



RICARDO
SALAS
ALVAREZ
(FIRMA)

Firmado
digitalmente por
RICARDO SALAS
ALVAREZ (FIRMA)
Fecha: 2021.07.27
16:02:19 -06'00'



Imprenta Nacional
Costa Rica

ALCANCE N° 147 A LA GACETA N° 144

Año CXLIII

San José, Costa Rica, miércoles 28 de julio del 2021

94 páginas

PODER LEGISLATIVO PROYECTOS

REGLAMENTOS MUNICIPALIDADES

INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS BANCO CENTRAL DE COSTA RICA AUTORIDAD REGULADORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

PODER LEGISLATIVO

PROYECTOS

PROYECTO DE LEY

APROBACION DEL CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO (CONVENIO 190)

Expediente N.º 22.569

Durante la última sesión plenaria de la Centésima Octava Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), celebrada el 21 de junio de 2019 en Ginebra, Suiza, se adoptó el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio 190), que prevé la posibilidad de forjar un futuro del trabajo basado en la dignidad y el respeto, libre de violencia y acoso.

Antes del reciente clamor en todo el mundo contra la violencia y el acoso, los mandantes de la OIT ya habían concluido que era imperativo emprender una acción internacional para abordar este problema, que afecta tanto a hombres y mujeres.

Se llegó a un consenso tripartito sobre la apremiante necesidad de adoptar un enfoque integrado para la prevención y la lucha contra la violencia, que contemple que, las medidas contra la violencia deben abarcar a todos los actores del mundo del trabajo, teniendo en cuenta que dicho ámbito no incluye únicamente los lugares de trabajo propiamente dichos, sino también los desplazamientos, los actos sociales relacionados con el trabajo, los espacios públicos, el teletrabajo y, en algunos casos, el domicilio.

Por ello, los expertos, al tiempo que reconocieron la necesidad de mejorar la aplicación de las normas internacionales del trabajo vigentes, convinieron en que era necesario establecer uno o varios instrumentos nuevos, específicos y suficientemente flexibles, para tener en cuenta realidades socioeconómicas, empresas, formas de violencia y contextos de muy diversa índole.

Lo anterior con miras a proporcionar un entendimiento común de lo que abarca exactamente la manifestación de la violencia y el acoso, así como de las medidas necesarias para afrontarla en el mundo del trabajo actual y en el que se desarrolle en el futuro, pues se necesitarán respuestas capaces de adaptarse frente a los nuevos contextos en que puedan suscitarse diferentes formas de violencia y acoso.

Como referencia, durante las discusiones para la adopción de la nueva normativa, los representantes de las personas trabajadoras, empleadoras y gobiernos, tuvieron presente una serie de consideraciones, que se extraen de la parte introductoria del Convenio y que en resumen se citan a continuación:

- ✓ Toda persona tiene derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso;
- ✓ La violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;
- ✓ Los Miembros tienen la responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso;
- ✓ 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;
- ✓ Se reconoce 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;
- ✓ 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 las personas trabajadoras, la reputación de las empresas y la productividad;
- ✓ La violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad, así como la seguridad y la salud;
- ✓ Los gobiernos, las organizaciones de personas empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar su impacto.

Elementos del Convenio

De manera general, el Convenio está compuesto por 20 artículos, que a su vez se agrupan en 8 capítulos o acápite principales. El primer capítulo, denominado "Definiciones", está integrado únicamente por un numeral, que desarrolla los conceptos "violencia y acoso" y "violencia y acoso por razón de género".

La "la violencia y acoso" en el mundo del trabajo se define como "un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género" (art. 1.1 inciso a). Además, contempla que tanto la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados (art. 1.2).

El acápite tercero que se refiere a los Principios Fundamentales y que consta de tres artículos, hace referencia a la obligación que asume todo Miembro que ratifique el Convenio de garantizar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de acoso y violencia. Además, promueve la adopción de legislación y de políticas que promuevan 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, afectados por la violencia y el acoso en el mundo

del trabajo.

El capítulo cuarto dispone que 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 y que exija a los empleadores tomar las medidas necesarias, dentro de su grado de control, para prevenirla.

En el acápite quinto se contempla la obligación de todo Miembro de establecer los medios para ejercer los controles necesarios en relación con la aplicación de la legislación relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y garantizar el acceso a la reparación y a la protección de las víctimas, querellantes, testigos, entre otros.

El capítulo sexto se refiere a que todo Miembro deberá proporcionar orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre el tema de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo accesibles a las personas empleadoras, trabajadoras y sus organizaciones.

A su vez, el acápite séptimo, sobre "Métodos de aplicación, consagra la forma cómo cada Estado debe aplicar las disposiciones del Convenio, es decir, mediante legislación casera, convenios colectivos u otras medidas acordes con la práctica nacional.

El último capítulo, titulado "Disposiciones finales", hace referencia a la ratificación y sus efectos, entrada en vigor, entre otros asuntos.

Junto con el Convenio 190, que establece un marco común para la acción a fin de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, la Conferencia Internacional del Trabajo también adoptó la Recomendación que lo complementa (núm. 206).

Esta Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206) contiene disposiciones no vinculantes que ofrecen orientaciones adicionales para poner en práctica las obligaciones comprendidas en el Convenio 190. Está conformada básicamente por cuatro capítulos, dentro de los que se establecen indicaciones de índole facultativo, que buscan facilitarle al Estado Miembro la comprensión de lo consignado en el Convenio y darle una orientación, a modo sugestivo, para su aplicación.

A modo de referencia, la Recomendación aborda temas como los principios fundamentales (Capítulo primero), la protección y la prevención (Capítulo segundo), el control de la aplicación, vías de recurso y reparación y asistencia (Capítulo tercero) y orientación, formación y sensibilización (Capítulo cuarto).

Ahora bien, como parte del proceso de preparación de la presente iniciativa legislativa, la Cartera de Trabajo y Seguridad Social llevó a cabo un proceso de consultas a distintas instituciones relacionadas con el contenido del Convenio 190, así como a las organizaciones de trabajadores y de empleadores más

representativas, en lo principal.¹

Dentro de las respuestas recibidas, los diferentes destinatarios abordaron el tema desde distintas perspectivas, coincidiendo en su mayoría acerca de la importancia para que su texto sea valorado por los Legisladores y decidir sobre su eventual aprobación.

Como referencia, algunas de las manifestaciones recibidas expresan su conformidad con el proceso de sumisión, otras además exponen los esfuerzos y avances realizados por las instituciones en el ámbito de la prevención y tratamiento de la violencia y acoso en el entorno laboral.

Por su parte, de manera particular, la organización del sector empresarial externó preocupación en relación con las obligaciones que podrían generarles diversas situaciones previstas en el instrumento, incluidas las medidas que deben asumirse para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.²

Sin perjuicio de lo anterior y tomando en cuenta algunas de las consideraciones recibidas a raíz del proceso de consultas, se resalta a continuación aspectos valiosos que permiten clarificar la correspondencia del instrumento internacional con la legislación y práctica nacional, que podría verse fortalecida con la eventual aprobación del Convenio 190, en aras de asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

Referencia al marco normativo y práctica nacional

Dado que el Convenio 190 señala la posibilidad para que en la legislación nacional se incluyan las definiciones, conceptos y se adopten las medidas y

¹ Las consultas se realizaron, al tenor de lo dispuesto en el Convenio 144 sobre Consulta tripartita de la OIT, aprobado por Costa Rica mediante Ley N°6571 del 23 de abril de 1981, a instituciones, dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores, según se indica a continuación: Procuraduría General de la República, Corte Suprema de Justicia, Caja Costarricense de Seguro Social, Instituto Nacional de la Mujer, Instituto Nacional de Seguros, Ministerio de Seguridad Pública, Defensoría de los Habitantes, Ministerio de Desarrollo Humano e Inclusión Social; Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, Ministerio de Justicia y Paz, Ministerio de Educación Pública, Ministerio de la Presidencia, Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Relaciones Exteriores, Instituto Costarricense de Turismo, Dirección Nacional de la Inspección General del Trabajo, Dirección Nacional de Seguridad Social, Dirección de Asuntos Jurídicos, Dirección de Asuntos Laborales, Dirección Nacional de Empleo, Consejo de Salud Ocupacional, Dirección General de Planificación del Trabajo y Unidad de Equidad de Género del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Además a la Mesa Sindical de Mujeres y a las organizaciones de trabajadores y empleadores más representativas: Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN), Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC), Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT), Central General de Trabajadores (CGT), Central Social Juanito Mora Porras (CSJMP), Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos Rerum Noravum (CCTDRN) y la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (UCCAEP).

² Memorial DE-013-20 de 10 de marzo de 2020 suscrito por el señor Fabio Masis Fallas, Director Ejecutivo de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP).

políticas necesarias, conforme la situación nacional, de manera que se dé una garantía efectiva a las personas que están siendo víctimas de violencia y acoso en el trabajo, se estima oportuno reconocer algunos esfuerzos específicos, que el país ha desarrollado alrededor de la materia.

Sobre el particular, la Procuraduría General de República, en su criterio OJ-048-2020 del 2 de marzo del 2020, ha externado en la opinión jurídica vertida a raíz de la consulta realizada, que si bien en Costa Rica, el ordenamiento jurídico no ha tratado mediante normativa especial, las prácticas de la violencia y el acoso laboral, ello no implica necesariamente que existe una desregulación absoluta. Claro está, que por la magnitud de las consecuencias que tal anomalía social reviste, lo deseable es que exista una legislación especial que lo regule a plenitud. No obstante mientras eso ocurre, el legislador y la jurisprudencia nacional, se han encargado de delinear, en sus posibilidades, el tratamiento legal.

Dentro de este contexto, Costa Rica ha dado pasos significativos en la construcción de una cultura del trabajo basada en el respeto a la dignidad del ser humano. A nivel internacional existen instrumentos jurídicos, ratificados por Costa Rica, que regulan la problemática de la violencia, pero no necesariamente en su vinculación con el mundo del trabajo.

La base normativa que deriva en la protección de la integridad, física, moral y psicológica de la persona trabajadora, se encuentra en la Declaración Universal de los Derechos Humanos³, la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José⁴, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer⁵, en el Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Protocolo de San Salvador⁶, en la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención Belém do Pará”⁷ y en la Convención Americana de Derechos Humanos⁸.

Todas esas normas internacionales, que forman parte del ordenamiento jurídico nacional, tutelan la imagen, la integridad y salud de la persona. De este mismo conjunto de normas jurídicas internacionales, se desprende además la obligatoriedad del Estado, de velar porque las condiciones y medio ambiente de trabajo estén libres de todo tipo de conducta violenta, que atente contra la integridad física, moral y psicológica de la persona trabajadora.

Dentro de este contexto, adquiere vital importancia valorar el hecho que Costa Rica es un país promotor de los Derechos Humanos y en esta labor se encuentra ocupada. Al respecto, el Convenio núm. 190 es un instrumento innovador dado que reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, son una amenaza

³ Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

⁴ Artículos 5 y 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

⁵ Artículos 1, 3 y 11 de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

⁶ Artículos 6 y 7 del Protocolo Adicional de la Convención Americana de Derechos Humanos.

⁷ Artículos 3 y 4 de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención Belém do Pará”.

⁸ Artículo 5 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.

Sobresale el hecho que el Convenio núm. 190 es el primer tratado internacional que establece el compromiso de los Estados Miembros de la OIT de eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y de abordar esta cuestión en el contexto de las importantes realidades y retos del futuro del trabajo.

Se aprecia que tanto el Convenio 190 y la Recomendación 206 que lo complementa, tienen una visión de futuro y un potencial para dar protección a todos los trabajadores en todo el mundo. Incluso en el caso de los países que ya cuentan con una legislación, el Convenio aporta nuevos temas de política, que se concentran en la prevención y en la evaluación de riesgos, entre otras cosas. Así pues, estos instrumentos pueden contribuir a cambiar las actitudes y conductas y crear un futuro del trabajo basado en la igualdad, la dignidad y el respeto.

Aplicar las leyes, las medidas en el lugar de trabajo y sensibilizar acerca de las causas de la violencia y el acoso y de las medidas para abordarlos, son acciones que ayudarán al país a abordar las causas subyacentes de la violencia y el acoso, pero ante todo son acciones indispensables para lograr un cambio transformativo y a largo plazo de las normas sociales.

También, la Recomendación núm. 206 contiene más detalles, porque especifica que se debería velar por la plena aplicación de los instrumentos de la OIT sobre igualdad y no discriminación, que incluyen el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), aprobados y ratificados por Costa Rica. Por consiguiente, la plena aplicación de las normas está estrechamente vinculada a la aplicación de los instrumentos pertinentes de la OIT y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, lo cual les da aún más relevancia.

Además, el Convenio 190 y la Recomendación 206 contribuyen a la consecución de los ODS establecidos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Para los gobiernos, los empleadores y los sindicatos, los ODS son pertinentes para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, a través de objetivos que buscan:

a- Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos (objetivo 8), que incluye lograr el empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos los hombres y las mujeres, según la meta 8.5;

b- Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas (objetivo 5). Esto incluye la meta de *«poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo»*; *«eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de*

explotación» y «aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles», entre otros.

De tal suerte que se estima que el diálogo social, es una herramienta vital para alcanzar estos objetivos y condiciones de trabajo dignas, igualitarias, decentes y sostenibles, lo cual es la base para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Por otro lado, a nivel nacional, la Constitución Política, establece los pilares fundamentales para proteger la dignidad humana, garantizar el derecho a un ambiente sano y equilibrado, reconocer el trabajo como un derecho del individuo, prohibir la discriminación salarial, disponer que las leyes darán especial protección a las mujeres y a las personas menores de edad en su trabajo, entre otros aspectos relacionados con el Convenio 190⁹.

Como referencia, la relación de los artículos 33, 41, 50, 56, 66, 70 y 74 constituye un pilar fundamental para regular este fenómeno, por cuanto garantizan el deber del Estado para procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad de las personas o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía.

Tales preceptos constitucionales son retomados por el Código de Trabajo, y a modo de ejemplo, el Código de Trabajo en el artículo 19 establece que "*El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley.*" Por su parte, el artículo 69 inciso c) estipula como obligaciones de la persona empleadora "*Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra...*".

También el inciso i) del ordinal 70 de ese cuerpo normativo dispone que queda absolutamente prohibido a la persona empleadora "*Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley*" y el numeral 71 inciso d) obliga a las personas trabajadoras a: "*Observar buenas costumbres durante sus horas de trabajo*".

Por otra parte, el artículo 83 del Código de referencia, regula las causas justas que facultan a la persona trabajadora para dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad para la persona empleadora, dentro de las que se encuentran de interés: "*b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma reñida con la moral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador*" y, "*e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato*".

⁹ Artículos 33, 41, 50, 56, 68, 71 de la Constitución Política de la República de Costa Rica.

Como contraparte, el artículo 81 del Código de Trabajo enumera las causas justas que facultan a la persona empleadora para dar por terminado el contrato de trabajo, entre las que se encuentran “a) *cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono*”.

Asimismo, los artículos 273 y 282 del Código de Trabajo declaran de interés público todo lo referente a salud ocupacional con el propósito de promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de la persona trabajadora en general y establecen la obligación de la persona empleadora de adoptar las medidas para garantizar la salud ocupacional de las personas empleadas.

También, con la entrada en vigor de la Reforma Procesal Laboral, Ley N. 9343 en fecha 25 de julio de 2017, se introdujo en el Código de Trabajo un régimen de no discriminación en favor de personas trabajadoras, incluidas mujeres, en el ámbito laboral, específicamente en el Título Octavo, denominado “Prohibición de Discriminar” (artículos 404 al 410).

Asimismo, esa nueva normativa incorporó un proceso, que tiene carácter sumarísimo y se le conoce como “*amparo laboral*”, que regula la prohibición de toda discriminación por motivos de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica y cualquier otra forma de análoga de discriminación¹⁰.

Adicionalmente a lo estipulado en el Código de leyes, se han promulgado diferentes leyes nacionales que establecen regulaciones para garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, entre las que se pueden destacar las siguientes:

- Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, N.º 7142 de 8 de marzo de 1990 y sus reformas, que impone al Estado la obligación de velar porque la mujer no sufra discriminación alguna por razón de su género y se le garantice igualdad de derechos en relación con los hombres en el ámbito político, económico, social y cultural.
- Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, N.º 7476 de 3 de febrero de 1995 y sus reformas, cuyo objetivo es prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo y educativo, en el sector público y el sector privado.
- Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, N.º 7600 del 2 de mayo de 1996 y sus reformas, que

¹⁰ Este proceso está relacionado también con la figura de “Protección en Fueros Especiales y tutela del Debido Proceso”, numerales 540 a 547 ibidem

establece que el Estado debe garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en los diferentes ámbitos incluido el laboral y eliminar cualquier tipo de discriminación.

- Ley de Creación del Sistema Nacional para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres y la violencia intrafamiliar, N.º 8688 de 4 de diciembre de 2008, como instancia de deliberación, concertación, coordinación y evaluación en esta materia, cuyos objetivos y funciones armonizan con el contenido del Convenio 190 de la OIT.

En el ámbito de las políticas públicas, como referencia se tiene a bien destacar las siguientes iniciativas:

- Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las Edades Costa Rica 2017-2032, consensuada a nivel interinstitucional e intersectorial. A través de esta disposición se cumple *“...con el mandato incluido en varios instrumentos de ley donde se obliga al Estado costarricense a: “Promover políticas públicas, planes, programas, propuestas jurídicas, proyectos o acciones que garanticen el cumplimiento de los mandatos establecidos en los diferentes instrumentos jurídicos nacionales e internacionales que protegen el derecho humano a vivir libre de violencia” (Convención de Belem do Pará, Ley N. 7586 contra la Violencia Doméstica, art. 22, Ley 8688 Creación del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y Violencia Intrafamiliar art 2)...”*¹¹

Dentro de este contexto, también el Consejo de Salud Ocupacional (CSO) ha promovido la adopción de una serie de políticas e instrumentos dirigidas al tema que nos ocupa. Al respecto, se citan algunas:

- "Política Nacional de Salud Ocupacional de Costa Rica"¹². Establece *“...los lineamientos generales para el mejoramiento de las condiciones y ambiente de trabajo y una cultura de prevención en armonía laboral, que promueva un estilo y calidad de vida saludable de las personas trabajadoras.”*¹³
- Normas técnicas nacionales en prevención de riesgos psicosociales: mediante Acuerdo N° 2991-2108 el CSO dispuso la elaboración de 57 normas técnicas avaladas por el Instituto Nacional de Normas Técnicas de Costa Rica (INTECO), de las cuales tres se refieren a la prevención de los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo y con ello a la prevención de la violencia en el lugar de trabajo, siendo una de éstas específica para la prevención, detección y atención del acoso laboral o “Mobbing” en el lugar de trabajo:

¹¹ Política nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades Costa Rica 2017-2032.

¹² Decreto N° 39321-MTSS del 17 de agosto de 2015

¹³

https://www.cso.go.cr/legislacion/decretos_normativa_reglamentaria/Decreto%20N%C2%B0%2039321-MTSS%20Política%20Nacional%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf

- a) PN INTE T 202- 2019: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout". Consecuencias, evaluación y prevención.
- b) PN INTE T 201- 2019: Prevención, detección y atención del acoso laboral o "Mobbing" en el lugar de trabajo.
- c) PN INTE T 201- 2019: Factores psicosociales. Identificación, evaluación y atención de los factores psicosociales en el lugar de trabajo. Parte 1. Aspectos conceptuales.

- Lineamiento para minimizar y controlar la violencia externa en la ejecución del trabajo: aprobado en sesión ordinaria del CSO, 1983-2018, celebrada el 21 de marzo de 2018, mediante acuerdo N° 2965-2018. Este lineamiento es de carácter obligatorio para el sector público y de aplicación voluntaria para el sector privado. El lineamiento establece pautas generales de acción para la atención de la violencia externa en la ejecución del trabajo¹⁴, dirigidas a las personas trabajadoras y empleadoras con el fin de prevenir y minimizar el riesgo a la salud física, mental y social.
- Guía para la elaboración del programa de salud ocupacional: aprobada mediante acuerdo del CSO N° 2718-2017 de la sesión ordinaria N°1937-2017 del miércoles 8 de febrero del 2017¹⁵. Según lo dispuesto en el artículo 40 del Reglamento General para la Autorización de Permisos de Funcionamiento, Decreto N° 39472-S, es de uso obligatorio. Esta guía incluye, en la clasificación de riesgos laborales, la identificación de los riesgos referentes al contenido y organización del trabajo, en cuyo eje de Relaciones Sociales se contempla la prevención de la violencia y acoso en los lugares de trabajo.
- Guía directriz para la prevención y el abordaje del VIH/sida en el mundo del trabajo: fundamentada en el "Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo" emitido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que prohíbe la discriminación o el trato degradante a las personas infectadas por el VIH/sida. Esta directriz, en el capítulo IV, establece una serie de obligaciones dirigidas a fomentar prácticas de empleo justas, tanto en la etapa de contratación como durante el desarrollo del trabajo.

¹⁴ La violencia externa en el trabajo es toda acción, incidente o comportamiento, mediante el cual la persona trabajadora es amenazada, agredida, discriminada, humillada o lesionada por otra, en el ejercicio de su actividad laboral o como consecuencia directa de esta. Incluye la violencia física, psicológica, sexual, patrimonial personal y pública. Algunas acciones de violencia externa son: robo; amenaza o burla escrita o por medios electrónicos, daños al vehículo propio o al de la empresa; amenaza verbal de un usuario o cliente.

¹⁵

https://www.cso.go.cr/documentos_relevantes/manuales_guias/guias/Guia%20Programa%20Salud%20Ocupacional.pdf

En adición a todo lo anterior, también existen reglamentaciones internas y otras acciones desarrolladas por distintas instituciones para garantizar un ambiente laboral libre de acoso y violencia.

A manera de referencia, se pueden citar los siguientes casos:

✓ Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS): Esta institución desde el año 2008, cuenta con el Programa Institucional para la Equidad de Género, como instancia encargada de promover la transversalización de la perspectiva de género en todos los niveles de actuación institucional.

Para cumplir con los objetivos propuestos en este Programa, se realiza capacitación en materia de hostigamiento sexual, acoso laboral, discriminación por motivos de género, derechos humanos y género y se da asesoría en la materia.

Además, se ha impulsado el desarrollo de una Política Institucional para la Igualdad y Equidad de Género, que ha tenido dos planes de acción. El segundo Plan, fue aprobado en enero de 2019 y en su texto se plantea el desarrollo de iniciativas para promover ambientes libres de violencia y discriminación, tales como el desarrollo de un mecanismo virtual de capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso laboral, así como la revisión y actualización de la campaña de comunicación, enfocada en la prevención de ambos tipos de violencia en los espacios de trabajo de la entidad.

Adicionalmente, en el año 2010, la Junta Directiva de la CCSS aprobó la Normativa de Relaciones Laborales, que se elaboró con la participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y trabajadoras. En los títulos III y IV de dicha regulación, se aborda de forma específica, lo relacionado con el procedimiento administrativo disciplinario en materia hostigamiento sexual y acoso laboral. Además, se establecen las medidas de carácter preventivo que debe realizar la Administración para promover ambientes saludables y libres de estas prácticas discriminatorias y violentas.

✓ Ministerio de Desarrollo Humano e Inclusión Social (Instituto Mixto de Ayuda Social, IMAS): posee un "Reglamento para la prevención de acoso laboral en el Instituto Mixto de Ayuda Social", que brinda a las personas trabajadoras, orientación, formación y acompañamiento para que su lugar de trabajo sea agradable y seguro.

✓ Poder Judicial: Tiene una "Política de Género", aprobada en Corte Plena, que regula la protección de las mujeres y hombres trabajadores en situación de acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y violencia doméstica.

Se cuenta además con una Oficina para la recepción de denuncias por acoso laboral y acoso sexual y una Secretaría de Género, que cuenta con una abogada que asesora y acompaña a las víctimas durante el proceso administrativo disciplinario y el proceso ante la Inspección Judicial o ante los Juzgados de Violencia Doméstica, según corresponda. De igual manera, las víctimas de discriminación cuentan con representación legal.

Esta Secretaría también imparte cursos de capacitación para la prevención del acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en contra de las mujeres. Además, dado que en el Poder Judicial existen dependencias en las que, por la conformación de su personal o porque laboran en horarios nocturnos, existe un alto riesgo a que se generen actos de violencia y acoso laboral, se trabaja en desarrollar capacitaciones y campañas de sensibilización del personal, para mantener el ambiente laboral libre de acoso y violencia.

Por otra parte, Defensa Pública Laboral representa a las víctimas de acoso laboral ante la instancia jurisdiccional.

✓ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS): Mediante el Decreto N.º 38360-MTSS, publicado en el Diario Oficial La Gaceta N.º 84 del 5 de mayo del 2014, se incluyó un nuevo Capítulo XIX en el "Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social", denominado "Del acoso u hostigamiento sexual". En esta normativa, a partir del artículo 95, se establece el procedimiento para el trámite de denuncias por acoso y hostigamiento sexual en el MTSS. De igual forma, se creó una Comisión Investigadora Permanente, conformada por funcionarios de la institución, encargada de tramitar las denuncias interpuestas.

Asimismo, en materia de acoso laboral, mediante Decreto Ejecutivo N° 41662-MTSS, publicado en el Alcance N° 119 a La Gaceta del 29 de mayo del 2019, se emitió el "Reglamento para la prevención y atención del acoso laboral en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social". También se creó la Comisión Institucional Permanente para la prevención de Acoso Laboral en el MTSS, que debe velar por la aplicación de esta normativa, en aras de prohibir, prevenir y sancionar las conductas de acoso sexual.

Por su parte, la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo (DNI), que es la dependencia ministerial encargada de velar porque se cumplan las leyes de trabajo y previsión social, desarrolla importantes acciones, a través de su cuerpo de inspectores, relacionadas con el acoso y violencia en el trabajo:

- Tramitación en sede administrativa de las denuncias interpuestas por acoso laboral y sexual

Toda persona trabajadora que considere que está siendo objeto de acoso laboral o sexual, tiene la posibilidad de interponer la denuncia correspondiente, en cualquiera de las oficinas Regionales de la DNI. Su trámite se realiza con fundamento en lo establecido en el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo, siendo su objetivo corregir las actuaciones lesivas, si las hubiere.

- Interposición de acusaciones en sede judicial por infracción a las leyes de trabajo (casos de acoso laboral y sexual)

Si la organización patronal incumple con la obligación de corregir la infracción laboral por acoso laboral o sexual, la DNI procede a interponer la acusación en sede judicial. Será el Juez quien resolverá con carácter de cosa juzgada material, si en efecto existió o no la conducta de acoso sexual o laboral. En caso de que esta sede administrativa se encuentre inconforme con lo resuelto, se interpondría el Recurso de Apelación correspondiente.

- Modificación de la metodología de visitas inspectivas con enfoque de género

Se implementó la metodología de las visitas inspectivas con enfoque de género, con el fin de identificar situaciones discriminatorias, entre hombres y mujeres, en el ámbito laboral.

- Guías de Género

En el año 2019 se actualizó la Guía de Género y otros instrumentos para el mejoramiento del trabajo que se desarrolla en el tema de la discriminación por género, que es una forma de violencia en el mundo del trabajo.

- Obligación legal de contar con una política interna contra el hostigamiento sexual

En atención a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley N° 7476 del 3 de febrero del 1995, "Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia", todo empleador en Costa Rica, debe contar con una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Los Inspectores de Trabajo deben verificar, en todo ciclo inspectivo, que el patrono posea dicha política y que esta haya sido divulgada a las personas trabajadoras. En caso de que el patrono no acredite lo anterior, se levanta un Acta de Inspección y Prevención y se le concede al patrono un plazo determinado para cumplir con dicha normativa. Si el incumplimiento persiste, cuando se realiza la visita de revisión, la DNI procede a realizar la acusación judicial por infracción a las leyes de trabajo y seguridad social.

- ✓ Ministerio de Salud Pública: Tiene incorporado en su Reglamento Autónomo de Servicio, Decreto Ejecutivo 32544-S de 9 de febrero de

2005, un Capítulo referido a las manifestaciones del hostigamiento sexual y otro que regula las manifestaciones del hostigamiento o acoso laboral.

Por su parte, también el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) realiza una labor importante en la materia que nos ocupa. Al respecto, esta institución desarrolla medidas para promover el trato igualitario de las mujeres en el empleo, principalmente a través de tres programas:

- **Sello de Igualdad de Género en el sector empresarial:** Este programa tiene como objetivo garantizar que todos los procesos de una empresa, se definan e implementen con igualdad de género, mediante la identificación de brechas entre hombres y mujeres en los ámbitos laborales y la implementación de acciones para el cierre paulatino de las mismas en diferentes ámbitos, siendo uno de ellos la prevención y tratamiento del hostigamiento sexual y la violencia contra las mujeres. El INAMU brinda herramientas didácticas, procesos de capacitación y acompañamientos bilaterales para trabajar el proceso. Entre estas herramientas, en materia de acoso y violencia, la institución ha emitido las "Orientaciones a las empresas privadas para la planificación, detección y referencia de casos de situaciones de violencia en el contexto de la relación de pareja" y los "Lineamientos para el diseño de una política interna para prevenir, desalentar y sancionar el hostigamiento sexual en empresas privadas."
- **Reconocimientos de Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género:** Este programa tiene como objetivo motivar a las organizaciones, públicas y privadas, a tomar medidas que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como el cierre de brechas de género en el ámbito laboral.

Como derivación de los dos programas, durante los años 2018 y 2019, el INAMU ha coordinado con ONU Mujeres, a través del Programa Ganar- Ganar, la realización de actividades conjuntas con empresas, mediante 4 líneas de trabajo, siendo una de ellas la capacitación a empresas en la atención de casos de violencia contra las mujeres, incluida una publicación sobre Protocolos y Políticas empresariales.

- **Inspección de Trabajo con enfoque de género:** este programa comprende acciones desarrolladas en conjunto con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Igualmente, el sector empleador ha cumplido una labor relevante en la materia que nos ocupa. Como referencia, ha desarrollado diferentes acciones y ha propuesto herramientas dirigidas a mantener un ambiente laboral sano para sus colaboradores, entre las que se contemplan: el uso de salas de descompresión, la prestación de servicios de atención psicológica, el desarrollo de programas de sensibilización y prevención contra el acoso sexual, la emisión de políticas y/o reglamentos contra el acoso sexual, el establecimiento de mecanismos para el

trámite de denuncias, la prestación de apoyo psicológico a la víctima.¹⁶

Por otro lado, la jurisprudencia constitucional y laboral ha cumplido una labor muy importante con el fin de solventar los vacíos que no se han podido abordar de forma directa e integral, a través de una normativa especial relacionada con la violencia y acoso en el mundo del trabajo, pronunciándose en temas como:

- la definición de las características o elementos esenciales que constituyen el acoso u hostigamiento, tanto sexual como laboral (Resoluciones de la Sala Constitucional No.2006-03086 de las 9:53 horas del 10 de marzo de 2006 y N° 2008-15592 de las 10:40 horas del 17 de octubre del 2008; y Resolución de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia N° 01381-2016 de las 9:00 horas del 14 de diciembre de 2016);
- las modalidades de acoso laboral que existen (Resolución de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia No.2005-655 de las 14:05 horas del 3 de agosto del 2005);
- las repercusiones que las manifestaciones de acoso y violencia tienen en la salud física y emocional de las víctimas (Resolución de la Sala Constitucional No. 2016-004519 de las 14:30 horas del 5 de abril de 2016);
- la valoración de los medios de prueba (Resolución de la Sala Constitucional 2011-5273 de las 15:18 horas del 27 de abril del 2011. Resoluciones de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, N.º 00430 – 2012 las 9:50 horas del 16 de mayo de 2012; N° 2012-000092 de las 10:55 horas del 8 de febrero de 2012 y N° 2012-000576 de las 9:40 horas del 18 de julio de 2012);
- la posibilidad de declarar la nulidad del despido de la persona víctima de acoso e incluso de ordenar su reinstalación si la perjudicada así lo desea (Resolución de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia N° 2005-655, de las 14:05 horas del 3 de agosto de 2005).

Así las cosas, todas las acciones apuntadas resultan muy significativas en la atención y prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como un avance muy importante para la debida implementación y cumplimiento del Convenio 190, en caso de su aprobación. Estos esfuerzos han sido producto de la actitud proactiva de quienes han asumido el compromiso de colaborar para que el mundo del trabajo costarricense mejore cada día.

Al Estado le corresponde cumplir un rol importante en esa tarea y como parte de esa responsabilidad, le concierne mantener una revisión continua del marco legal. Específicamente, en la materia que nos ocupa, le corresponde proponer iniciativas que respondan a un ambiente libre de acoso y violencia, dentro de las que se encuentra la discusión y promoción del Convenio 190.

En este contexto, la finalidad fundamental del proceso de sumisión del Convenio

¹⁶ Las acciones indicadas son parte del resultado obtenido por parte de la Unidad de Equidad de Género del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, durante el período 2018, 2019 y los meses de febrero y marzo del 2020, época en la que realizó visita a 52 empresas, para detectar buenas prácticas laborales.

190 de la OIT, consiste en entablar un debate dentro de los órganos legislativos competentes y fomentar su aprobación y consecuente ratificación.

Sobre el particular, resulta meritorio resaltar el trámite de consultas tripartitas realizado con ocasión de la preparación de la presente iniciativa legislativa, que ha dejado en evidencia, no solamente las acciones de progreso y avances expuestos para abordar a nivel nacional la problemática que nos ocupa, sino también preocupaciones del sector empleador alrededor de la materia.

Dentro de esas inquietudes, dicho sector ha dejado planteado que es innecesaria la aprobación del Convenio 190, por colocar al país a su parecer en riesgo de incumplimiento. Al respecto, esboza diversas interrogantes relacionadas con lo difícil que resulta ser para un empleador conocer dónde empiezan y acaban sus responsabilidades, ya sea en una pequeña o en una gran empresa, con los incidentes que implican a personas que nunca han conocido (personas en búsqueda de empleo), en lugares fuera de su alcance (espacios públicos) o en situaciones más allá de su control (viajes por trabajo), todo esto tomando en cuenta, a su entender, el amplio concepto del mundo del trabajo, además de la introducción de la figura de la violencia doméstica, entre otros aspectos.

Sobre el particular, resulta importante tener presente la Recomendación número 206 de la OIT, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Recomendación 206), que complementa las disposiciones del Convenio 190 y que acompañó su proceso de adopción.

En el caso de la violencia doméstica, por ejemplo, aludida por los empleadores, efectivamente esta es otra forma de violencia y acoso contemplada en el Convenio. Para su abordaje, la Recomendación 206 sugiere una serie de medidas apropiadas para mitigar el impacto de ese flagelo en el mundo del trabajo, que los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, pueden ayudar a reconocer, afrontar y abordar.¹⁷

Si este problema de la violencia doméstica se reconoce y se aplican medidas apropiadas para apoyar a las víctimas y para tratar su impacto en el mundo del trabajo, y si las víctimas son remitidas a organismos especializados que les proporcionen información, asistencia jurídica, y otros mecanismos de apoyo, entonces podrán permanecer en sus empleos en condiciones de seguridad.

Sin perjuicio de lo anterior y en sentido similar a lo que opina la Procuraduría General de la República, se estima importante la valoración y análisis del Convenio 190 dentro del entorno normativo nacional, no solamente por la materia que pretende regular, que resulta ser esencial para un Estado social y de derecho, sino por cuanto constituye la base para la promoción y elaboración de legislación especial que fortalezca y llene vacíos alrededor la materia.

Adicionalmente, se estima que la eventual aprobación del Convenio 190, que constituye una norma con rango superior a la ley ordinaria, respaldaría todos los progresos alcanzados y aumentaría la seguridad jurídica, tanto para las personas

¹⁷ Párrafo 18 de la Recomendación 206

trabajadoras como para las empleadoras, además de robustecer todo lo actuado en materia de respeto a los derechos humanos, todo esto con el dispuesto acompañamiento técnico que para todos estos casos brinda la OIT.

En ese sentido, aprobado el Convenio 190, este constituiría un sustento normativo sólido, para que el país revise y actualice su legislación laboral, a través de la promulgación de legislación especial, que atienda las inquietudes particulares de los sectores, principalmente las apuntadas por los empleadores, en aras de fortalecer la prevención y la lucha contra la violencia en el mundo del trabajo.

Por lo tanto, conforme lo dispuesto en el artículo 19, párrafo 5 b) de la Constitución de la OIT, el Poder Ejecutivo cumple con su obligación como Estado Miembro de la OIT, de someter a la Asamblea Legislativa el presente Proyecto de Ley de aprobación del Convenio 190. Le corresponderá al Plenario Legislativo, en aplicación del procedimiento de formación de las leyes, abrir el debate con los diferentes actores sociales, quienes contribuirán desde sus diferentes ámbitos, para alcanzar la decisión final.

En consecuencia, al ser evidente que la aprobación del Convenio número 190 es una necesidad nacional, por cuanto aborda de manera efectiva la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, el Poder Ejecutivo emite una recomendación favorable para su aprobación por parte de los señores Diputados y señoras Diputadas de la Asamblea Legislativa.

En virtud de lo anterior, se somete al conocimiento y aprobación de la Asamblea Legislativa el presente Proyecto de Ley de **Aprobación del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio 190)**.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

**LEY DE APROBACION DEL CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA
VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO
(CONVENIO 190)**

ARTÍCULO ÚNICO- Se aprueba el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio 190), cuyo texto es el siguiente:

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Convenio 190

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

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina

Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);

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

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

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre

la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;

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

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

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

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

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;

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

Considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la

productividad;

Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

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

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

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

I. DEFINICIONES

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez

o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

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

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2

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

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

Artículo 3

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que 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 REPARACIÓN

Artículo 10

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

- a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación 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. MÉTODOS DE APLICACIÓN

Artículo 12

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

VIII. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13

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

Artículo 14

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 15

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá

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

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

Artículo 16

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

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

Artículo 17

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

Artículo 18

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una

memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 19

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

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 15, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor, y
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

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

Artículo 20

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

Rige a partir de su publicación.

Dado en la Presidencia de la República, San José, a los treinta días del mes de junio del año dos mil veintiuno.

CARLOS ALVARADO QUESADA

Silvia Lara Povedano
Ministra de Trabajo y Seguridad Social

NOTA: Este expediente paso a estudio e informe de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Sociales.

1 vez.—Exonerado.—Solicitud N° 282207.—(IN2021568059).