizar que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo
- (viii) 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
- (ix) Establecer medidas que protejan la vida, salud e integridad de trabajadores ante riesgos ocasionados por acoso o violencia laboral
- (x) Prever un recurso efectivo para la protección y reparación en casos de violencia y acoso laboral
- (xi) Adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la discriminación en el empleo así como violencia y el acoso
- (xii) Establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes contra la violencia y el acoso.
- (xiii) Realizar campañas, orientaciones y actividades de educación, formación y sensibilización contra la violencia y acoso laboral.
- (xiv) Incorporar planes de educación y formación sobre la violencia y acoso en el mundo del trabajo incluyendo la violencia y acoso por razones de género
- (xv) Consultar con las organizaciones de trabajadores respecto de las formas en las que se encuentran más expuestos a la violencia y acoso
- (xvi) Prohibir y sancionar, mediante ley, la violencia y acoso
- (xvii) Adoptar una legislación 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
- (xviii) Establecer una legislación que obligue a empleadores la adopción de medidas internas a fin de eliminar la violencia y acoso
- (xix) Adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y acoso en el mundo del trabajo con inclusión de la violencia y acoso por razón de género.

15. Conforme se apuntó, en torno al derecho al trabajo en condiciones dignas e igualitarias, se disponen garantías que procuran su materialización, entre las que se encuentran las medidas de acción, políticas públicas y adopción de normativa interna. En referencia a las primeras, identificadas en el párrafo precedente (numerales de i a x), las mismas particularizan, en beneficio de los trabajadores, el goce y protección del derecho al trabajo en condiciones adecuadas, razón por la que no se encuentra contradicción de las referidas medidas con la Constitución

16. En relación a las medidas de políticas públicas reseñadas en los numerales del xi a xv del párrafo 14, cabe apuntar que la Constitución determina como garantía, el deber de formular,



Dictamen No. 37-19-T1/20
Juez ponente: Ali Lozada Prado

ejecutar, evaluar y controlar políticas y servicios públicos que efectivicen su plena vigencia (art 85, numeral 1). Respecto a la violencia y acoso de género, la obligación de políticas públicas implica la protección del derecho a la igualdad y no discriminación³, debiéndose adoptar medidas para su protección tanto formal como material, así la Constitución dispone específicamente la adopción de *"todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo"* (art. 331)

17. En relación con lo anterior, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (también, "Convención Belem Do Para") determina la obligación de adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y violencia contra la mujer en ambientes laborales (art. 2, literales, b y c).⁴

18. Por tanto, las medidas de políticas públicas contenidas en el tratado, al especificar las medidas de políticas públicas para garantizar en mejor forma los derechos al trabajo e igualdad y no discriminación no contravienen la Constitución

19. La Constitución establece (art. 84) la obligación que tiene la Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa de desarrollar y adecuar, tanto formal como materialmente, las leyes y demás normas jurídicas para con los derechos reconocidos en la Constitución y los tratados internacionales, entre ellos el trabajo. Así, las referidas medidas legislativas expuestas en el párrafo 14 supra, (numerales del xv al xix) especifican algunos de los contenidos que debe contener la legislación que la Asamblea Nacional dicte en cumplimiento de la adecuación normativa para la plena garantía del derecho al trabajo, así como el derecho a la integridad personal de las y los trabajadores (art. 66, numeral 3, literal b)⁵.

20. Asimismo, estas medidas legislativas, tienen relación con los siguientes preceptos sustantivos: libertad de contratación colectiva (art. 326, numeral 13), prohibición de precarización laboral y trabajo forzoso (arts. 327 y 66, numeral 17), resolución de conflictos laborales en conciliación y arbitraje (art. 326, numeral 12), trabajo igualitario (art. 276) y atención prioritaria a víctimas de violencia doméstica (art. 35). Asimismo, se observa que este tipo de medidas, se relacionan con la prohibición de trabajo forzoso contenida en el Convenio N° 105 de la Organización Internacional del Trabajo (también, "OIT"), sobre la abolición del trabajo forzoso (art. 2)⁶, con la obligación de adoptar medidas que protejan la libertad sindical y el contrato colectivo, establecida en el artículo 4 del Convenio N° 98 de la OIT sobre el derecho de

³ La Constitución en sus artículos 11 y 66, numeral 4 reconocen el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación. "Art. 11 - El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios [] 2 Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil [] Art. 66 - Se reconoce y garantizará a las personas [] 4 Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación"

⁴ Ratificada por Ecuador el 15 de septiembre de 1995

⁵ Constitución del Ecuador Art. 66 - Se reconoce y garantizará a las personas [] 3 El derecho a la integridad personal que incluye [] b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad. Idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual

⁶ Ratificado por Ecuador el 5 de febrero de 1962

53

sindicación y negociación colectiva⁷, así como con la obligación de adopción de medidas legislativas que protejan el derecho de acceso al trabajo en condiciones de igualdad en oportunidades y trato establecido en el Convenio N° 111 sobre la eliminación de empleo y ocupación (art. 3, literal a)⁸, y con la obligación de adopción de medidas legislativas que prohíban toda discriminación contra la mujer consagrada en el artículo 2, literal b, de la Convención Belem Do Para

21. Por tanto, dado que este tipo de medidas constituyen garantías normativas de protección del derecho al trabajo conforme las disposiciones señaladas en el párrafo precedente, esta Corte no encuentra contradicción entre el contenido de los artículos reseñados en el párrafo 19 *supra*, y la Constitución.

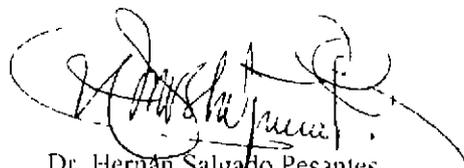
III. c Sobre (III) los mecanismos de denuncia, entrada en vigencia y revisión del tratado por los Estados contratantes

22. Respecto a los mecanismos de denuncia, entrada en vigencia y revisión del tratado por los Estados contratantes, los artículos del 13 al 20 del convenio regulan la comunicación de su ratificación, la entrada en vigencia, el registro de ratificaciones realizadas, la facultad de su denuncia por parte de un Estado contratante, el efecto de la misma, así como la revisión del documento. Dichas regulaciones son propias del derecho internacional de los tratados⁹ y, de su análisis no se observan aspectos que contravengan la Constitución.

IV Dictamen

En mérito de lo expuesto, administrando justicia constitucional y por mandato de la Constitución de la República del Ecuador, el Pleno de la Corte Constitucional emite el siguiente dictamen.

- 1 - **Declarar** que el Convenio “*Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*” no es incompatible con la Constitución.
- 2 Notificar al Presidente de la República o a su delegado con el presente dictamen, a fin de que se haga conocer el mismo a la Asamblea Nacional
- 3 Publíquese y cúmplase



Dr. Hernán Salgado Pesantes
PRESIDENTE

Razón: Siento por tal, que el Dictamen que antecede fue aprobado por el Pleno de la Corte Constitucional con nueve votos a favor, de los Jueces Constitucionales Karla Andrade Quevedo, Ramiro Ávila Santamaría, Carmen Corral Ponce, Agustín Grijalva Jiménez, Enrique Herrera

⁷ Ratificado por Ecuador el 28 de mayo de 1959

⁸ Ratificado por Ecuador el 10 de julio de 1962

⁹ Convención de Viena sobre el derecho de los tratados ratificada por Ecuador el 11 de febrero de 2005



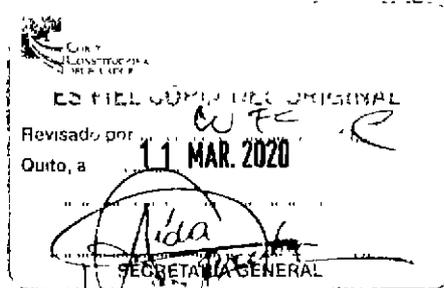
CORTE
CONSTITUCIONAL
DEL ECUADOR



Dictamen No. 37-19-TI/20
Juez ponente: Alí Lozada Prado

Bonnet, Alí Lozada Prado, Teresa Nuques Martínez, Daniela Salazar Marín y Hernán Salgado Pesantes, en sesión ordinaria de miércoles 04 de marzo de 2020.- Lo certifico.


Dra. Aida García Berni
SECRETARIA GENERAL



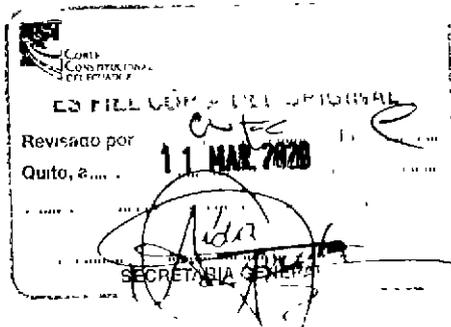


CASO Nro. 0037-19-TI

RAZÓN.- Siento por tal, que el texto del dictamen que antecede fue suscrito el día martes diez de marzo de dos mil veinte, luego del procesamiento de las observaciones recogidas en la sesión respectiva.- Lo certifico.-

Dra. Aida García Berni
SECRETARIA GENERAL

AGB/WFC





PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

ASAMBLEA NACIONAL
REPÚBLICA DEL ECUADOR



Trámite **395235**

Código validación: **JZYN3ALCSW**

Tipo de documento

Fecha recepción: 29-ene-2020 15:14

Numeración: T 561-SGJ-20-0052

Fecha oficio: 29-ene-2020

Remitente: MORENO GARCÉS LEÓN

Razón social: PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

Fecha de emisión del trámite: 29-ene-2020 15:14
Número de trámite: JZYN3ALCSW

Oficio: 1 foja
Anexo: 17 fojas

Oficio No T 561-SGJ-20- 0052

Quito, 29 de enero de 2020

Señor Ingeniero
César Litardo Caicedo
PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA NACIONAL
En su despacho

De mi consideración:

Pongo en su conocimiento que, en referencia al proceso de ratificación del "*Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*", el Pleno de la Corte Constitucional expidió el Dictamen No. 37-19-TI/20, de fecha 8 de enero de 2020, el cual establece que el referido Convenio, requiere aprobación legislativa previa.

Con tal antecedente y en atención a lo dispuesto en el artículo 419 de la Constitución de la República, para los fines legales pertinentes acompaño copia certificada del Convenio en mención, así como copia certificada del Dictamen emitido por el Pleno de la Corte Constitucional.

Atentamente,

León Moreno Garcés
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

Quito, D.M., 08 de enero de 2020

Caso N.º 37-19-TI

**EL PLENO DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR,
EN EJERCICIO DE SUS ATRIBUCIONES CONSTITUCIONALES Y LEGALES,
EMITE EL SIGUIENTE**

Dictamen

Sobre la necesidad o no de aprobación legislativa del *Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*

I. Antecedentes

1. El 21 de junio de 2019, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, adoptó el *No. 190 Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo* (en adelante, “el Convenio”).
2. El 16 de diciembre de 2019, mediante Oficio N° T. 561-SGJ-19-1011, ingresado a la Corte Constitucional en la misma fecha, la Secretaría General Jurídica de la Presidencia de la República del Ecuador solicitó que la Corte dictamine sobre la necesidad de aprobación legislativa del Convenio, razón por la que adjuntó a su petición una copia certificada del referido tratado internacional
3. De conformidad con el sorteo realizado en el Pleno de la Corte Constitucional el 18 de diciembre de 2019, correspondió la sustanciación de esta causa al juez Alí Lozada Prado, quien avocó conocimiento de la misma el 19 de diciembre de 2019.

II. Competencia

4. En atención a lo dispuesto en los artículos 438.1 de la Constitución y 107.1 y 109 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, el Pleno de la Corte Constitucional es competente para emitir dictámenes sobre la necesidad o no de aprobación legislativa de tratados internacionales

III. Argumentación de la Corte

5. El objeto del presente dictamen es establecer si el convenio requiere o no aprobación legislativa, conforme a lo dispuesto en el artículo 419 de la Constitución. En caso afirmativo, la Corte deberá emitir un segundo dictamen, correspondiente a establecer la constitucionalidad del convenio, en atención a lo previsto en los artículos 110.1 y 111.2 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

6. Así, la Constitución prevé:

Art. 419.- La ratificación o denuncia de los tratados internacionales requerirá la aprobación previa de la Asamblea Nacional en los casos que

1. *Se refieran a materia territorial o de límites*
2. *Establezcan alianzas políticas o militares.*

6'

3. *Contengan el compromiso de expedir, modificar o derogar una ley.*
4. *Se refieran a los derechos y garantías establecidas en la Constitución.*
5. *Comprometan la política económica del Estado establecida en su Plan Nacional de Desarrollo a condiciones de instituciones financieras internacionales o empresas transnacionales*
6. *Comprometan al país en acuerdos de integración y de comercio.*
7. *Atribuyan competencias propias del orden jurídico interno a un organismo internacional o supranacional.*
8. *Comprometan el patrimonio natural y en especial el agua, la biodiversidad y su patrimonio genético*

7. El Convenio, que contiene 20 artículos, tiene como objetivo reconocer y garantizar el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Con este fin, las Partes contratantes se obligan a adoptar en forma inclusiva y participativa medidas legislativas y de políticas públicas que reconozcan y garanticen el pleno goce y ejercicio de este derecho.

8. En referencia a las medidas legislativas, se establece el deber de: **a)** prohibir y sancionar todo acto de violencia y acoso –incluida la violencia de género– contra trabajadores en sus diferentes vínculos laborales y espacios (arts. del 1 al 4), **b)** garantizar los derechos de igualdad y no discriminación en el empleo y ocupación, incluyendo las personas pertenecientes a uno o varios grupos de atención prioritaria (art. 6), **c)** establecer la obligación de los empleadores de adoptar, en conjunto con sus trabajadores, medidas normativas internas orientadas a prevenir la violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluida la violencia de género (art. 9) y, **d)** garantizar el derecho de contar con un recurso efectivo y eficaz para la protección y reparación de los derechos laborales (art. 10).

9. En relación a las medidas de política pública, se establece el deber de: **a)** promover el derecho del trabajo en condiciones de libertad e igualdad, eliminando toda forma de explotación laboral, trabajo forzoso y abolición de trabajo infantil (art. 5), **b)** prevenir la violencia y acoso en el mundo del trabajo en sus diversas economías (art. 8) y **c)** proporcionar orientaciones y formación a través de programas y campañas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, dirigidas a empleadores, trabajadores y sus organizaciones (art. 11).

10. Finalmente, el Convenio establece los mecanismos de aplicación, denuncia, canje, entrada en vigencia y revisión del tratado por los Estados parte (arts. del 12 al 20).

11. Se verifica, así, la necesidad de aprobación legislativa del instrumento pues incluye el compromiso de expedir, modificar o derogar una ley. Por ejemplo, el convenio exige reformas legales (a la Ley Orgánica de Servicio Público y Código de Trabajo) que obliguen a empleadores y trabajadores a establecer normativa interna destinada a prevenir la violencia y el acoso.

12. En igual forma, el convenio establece y regula el derecho humano a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, es decir, su referencia al régimen de derechos es inmediata, por lo que es necesaria su aprobación legislativa, según el artículo 419.4 de la Constitución y la



jurisprudencia de esta Corte¹. El convenio, entonces, no corresponde a varios supuestos que la propia Corte Constitucional ha establecido como excluidos de aprobación legislativa, específicamente cuando: i) no modifica en forma alguna el régimen de derechos², ii) únicamente reproduce un derecho previamente garantizado³ o, iii) dispone la implementación de políticas de protección⁴.

IV. Dictamen

13. Por lo tanto, el *Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*, se encuentra incurso en los presupuestos contenidos en los numerales 3 y 4 del artículo 419 de la Constitución, por lo que se considera que para su ratificación sí requiere aprobación previa de la Asamblea Nacional.

14. Se ordena la publicación del texto del tratado en el Registro Oficial y en la página web de la Corte Constitucional, para que, dentro del término de diez días contados a partir de la publicación, cualquier ciudadano intervenga defendiendo o impugnando su constitucionalidad parcial o total.

**Dr. Hernán Salgado Pesantes
PRESIDENTE**

Razón: Siento por tal, que el Dictamen que antecede fue aprobado por el Pleno de la Corte Constitucional con ocho votos a favor, de los Jueces Constitucionales Karla Andrade Quevedo, Ramiro Ávila Santamaría, Agustín Grijalva Jiménez, Enrique Herrería Bonnet, Alí Lozada Prado, Teresa Nuques Martínez, Daniela Salazar Marín y Hernán Salgado Pesantes; sin contar con la presencia de la Jueza Constitucional Carmen Corral Ponce, en sesión ordinaria de miércoles 8 de enero de 2020.- Lo certifico.

**Dra. Aída García Berni
SECRETARIA GENERAL**

¹ Véase, por ejemplo, los dictámenes Nos. 26-19-TI/19, del 18 de octubre de 2019, párr. 26 y 9-19-TI/19, del 12 de marzo de 2019, párr. 19

² Véase dictamen No. 29-19-TI del 2 de octubre de 2019, párr. 11.

³ Véase dictamen No. 24-19-TI/19 del 25 de septiembre de 2019, párr. 14.

⁴ Véase dictamen No. 21-19-TI/19 del 23 de julio de 2019, párr. 22.

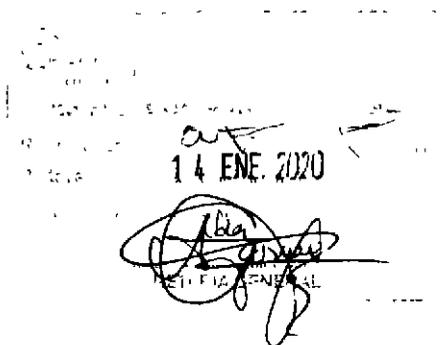


CASO Nro. 0037-19-TI

RAZÓN - Siento por tal, que el texto de la sentencia que antecede fue suscrito el día lunes trece de enero de dos mil veinte, luego del procesamiento de las observaciones recogidas en la sesión respectiva.- Lo certifico.-

Dra. Aida Gajardo Berni
SECRETARIA GENERAL

AGB/wfc





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.

1 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 ocurren 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 por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
- c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso,
- d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
- e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo,
- f) prever sanciones;
- g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
- h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

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 REPARACION

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 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;
- 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. METODOS 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. 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.



CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Recomendación 206

RECOMENDACIÓN 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 veintuno 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 PROTECCION 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 APLICACION, 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 tratamiento 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 ORIENTACION, 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.

