

**OBSERVACIONES DE CEOE Y CEPYME AL INFORME V (1)
DE LA OIT “ACABAR CON LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL
MUNDO DEL TRABAJO”**

8 de octubre de 2018

Una vez analizado el Informe V (1) “Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo” se formulan las siguientes consideraciones desde la perspectiva de las organizaciones empresariales.

I. CONSIDERACIONES GENERALES.

CEOE participó de forma activa en la **Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) celebrada en mayo-junio de 2018** para la elaboración de un **instrumento internacional eficaz para abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo**.

El grupo de los empleadores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el que está integrada CEOE, hizo hincapié en el compromiso de todas las empresas para adoptar medidas eficaces en este ámbito, en tanto que considera que la **violencia y el acoso** son **inaceptables** en cualquier lugar, incluido el lugar de trabajo. Asimismo, destacó la importancia, para erradicar con éxito estos comportamientos, de alcanzar un amplio consenso en pro de una **norma internacional** que pueda ser **respaldada a nivel internacional y ratificada de forma generalizada por los gobiernos**.

No obstante, existen **problemas sustanciales** relacionados con los textos redactados hasta la fecha, que complicarán su puesta en marcha a nivel nacional en la mayoría de los Estados Miembro de la OIT, incluido España y que impedirán que reciba un apoyo generalizado.

En tal sentido, es importante señalar varias cuestiones, sin perjuicio de su mayor desarrollo en las consideraciones específicas, que siguen interponiéndose en el objetivo perseguido, y destacar la **preocupación de CEOE y CEPYME, en línea con la Organización Internacional de Empleadores (OIE), sobre los actuales textos propuestos de convenio y recomendación para la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**, especialmente en relación con los siguientes aspectos:

- Las **definiciones** introducidas resultan problemáticas ya que contradicen la legislación en ámbitos nacionales. Así:
 - La amplia definición de “**violencia y acoso**” y la unión de ambos conceptos en una definición única crea incertidumbre jurídica y representa una barrera para la ratificación. Hay países que han superado esta problemática separando las definiciones de “*violencia en el lugar de trabajo*” y “*acoso en el lugar de trabajo*”.
 - La definición de “**trabajador**” plantea enormes problemas, ya que **amplía las responsabilidades de los empleadores a personas** que no están trabajando para ellos y que claramente **quedan fuera del control de éstos** (demandantes de empleo, voluntarios, trabajadores despedidos, etc.).
 - En la definición del “**mundo del trabajo**” se engloban espacios y situaciones que quedan fuera **del alcance y control de los empleadores**, como los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales, etc.
- Los textos propuestos establecen **responsabilidades que no parecen tener en cuenta las circunstancias de la amplia variedad de empresas** a las que se exigiría su cumplimiento, incluidas las pymes y las empresas familiares. En el texto existe una premisa subyacente que considera que los empleadores, a los que se pedirá asumirlas, pertenecen a grandes empresas, están sindicadas

y cuentan con recursos suficientes. Esto resulta problemático, dado que la inmensa mayoría de empresas en España, y en muchos países, son de pequeño tamaño y no serán capaces de cumplir con sus nuevas responsabilidades jurídicas.

- La **designación de categorías específicas de personas que requieren una protección particular**, su incorporación mediante un listado en el texto propuesto y, en concreto, la cuestión sobre si esta protección debería ampliarse a las personas del colectivo LGTBI, creó un desacuerdo innecesario y lamentable en la Conferencia de este año. Como empleadores creemos que **todas las personas deben estar protegidas frente a la violencia y el acoso** y no deseamos restar importancia o poner en peligro, por omisión, a aquellos que son más vulnerables ante estas situaciones.
- Las medidas de protección establecidas en la parte dispositiva solo reconocen y benefician a los trabajadores. Ninguna disposición proporciona **protección a los empleadores públicos o privados, o a cualquier otra persona que no sea “trabajador”, frente a la violencia y el acoso.**

La **protección** contra la violencia y el acoso se debe extender a **los empleadores** en todo contexto relacionado con el trabajo, incluso **durante las huelgas.**

- Las **medidas** tomadas por los empleadores para apoyar a las **víctimas de violencia doméstica** solo pueden ser de **carácter voluntario**, ya que se trata de situaciones complejas y que se producen fuera del ámbito de control del empleador. El texto no debe imponer obligaciones jurídicas a los empleadores a este respecto.
- La atribución de responsabilidades se dirige exclusivamente a los empleadores y a los gobiernos, mientras que **los trabajadores y sus representantes no tienen ninguna responsabilidad y obligación de respetar y cumplir las políticas y programas relativos a la prevención, la aplicación, el control y el apoyo**, limitando su participación a las consultas sobre las medidas que se quieren adoptar. Los empresarios solo pueden cumplir con sus responsabilidades si las personas que trabajan con ellos cumplen las normas de comportamiento y se responsabilizan de sus acciones.
- También resulta **problemática la incorporación de un texto que pretende que los gobiernos alienten la negociación colectiva “a todos los niveles” en relación con la prevención de la violencia y el acoso.** La expresión “a todos los niveles” introduce una incertidumbre innecesaria en el texto, ya que existen diferentes prácticas aplicables a cada nivel nacional. Desde CEOE y CEPYME se está de acuerdo en que se debe **fomentar la negociación colectiva a tal fin**, pero se debe hacer **en los niveles adecuados**, de acuerdo con lo establecido en cada país.

Un **gran número de países plantearon estas preocupaciones** en sus comentarios finales, por lo que entendemos no pueden ignorarse, sino que deben motivar cambios sustanciales en los textos propuestos con el fin de atraer una amplia ratificación y, de este modo, aportar el cambio necesario para proteger a todas las personas ante la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

II. CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS.

Se formulan a continuación las **consideraciones específicas de las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, alineadas con las de la OIE que hacen suyas**, con especial incidencia en los comentarios y planteamientos de la Oficina sobre los textos propuestos:

PRIMERA.- Al punto 6 del preámbulo del proyecto de Convenio. Violencia y acoso en el mundo del trabajo como forma de violación de derechos humanos.

La **Oficina Internacional del Trabajo** (en adelante la Oficina) propone la siguiente redacción para el **punto 6 del preámbulo** del proyecto de Convenio:

“Considerando que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una forma de violación de los derechos humanos enunciados en los instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos [...]”.

Teniendo en cuenta que la definición actual de violencia y acoso engloba *“un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables”* esto significa que todos los tipos de infracciones entrarían en esta definición, incluidas las infracciones leves que hayan tenido lugar de manera puntual. La calificación automática de dichas infracciones leves como una violación de los derechos humanos es inadecuada. Tal y como varios gobiernos señalaron durante la Conferencia, **la amplia definición puede incluir comportamientos que no siempre constituyen una violación de los derechos humanos**, aspecto avalado por el Asesor Jurídico de la OIT.

Resulta, por tanto, sorprendente que la **OIT sugiera un texto que se aleja de la formulación consensuada por los mandantes**, alineada con el parecer del propio Asesor Jurídico de la OIT, sin ofrecer aclaración sobre los motivos por los que ya no se sigue dicho consejo jurídico.

Además, la propuesta de la Oficina no sería aceptable, ya que **parece presentar deficiencias**. El texto extraído del Convenio 111 no debe utilizarse, ya que se refiere a la discriminación y no a la violencia y el acoso (la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones -CEACR- ha confirmado que solo el acoso sexual es una forma de discriminación sexual amparada por el Convenio 111).

Asimismo, la **Declaración Universal de los Derechos Humanos no se refiere específicamente a la violencia y el acoso** (la Declaración se refiere a la discriminación en el contexto del Convenio 111). Por último, si el Preámbulo consistiera en seguir de manera estricta el C111, este simplemente debería decir *“enunciado por la Declaración Universal de los Derechos Humanos”*, en lugar de hacer referencia a otros instrumentos internacionales.

Por ello, CEOE y CEPYME, en línea con la OIE, apoyan la inclusión de una referencia que establezca que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo **“pueden menoscabar el cumplimiento de los derechos humanos”**, como sugirieron varios países y confirmó el Asesor Jurídico de la OIT.

SEGUNDA.- Al punto 11 del preámbulo del proyecto de Convenio. Protección de grupos más vulnerables.

Para CEOE y CEPYME, al igual que para el resto del grupo de los empleadores, **es fundamental que la norma prevista proteja a los grupos más vulnerables frente a la violencia y el acoso en el trabajo**. Los grupos más vulnerables deben ser capaces de identificar su protección con facilidad, de manera que puedan disfrutar de ella a nivel nacional tras la ratificación de la norma.

No solo las mujeres y las niñas se ven afectadas de manera desproporcionada por la violencia y el acoso por razón de género, sino también las personas LGBTI, por lo que debe hacerse una referencia específica a estos grupos en el preámbulo para garantizar su protección, de forma que el punto 11 del preámbulo quedara como sigue:

*Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres, las niñas, **las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersexuales y no conformes con el género** y considerando que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado, que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y **el abuso de las relaciones de poder desiguales por razón de género**, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y [...].*

TERCERA.- Al artículo 1, a) del proyecto de Convenio. Definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

La **amplia definición de violencia y acoso**, y la **unión de ambos conceptos en una definición única crea inseguridad jurídica y representa una barrera para la ratificación y aplicación generalizada**.

Además, la estructura de la definición presenta una **terminología problemática**:

- La referencia a **“un conjunto de comportamientos y prácticas”** no sólo **no proporciona flexibilidad para adecuar la legislación nacional**, como indica la Oficina, sino que **agrava la definición** ya que no distingue los actos de acoso que no son necesariamente violentos y que requieren un tratamiento y una respuesta diferentes, frente a los actos de violencia que normalmente comportan un delito.

En los casos de comportamiento violento, como la agresión física, queda claro que serán abordados mediante respuestas y sanciones legales contra el autor de los hechos. Sin embargo, en algunas quejas por acoso, la situación podría resolverse de forma más satisfactoria a nivel del lugar de trabajo, a través de asesoramiento o mediación, en vez de mediante respuestas penales y jurídicas. Con el fin de prevenir y abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, se precisa una terminología clara para comprender el asunto que se está tratando y adoptar medidas adecuadas y proporcionales a las circunstancias.

- En segundo lugar, la referencia a **“comportamientos y prácticas inaceptables [...] que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar”** significa que la violencia y el acoso pueden producirse si un comportamiento tiene como resultado un daño psicológico, incluso cuando ese resultado no sea intencionado o previsible.

Aunque la referencia al término “*inaceptables*” pueda representar un intento de calificar dichos comportamientos, este término es ambiguo y carece de objetividad.

- En tercer lugar, también se hace referencia al “*daño económico*”. Se trata de un término impreciso que parece omitir las situaciones en las que se provocan daños intencionados a la propiedad durante la celebración de huelgas. En cambio, podría relacionarse con acciones legítimas llevadas a cabo por un empleador público o privado que pudieran tener consecuencias económicas para un particular. En ocasiones los empleadores deben tomar medidas razonables en defensa del interés de una oficina pública o una empresa y dichas medidas pueden tener consecuencias económicas como, por ejemplo, el cese del empleo en caso de despido.

CEOE y CEPYME entienden, como así lo hace la OIE, que la **Comisión no aceptó una definición fusionada de violencia y acoso en el texto final**, ya que muchos gobiernos y el grupo de los empleadores declararon claramente su intención de volver a redactar y dividir esta definición. La definición actual debe considerarse el resultado de una situación de estancamiento durante los debates y no un acuerdo.

En cualquier caso, **una única definición para dos conceptos diferentes no ofrece margen para acoger las leyes nacionales**; al contrario, crea una barrera significativa para una amplia ratificación y puesta en marcha. En lugar de flexibilidad, una definición fusionada crea una enorme ambigüedad y no aporta directrices concretas para que los países aborden esta cuestión de manera adecuada.

Sin unas definiciones claras de violencia y acoso, **los gobiernos y los empleadores se enfrentarán a desafíos innecesarios para adoptar las medidas adecuadas para cada situación**: no queda claro el modo en que los empleadores públicos y privados pueden identificar los riesgos de la violencia y el acoso, y tomar las medidas necesarias para prevenirlos y controlarlos (tal y como se estipula en la parte dispositiva del Convenio), cuando no existe una orientación obvia sobre lo que podría entenderse de forma razonable que entra en la definición de estos dos conceptos.

Además, la **definición fusionada también exigirá que la mayoría de los gobiernos, entre ellos el de España, emprendan una enorme labor para evaluar su capacidad de ratificar el Convenio propuesto**, y para modificar su legislación actual de manera que cumpla con este, ya que casi ningún gobierno cuenta con una definición similar y única de violencia y acoso en sus leyes nacionales.

El planteamiento de CEOE y CEPYME, en línea con la propuesta conciliadora planteada por el grupo de empleadores en la CIT, es que se **establezcan definiciones independientes para la violencia y el acoso**. Para ello, se propone incluir subapartados en el artículo 1, a):

i) el término violencia hará referencia a todos los actos o amenazas ejercidas mediante coacción o privación arbitraria de libertad que tienen el propósito o un efecto razonablemente previsible de causar daño o sufrimiento físico, psicológico o sexual.

ii) el término acoso debería entenderse como todo comentario o forma de conducta verbal no deseada con el propósito o un efecto razonablemente previsible de crear un entorno intimidante, degradante u ofensivo.

La Oficina en este apartado invita a los Miembros a que indiquen si la **inclusión de una lista indicativa y no exhaustiva de comportamientos** -que enuncie la forma en que pueden manifestarse la violencia y el acoso o que establezca categorías o formas de violencia y acoso generalmente reconocidas- aclararía más este apartado.

La inclusión de una **lista indicativa y no exhaustiva de comportamientos** que enuncie la forma en que pueden manifestarse la violencia y el acoso o que establezca categorías o formas de violencia y acoso generalmente reconocidas como se define en los nuevos subapartados (i) y (ii), **debe incluirse en el Convenio, además de los nuevos subapartados**. El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos es un buen ejemplo de inclusión de conceptos fundamentales en el Convenio, y no en la Recomendación, debido a su importancia.

CUARTA.- Al artículo 1, b) del proyecto de Convenio. Definición de violencia y acoso por razón de género.

Como declaramos previamente, en relación con el punto 11 del preámbulo, **la norma prevista debe proteger a los grupos más vulnerables frente a la violencia y el acoso en el trabajo**.

A tal efecto, la definición debe ser integral y coherente con la lista de grupos de la Recomendación que se refiere a las **personas LGBTI**. Las personas LGBTI también se ven afectadas de manera desproporcionada por la violencia de género.

En tal sentido la definición del artículo 1, b) quedaría del siguiente modo:

*(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, **orientación sexual, identidad de género o estatus intersexual**, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual;*

QUINTA.- Al artículo 1, c) del proyecto de Convenio. Definición de trabajador.

Para CEOE y CEPYME, en línea con la OIE, **ninguno de los cambios propuestos por la Oficina aborda las preocupaciones sobre el hecho de que esta definición es un importante obstáculo para conseguir un apoyo amplio**.

Por el contrario, los **cambios propuestos siguen estando en conflicto directo con las definiciones existentes en las legislaciones nacionales**. Todas las personas incluidas en la lista deben recibir protección; sin embargo, es necesaria una distinción entre el ámbito de aplicación y la definición de “trabajador” para evitar responsabilizar a los empleadores públicos y privados por aquellas personas que no están amparadas por la ley nacional o que no se incluyen normalmente en el término “trabajador”.

Es importante enfatizar que **todos los Convenios fundamentales de la OIT superaron esta controversia innecesaria absteniéndose de definir el término “trabajadores”**. Esta definición no solo es innecesaria, sino que plantea obstáculos para la aplicación en la legislación y la práctica nacionales.

Pese a que se acoge con satisfacción la incorporación de un nuevo artículo 4 (véase a continuación), la propuesta actual debe reformularse. Cuando la definición actual se interpreta junto con las partes dispositivas de los instrumentos, **las responsabilidades de los empleadores quedan ampliadas a personas que no están trabajando para un empleador y a personas que claramente quedan fuera del control de éste** (por ejemplo, demandantes de empleo, postulantes a un empleo, trabajadores cuya relación de trabajo se haya dado por terminada).

El enfoque preferido para tratar esta cuestión es **dividir en dos la sección “Definiciones y Ámbito de aplicación”**, por ejemplo: “Definiciones” incluiría violencia y acoso, y violencia y acoso por razones de género; mientras que “Ámbito de aplicación” incluiría el alcance de aplicación del instrumento (p.ej.: todas las personas), así como el concepto de “mundo del trabajo”.

De manera adicional, instamos a que el ámbito de aplicación del Convenio se amplíe a **todas las personas** y no se limite a los trabajadores. De esta forma el **Ámbito de aplicación** sería:

Este Convenio abarca a:

***Todas las personas** en todos los sectores de la economía, tanto formal como informal, ya sea en zonas urbanas o rurales, 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.*

La ausencia de una definición de trabajador no impediría que las partes dispositivas del texto identificaran las responsabilidades que habrían de aplicarse a grupos de personas más específicos en un lugar de trabajo, cuando esto fuera necesario. Esto **conseguiría que el texto fuera más claro y ampliaría el ámbito de aplicación de los instrumentos**. Además, como aspecto ventajoso, se mantendría el texto que ya ha sido aceptado.

SEXTA.- Al artículo 2 del proyecto de Convenio. Definición de mundo del trabajo.

Este apartado ilustra con claridad que los instrumentos propuestos son, de hecho, de carácter declarativo o promocional y que **no están redactados para garantizar una aplicación práctica**. Los empleadores queremos garantizar que la OIT elabora normas eficaces que otorguen a las personas vulnerables derechos a nivel nacional.

En su estado actual, **la definición del “mundo del trabajo” establece un conjunto de situaciones y espacios poco prácticos que quedan fuera del alcance y control de los empleadores** y muchos gobiernos fueron conscientes de ello en la reunión de la CIT.

Algunos espacios chocan con las responsabilidades de seguridad pública del Estado, como el desplazamiento desde y hacia el lugar de trabajo. Otros, crean problemas relacionados con la vida privada de las personas. No vemos la manera en que la propuesta de la Oficina está abordando estas preocupaciones, ya que **los empleadores públicos y privados aún podrían ser considerados responsables de aquellos espacios sobre los que no tienen control y de aquellas zonas que van mucho más allá de los lugares de trabajo de las personas**.

Para ser coherentes con nuestra propuesta de dividir la sección “Definiciones y Ámbito de aplicación”, el concepto “mundo del trabajo” debe incluirse en el apartado “Ámbito de aplicación”.

Además, para garantizar que las responsabilidades de los empleadores se limitan a las situaciones y espacios sobre los que tienen control, es necesario establecer un vínculo más claro entre violencia y acoso y “trabajo” en el artículo 9 del Convenio. Esto debe lograrse modificando el texto introductorio del artículo 9, con el fin de incorporar “**lugar de trabajo**” en vez de “mundo del trabajo”.

SÉPTIMA.- Al posible nuevo artículo después del artículo 4 del proyecto de Convenio. Funciones y responsabilidades diferentes.

La Oficina propone la **inclusión de un nuevo artículo** entre los artículos 4 y 5, no recogido en el texto propuesto, al objeto de aclarar “*que las responsabilidades pueden variar, y que la coordinación y la cooperación entre las partes interesadas son importantes para potenciar al máximo el impacto de sus respectivas medidas*”.

Se acoge con satisfacción esta propuesta ya que **reconoce que los distintos actores tienen funciones y responsabilidades diferentes** y busca promover la coordinación y cooperación. Sin embargo, no es suficiente para resolver la confusión en torno a las circunstancias en las que dichas responsabilidades se pondrán en evidencia en virtud del instrumento propuesto.

CEOE y CEPYME, como el resto del grupo de empleadores, insiste en que **el artículo 9 se refiera al “lugar de trabajo” en vez de al “mundo del trabajo”**, ya que esta cláusula podría terminar negando la protección a las víctimas de violencia y acoso. El Convenio debe reformularse en tal sentido para conseguir una amplia ratificación.

Además, se ha modificado el texto propuesto **para garantizar que se reconocen las diferentes capacidades y limitaciones específicas de todos los actores y que las funciones y responsabilidades pueden variar dependiendo de cada situación:**

Al adoptar y aplicar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, los Miembros deberán:

*a) reconocer que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores y sus respectivos representantes, tienen **diferentes capacidades y limitaciones, así como diferentes funciones y responsabilidades, para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y que éstas pueden variar según la situación.***

*b) promover la coordinación y la cooperación entre ellos, **teniendo en cuenta sus funciones complementarias.***

OCTAVA.- Al artículo 6 del proyecto de Convenio. Protección.

El apartado “Principios y derechos fundamentales en el trabajo” del texto original propuesto por la Oficina contenía una lista de grupos vulnerables que se ven afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso (incluido el colectivo LGTBI).

La postura inicial del grupo de los empleadores fue **eliminar la lista específica**, con el fin de que el apartado resultara menos prescriptivo y no fuera excluyente. Sin embargo, quedó claro que entre los presentes existían **intenciones preocupantes de excluir a las personas LGTBI de la protección**.

CEOE y CEPYME, así como el grupo de los empleadores de la OIE, apoyan con firmeza el principio de las Naciones Unidas que reconoce que **todas las personas deben estar protegidas frente a la violencia y el acoso, incluidas las personas LGTBI**. Todo instrumento de la OIT relativo a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo debe reflejar este principio establecido.

A este respecto, **CEOE y CEPYME, como la OIE, apoyan de forma incondicional que este grupo vulnerable se mantenga en la Recomendación**.

Asimismo, se podrían aceptar los dos cambios propuestos por la Oficina, **teniendo en cuenta las observaciones anteriores, los cambios propuestos realizados al Preámbulo y la definición de violencia y acoso por razones de género**.

Se propone un **texto con el objetivo de garantizar que todos los grupos en situación de vulnerabilidad reciban protección**:

*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 los grupos en situación de vulnerabilidad que se ven afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**.*

NOVENA.- Al artículo 7 del proyecto de Convenio. Legislación nacional que prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

La **violencia y el acoso** deben estar **prohibidos** en cualquier circunstancia, y en especial **durante las acciones colectivas**, cuando las personas se exponen a mayores riesgos. Con tal fin se propone la siguiente incorporación en el artículo 7:

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

DÉCIMA.- Al artículo 9 del proyecto de Convenio. Empleadores.

Cabe señalar que todos los instrumentos de la OIT que hacen referencia al “mundo del trabajo” y que figuran en el Informe marrón se refieren al lugar de trabajo, y no al concepto de “mundo del trabajo”, cuando especifican las medidas que deben adoptarse.

CEOE y CEPYME, compartiendo la posición de la OIE, formulan las siguientes propuestas:

- La expresión **“siempre que sea razonable y factible”** no ofrece la claridad necesaria sobre el modo en que el concepto del mundo del trabajo podría interpretarse junto a las responsabilidades del empleador. Debería añadirse **“teniendo en cuenta las capacidades de las pymes”** para garantizar que sus limitaciones específicas están debidamente reconocidas.
- **Fusionar las letras b) y c) podría aportar mayor claridad**, ya que ambos subapartados se relacionan con obligaciones similares.

- En lugar de referirse únicamente a los “**trabajadores concernidos**”, la cláusula debería ampliar la obligación para proporcionar información y capacitación a “**todas las personas concernidas en el lugar de trabajo**”. La información y la capacitación deben ser “pertinentes” en función de la categoría de personas.
- **Adición de un nuevo apartado d)** para garantizar que la consulta con los trabajadores y sus representantes es coherente con la legislación y la práctica nacionales.

Como se explicó previamente, en la consideración sexta, CEOE y CEPYME insisten en que **el concepto del mundo del trabajo se incluya en la sección “Ámbito de aplicación”**, así como que el texto introductorio del artículo 9 haga referencia al “**lugar de trabajo**” en vez de al “**mundo del trabajo**” para garantizar que los empleadores son responsables de la situación y los espacios que están bajo su control.

De esta forma el texto del precepto quedaría como sigue:

*Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores que tomen medidas, siempre que sea razonable y factible y **teniendo en cuenta sus capacidades y limitaciones**, para prevenir la violencia y el acoso en **el lugar de trabajo** y, en particular:*

(a) adoptar y aplicar una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;

(b) identificar y evaluar los riesgos laborales y de salud de la violencia y el acoso;

(c) proporcionar a las personas concernidas en el lugar de trabajo información y capacitación pertinentes sobre los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, así como sobre las medidas de prevención y protección correspondientes;

(d) consultar con los trabajadores y sus representantes según proceda.

DECIMOPRIMERA.- Al artículo 10 del proyecto de Convenio. Medidas de seguimiento y control y vías de recurso y reparación.

La Oficina invita a los Miembros a que indiquen si conviene especificar en esta disposición otras vías de recurso y reparación.

CEOE y CEPYME consideran que **las principales medidas correctivas ya están incluidas en el artículo 10 b)**. Ya que la lista no pretende ser exhaustiva, no es necesario añadir nada más.

DECIMOSEGUNDA.- Al artículo 10, g) del proyecto de Convenio. Derecho a sustraerse de una situación de trabajo ante actos de violencia y acoso.

Para ser coherentes con los Convenios 167, 170 y 184, que se refieren a la misma obligación, el apartado debería **establecer que los trabajadores tienen el deber de informar a sus supervisores, de inmediato, cuando ejerzan el derecho a sustraerse de una situación de trabajo.**

En tal sentido, se plantea la adición de “**y el deber de informar inmediatamente sobre ello a su supervisor**”, al final de la disposición.

DECIMOTERCERA.- Al artículo 10, h) del proyecto de Convenio. Inspección de trabajo.

De acuerdo con el artículo 13.2 del Convenio 81 sobre la inspección del trabajo, **se debería establecer un derecho de apelación en este apartado.**

Por ello, se propone añadir “**sujeta al derecho de apelación ante una autoridad judicial o administrativa que pueda estar prevista por ley**”, al final de la disposición.

DECIMOCUARTA.- Al párrafo 4 del proyecto de Recomendación. Negociación Colectiva.

Tal y como la Oficina explica en el comentario, ya que la intención no es promover la negociación colectiva en todos y cada uno de los niveles, el texto debe ser más claro en ese aspecto y, por tanto, debe **incluir “en los niveles apropiados”** para ser coherente con las prácticas nacionales y al mismo tiempo con el Pacto Mundial para el Empleo.

En tal sentido, se formulan algunas incorporaciones al texto para reflejar que **la negociación colectiva no es siempre el vehículo correcto para prevenir la violencia y el acoso**, y que las medidas adoptadas por los miembros deben apoyar a las víctimas de la violencia doméstica, en lugar de “tratar los efectos”. El texto propuesto sería el siguiente:

Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas a fin de:

*a) fomentar el **desarrollo** de la negociación colectiva **en los niveles apropiados, entre otras medidas**, para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y **dar apoyo a las víctimas de violencia doméstica**; y*

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

DECIMOQUINTA.- Al párrafo 5 del proyecto de Recomendación. Trabajadores migrantes.

Considerando que el ámbito de aplicación del instrumento engloba a todas las personas, que el párrafo 1 se refiere a un enfoque inclusivo y que el enfoque de la Oficina consiste en evitar referirse a grupos específicos (ya que esto podría percibirse como estigmatizante), **este apartado podría considerarse redundante**, por lo que se plantea su supresión.

DECIMOSEXTA.- Al párrafo 9 del proyecto de Recomendación. Evaluación de riesgos.

Preocupa la incorporación de “**en particular los peligros y riesgos psicosociales**”, ya que se está atribuyendo una jerarquía a este tipo de daño, pese a que todos los riesgos deben gestionarse, incluido el riesgo de daño físico.

Con tal motivo se han introducido pequeños cambios para suavizar el texto:

*En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo que se mencionan en el artículo **9, b)** del Convenio, se deberían tener en cuenta los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso, en particular los peligros y riesgos psicosociales, incluidos **aquellos originados por**:*

DECIMOSÉPTIMA.- Al párrafo 12 del proyecto de Recomendación. Listado de grupos vulnerables.

La explicación de la Oficina es confusa y parece sugerir en el Informe marrón que toda referencia a grupos vulnerables debería ser suprimida por ser estigmatizante. Por ello, sería importante que la **Oficina aclare este punto**. CEOE y CEPYME, tal como considera el grupo de empleadores, estiman necesario **mantener la lista de grupos** y, en especial, la referencia a las personas LGBTI. El uso del término LGBTI está reconocido universalmente para promover la diversidad y la inclusión.

Se podría aceptar el hecho de referirnos a “**grupos en situación de vulnerabilidad**”, en lugar de “grupos vulnerables”, aunque se cuestiona la idoneidad de esta propuesta, cuando en el texto se confiere una especial consideración a las mujeres y los trabajadores migrantes, y sabiendo de la existencia de intenciones alarmantes para excluir a las personas LGBTI del ámbito de aplicación.

Además, la lista solo hace referencia a los trabajadores, por ello, se propone un nuevo texto para **garantizar que la protección cubra a todas las personas:**

*Los Miembros deberían velar por que las medidas de prevención de la violencia y el acoso **brinden la misma protección a todas las personas**, entre ellas:*

- a) **las personas jóvenes** y de edad;*
- b) **las mujeres embarazadas o lactantes** y **las personas con responsabilidades familiares**;*
- c) **las personas con discapacidad**;*
- d) **las personas que viven con el VIH**;*
- e) **los migrantes**;*
- f) **las personas de pueblos indígenas y tribales**;*
- g) **las personas que son miembros de minorías étnicas o religiosas**;*
- h) **las personas afectadas por el sistema de castas**, y*
- i) **las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersexuales y no conformes con el género**.*

DECIMOCTAVA.- Al párrafo 14 del proyecto de Recomendación. Discapacidad psicosocial o física.

La referencia a **discapacidad psicosocial o física debe suprimirse** dado que cada país utilizará diferentes descriptores de discapacidad y dichos descriptores también cambiarán con el tiempo. El instrumento debe ser flexible y estar orientado al futuro, por eso se propone la siguiente redacción:

*Las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían tener derecho a percibir una indemnización en caso de **discapacidad** que les incapacite para trabajar.*

DECIMONOVENA.- Al párrafo 15 del proyecto de Recomendación. Mecanismos de solución de conflictos.

Los mecanismos de solución de conflictos deben **ofrecer flexibilidad a los Estados Miembro** en cuanto a la aplicación de estas medidas, para ello el texto introductorio debería ser:

*Los mecanismos de solución de conflictos en casos de violencia y acoso por razón de género mencionados en el artículo 10, e) del Convenio deberían incluir, **según proceda**:*

VIGÉSIMA.- Al párrafo 17 del proyecto de Recomendación. Víctimas de violencia doméstica.

CEOE y CEPYME, en línea con la OIE, consideran que **la violencia doméstica no debe incluirse en el ámbito de aplicación de estos instrumentos**, ya que no queda claro el modo en que el mundo del trabajo y sus instituciones pueden abordar la violencia cuando el problema está ocurriendo en un hogar privado y está motivado por asuntos que no pueden controlar.

Además, **preocupa la imposición de responsabilidades legales y sus costes relacionados a los empleadores públicos y privados en ámbitos que exceden su control.** Las medidas solo deberían adoptarse de forma voluntaria, en función de cada situación.

Al garantizar protección a los trabajadores domésticos frente a la violencia y el acoso, el artículo 5 del reciente **Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos no hace referencia a la violencia doméstica**, ya que esas situaciones quedan fuera del ámbito de aplicación de las Normas de trabajo de la OIT.

Con el fin de alcanzar el consenso, se proponen **varios cambios en la lista de medidas** (incluida la supresión de letra e), sobre "una evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo específicamente centrada en la violencia doméstica") y en el texto introductorio del párrafo 17 para garantizar la flexibilidad y la aplicación práctica:

*Las medidas para dar apoyo a las víctimas de la violencia doméstica **pueden incluir, cuando sea posible:***

*(a) **una licencia** para las víctimas de violencia doméstica;*

*b) **horarios de trabajo flexibles** para las víctimas de acoso y de violencia doméstica;*

*c) **el traslado temporal o permanente** de las víctimas de violencia doméstica a otros lugares de trabajo;*

*d) **una protección temporal contra el despido** para las víctimas de violencia doméstica;*

*e) **un sistema de referencia a las medidas públicas destinadas a mitigar la violencia doméstica, cuando existan, y***

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

III. CONCLUSIÓN.

Por lo expuesto, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, como la OIE, confían en que el proceso restante hasta 2019 ofrezca una **oportunidad para abordar todas las preocupaciones evidenciadas**. Dada la importancia de este asunto y el momento crucial en la historia de la OIT, es inaceptable que un texto no se ratifique de forma generalizada debido a una mala definición y a la falta de claridad jurídica.

Por ello, **las organizaciones empresariales mantienen el compromiso de regresar a Ginebra en 2019 y continuar con su labor para alcanzar un texto consensuado** que pueda atraer el apoyo de trabajadores, empleadores y gobiernos y que pueda convertirse en un instrumento común y eficaz para acabar con la violencia y el acoso en el trabajo.
