



REUTERS/ Nacho Doce

ANÁLISIS LEGAL DE NUEVAS TENDENCIAS DE GÉNERO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

ESTUDIO DE LA LEGISLACIÓN Y ANTECEDENTES EN 11 PAÍSES DE
LA REGIÓN: ARGENTINA | BOLIVIA | BRASIL | CHILE | COLOMBIA |
ECUADOR | MÉXICO | PARAGUAY | PERÚ | URUGUAY | VENEZUELA

ANÁLISIS LEGAL DE NUEVAS TENDENCIAS DE GÉNERO EN EL MUNDO DEL TRABAJO



TrustLaw



TABLA DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS	7
DESCARGO DE RESPONSABILIDAD	8
SOBRE ELA	11
SOBRE THOMSON REUTERS FOUNDATION	12
INTRODUCCIÓN	14
ARGENTINA	17
BOLIVIA	21
BRASIL	25
CHILE	29
COLOMBIA	33
ECUADOR	37
MÉXICO	41
PARAGUAY	45
PERÚ	49
URUGUAY	53
VENEZUELA	57
CONCLUSION	60



AGRADECIMIENTOS

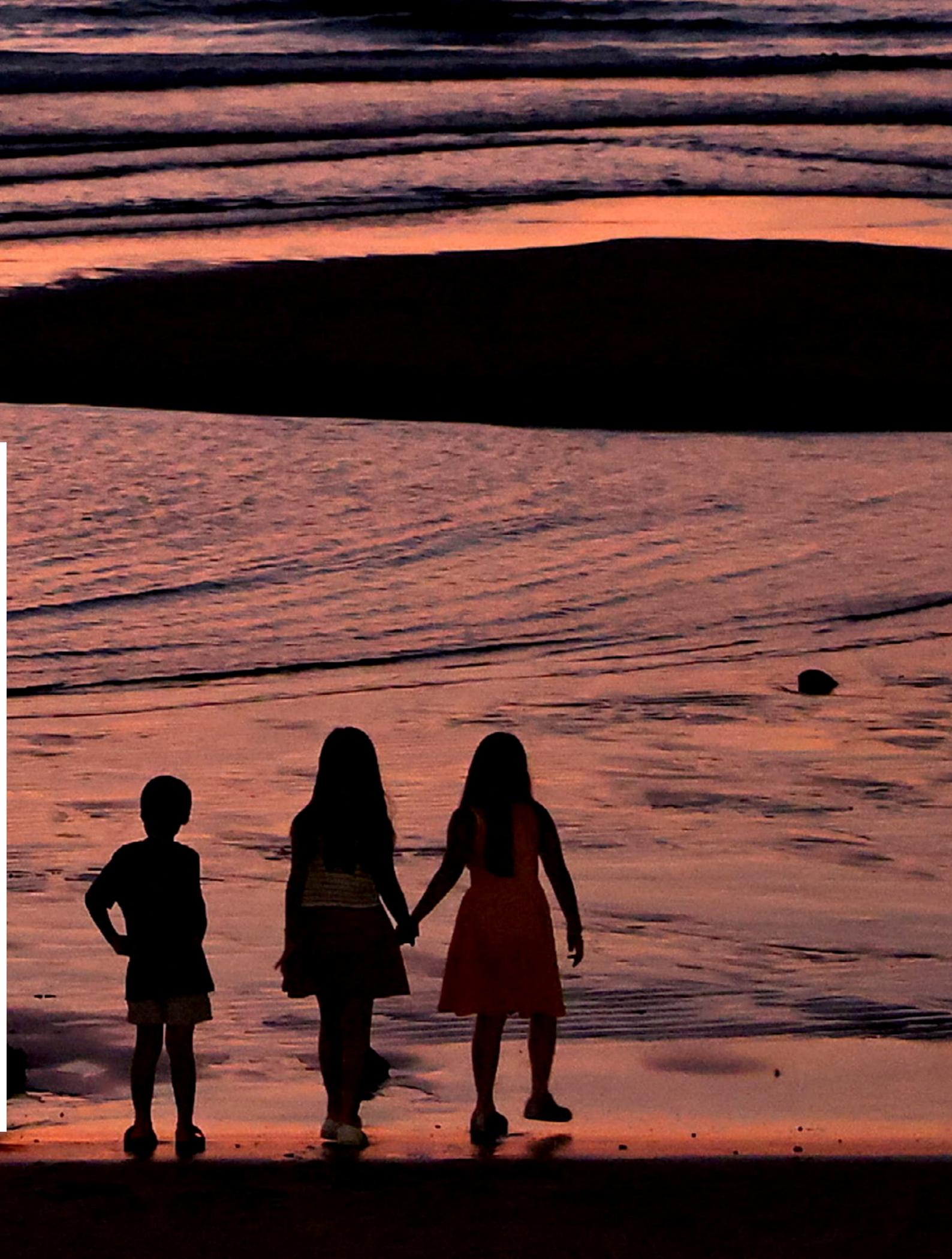
Thomson Reuters Foundation y Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) están extremadamente agradecidos a por poner a disposición su tiempo y conocimiento para este proyecto. El equipo

TrustLaw está especialmente agradecido a Marval, O'Farrell and Mairal por haber coordinado este proyecto y a los abogados que han contribuido para esta pesquisa.

DESCARGO DE RESPONSABILIDAD

Este informe se ofrece únicamente con fines informativos. No es asesoramiento legal. Se insta a los lectores a buscar asesoramiento de un asesor jurídico cualificado en relación con sus circunstancias específicas. Pretendemos que el contenido del informe sea correcto y actualizado hasta septiembre de 2023, pero no garantizamos su exactitud o integridad, sobre todo porque las circunstancias pueden haber cambiado después de dicho plazo. ELA, Marval, O'Farrell and Mairal, C.R. & F. Rojas Abogados, Mattos Filho, Veiga Filho, Marrey Jr. e Quiroga Advogados, Q&G Abogados, Backer & Mckenzie LLP, Robalino Abogados Ecuador, Hogan Lovells, Estudio Jurídico Gross Brown, Dentons LLP, Cervieri Monsuarez y Thomson Reuters Foundation no aceptan ninguna responsabilidad por las acciones tomadas o no tomadas o cualquier pérdida que surja de la confianza de este informe o cualquier inexactitud en el presente documento. Marval, O'Farrell and Mairal, C.R. & F. Rojas Abogados, Mattos Filho, Veiga Filho, Marrey Jr. e Quiroga Advogados, Q&G Abogados, Backer & Mckenzie LLP, Robalino Abogados Ecuador, Hogan Lovells, Estudio Jurídico

Gross Brown, Dentons LLP, Cervieri Monsuarez generosamente se pusieron a disposición del ELA para realizar el trabajo de investigación pro bono. Sin embargo, el contenido de este informe no debe ser visto como reflejo de las opiniones Marval, O'Farrell and Mairal, C.R. & F. Rojas Abogados, Mattos Filho, Veiga Filho, Marrey Jr. e Quiroga Advogados, Q&G Abogados, Backer & Mckenzie LLP, Robalino Abogados Ecuador, Hogan Lovells, Estudio Jurídico Gross Brown, Dentons LLP, Cervieri Monsuarez o de los abogados que contribuyeron. De la misma manera, Thomson Reuters Foundation está orgullosa de apoyar al miembro de nuestra red de TrustLaw, ELA, con su trabajo en este informe, incluso con la publicación y la conexión pro bono que hizo posible la investigación jurídica. Sin embargo, de acuerdo con los Principios de independencia y libertad de parcialidad de Thomson Reuters Trust, no tomamos una posición frente al contenido o las opiniones expresadas en este informe.





SOBRE ELA

Equipo Latinoamericano de Justicia y Género es una organización no gubernamental creada hace 20 años en la Ciudad de Buenos Aires con el propósito de promover la igualdad de género y cambiar la realidad de las mujeres en toda su diversidad, incidiendo desde la Argentina en toda la región con un enfoque de derechos humanos, género y acceso a la justicia. Para ello, trabajamos con estrategias de investigación, incidencia, fortalecimiento de capacidades,

construcción de alianzas con diversos sectores sociales y políticos, y litigio estratégico. Nos enfocamos en cuatro áreas que consideramos centrales para que sucedan cambios concretos en la sociedad, capaces de producir una mejora en la calidad de vida de las mujeres y niñas: trabajo y cuidados; violencia por razones de género; participación social y política; y derechos sexuales y reproductivos.

SOBRE THOMSON REUTERS FOUNDATION



TrustLaw

Thomson Reuters Foundation es la fundación Corporativa de Thomson Reuters, la compañía global de servicios de noticias e información. Trabajamos para promover la libertad de los medios de comunicación, crear conciencia sobre las cuestiones de derechos humanos y fomentar economías más inclusivas. Por medio de noticias, desarrollo de medios de comunicación, asistencia jurídica gratuita e iniciativas de convocatoria, la Fundación combina sus servicios

únicos para impulsar el cambio sistémico. TrustLaw es el programa legal pro bono global de Thomson Reuters Foundation, que conecta los mejores despachos de abogados y equipos legales corporativos de todo el mundo con ONGs de alto impacto y empresas sociales que trabajan para crear cambios sociales y ambientales. Producimos investigaciones jurídicas innovadoras y ofrecemos cursos de formación innovadores en todo el mundo.

INTRODUCCIÓN

Las relaciones humanas en el mundo del trabajo se encuentran en pleno proceso de transformación. Hasta no hace mucho tiempo atrás comportamientos que hoy se consideran inaceptables no eran temas de discusión en los entornos laborales. Desde hace algunos años, los cambios en la sociedad comenzaron a permear también en ámbitos laborales especialmente en las relaciones entre los géneros. Las activas demandas del movimiento de mujeres y feminismos pusieron en la agenda pública la necesidad de visibilizar formas de violencias y acoso en diferentes ámbitos, el laboral entre ellos.

En el marco de estos debates se aprobó en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (C190) y la Recomendación 206 (R206) que lo acompaña. Este nuevo instrumento internacional vinculante para los países que lo ratifican ofrece lineamientos novedosos y recomendaciones para el abordaje de problemáticas en las relaciones laborales, que hoy requieren compromisos renovados por parte de los distintos actores del mundo del trabajo. Además, el C190 asigna responsabilidades a los Estados, las empresas y los sindicatos que deben adecuarse a la normativa vigente.

El C190 y la R206 aportan una perspectiva innovadora en materia de regulación laboral ya que agrupa la igualdad y la no discriminación con la seguridad y salud en el trabajo en un solo instrumento y sitúa la dignidad humana en su centro. El Convenio establece que la violencia y el acoso pueden constituir una vulneración a los derechos humanos de las personas trabajadoras, que es incompatible con el trabajo decente y la sustentabilidad de las organizaciones. Además, exige que se adopte un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar dichos comportamientos en el mundo del trabajo. Es inclusivo porque se refiere al alcance amplio de protección en tanto personas trabajadoras considerando las diferentes necesidades

y realidades. Es integrado porque se propone abordar el fenómeno desde la salud y seguridad en el trabajo y la igualdad y no discriminación. Requiere que tenga en cuenta la perspectiva de género porque considera las causas profundas y anclajes sociales y culturales que tienen las violencias por razones de género.

Este documento reúne los principales hallazgos de una investigación que se propuso analizar el marco regulatorio existente sobre la violencia y el acoso contra las mujeres en el ámbito del trabajo en 11 países de América Latina: Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador, México, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela. El estudio se basa en la definición y lineamientos establecidos por el C190, aplicable a la totalidad de las personas trabajadoras, que entró en vigor en junio de 2021 y que reconoce el derecho de toda persona a una cultura de trabajo libre de todo tipo de violencias. El documento refleja las diferencias y similitudes legislativas existentes en los países analizados y se basa en un estudio derecho comparado y ordenado por jurisdicción.

La entrada en vigencia del C190 requiere la adecuación normativa a nivel nacional, un proceso que avanza de manera dispar en los distintos países y que vincula las normas generales de protección del trabajo y las normas de protección especial de las mujeres. Si bien el C190 especifica que toda persona puede sufrir violencia y acoso, reconoce que las mujeres se encuentran desproporcionadamente afectadas por las distintas formas de discriminación, abuso de poder en las relaciones de género y que los estereotipos de género favorecen la violencia y el acoso.

Para conocer una aproximación a la situación en los países analizados, se revisa el marco regulatorio vigente, algunos antecedentes en la aplicación del C190 así como precedentes jurisprudenciales relevantes en la materia.



REUTERS/ Adriano Machado

El estudio fue realizado entre los meses de Agosto de 2022 y Septiembre de 2023 y presenta información actualizada a esa fecha. Organizado de manera alfabética por país, el documento incluye un resumen de la normativa vinculada con la violencia en el empleo y la violencia hacia las mujeres a nivel nacional, los antecedentes en la aplicación del C190 en cada país y algunos ejemplos que ilustran la forma en que los principios propuestos por este nuevo Convenio ya son parte de la resolución de casos concretos en las distintas jurisdicciones analizadas.

El C190 es un convenio internacional que integra el marco del derecho internacional de los derechos humanos. Creemos que un estudio como el que aquí se presenta puede contribuir a iluminar el contexto en el que entrarán en vigencia las obligaciones para los Estados, empleadores y sindicatos según las distintas responsabilidades que corresponden a cada uno de tales sectores, ofreciendo una mirada regional sobre cómo avanza América Latina en el camino hacia construir marcos normativos respetuosos de las relaciones entre los géneros en el mundo del trabajo.



1. ARGENTINA

NORMATIVA:

En Argentina no existe una norma interna que defina el concepto de violencia o acoso en términos generales pero sí hay normas específicas que contienen definiciones particulares. La Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres define la violencia contra las mujeres como “toda conducta, acción u omisión que, de manera directa o indirecta, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial”. También establece que la violencia puede ser indirecta, toda conducta, acción u omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón. El Decreto 1011/2010 reglamentario de esta Ley establece los principios rectores en materia de políticas públicas y ordena prestar atención a las particularidades o características diferenciales que agraven el estado de vulnerabilidad de las mujeres víctimas. Adicionalmente, la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (LCT), si bien no contiene una definición de violencia o acoso, contiene ciertas normas que regulan el tema.

Para reconocer el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo y desarrollar medidas para mitigarlo en el ámbito privado, la Ley de Protección Integral a las mujeres prevé que las políticas públicas deben respetar los derechos laborales de las víctimas de violencia doméstica, pero no existen leyes generales para el sector privado que establezcan licencias por este motivo. En el ámbito público, el convenio colectivo de trabajo general para la administración pública¹ prevé una licencia laboral por violencia de género por 15 días con goce íntegro de haberes, y se ha creado un protocolo marco para el abordaje de la violencia de género en el sector público nacional.

En cuanto a la alineación de las leyes y reglamentos a las definiciones, alcance y principios del Convenio 190, las leyes argentinas están en su mayoría alineadas con el Convenio 190, aunque todavía quedan aspectos por precisar y reglamentar. Respecto de la naturaleza de dichas leyes y reglamentos (materia civil, penal, laboral, etc.), la normativa examinada pertenece a los campos del derecho penal, civil y laboral. Además, las leyes de protección a las mujeres y contra la discriminación, aunque no sean específicas del ámbito laboral, han sido aplicadas por la jurisprudencia laboral.

En cuanto a las disposiciones legales y reglamentarias, su neutralidad en cuanto al género y referencia a la discriminación por razones género y los aspectos a tener en cuenta para la distinción, las disposiciones legales y reglamentarias han cambiado para ser más inclusivas y proteger a grupos vulnerables por razones de género. La Ley de Protección Integral a las Mujeres y la Ley de Identidad de Género son dos ejemplos de leyes que se enfocan en estándares de protección especial. Además, desde la creación del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad en 2019, se ha incorporado una redacción más sensible al lenguaje inclusivo y neutral en algunas normas laborales.

Sobre los mecanismos legales disponibles para acompañar y exigir a las empresas que apoyen a los trabajadores que han sufrido violencia y acoso en el lugar de trabajo, en el sector público, el convenio colectivo establece que cualquier acto de violencia laboral es una falta grave que puede ser causal de cesantía. También se requiere capacitación obligatoria sobre género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñan en la función pública en todos los niveles y jerarquías de

¹ Decreto 214/2006 (homologa el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional).

los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación. La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral existe para recibir denuncias y consultas sobre violencia laboral y asesorar a la persona que denuncia sobre sus derechos y los ámbitos para su ejercicio. En el sector privado, la LCT establece el deber general de seguridad a cargo de la parte empleadora, incluyendo tomar todas las medidas necesarias para resguardar la integridad psicofísica y la dignidad de las personas que trabajan. En caso de incumplimiento, la persona trabajadora puede considerarse despedida y extinguir el contrato de trabajo por culpa de la parte empleadora y reclamar indemnizaciones por despido sin causa y multas y reparación de daños.

Hay diferencias en las leyes y regulaciones entre los sectores público y privado ya que en general las normas en el sector público son más beneficiosas. La LCT regula el empleo en el sector privado excepto el personal de casas particulares y trabajadores agrarios. En 2013, se estableció una nueva ley para proteger a los trabajadores de casas particulares y promover la regularización del trabajo informal. Las personas en situación de informalidad laboral tienen menos protección ya que las leyes laborales solo se aplican a los empleados registrados. Si no están registrados, deben recurrir ante un/a juez/a para obtener protección.

En Argentina, existen convenios colectivos de trabajo que contemplan el acoso y la violencia laboral, como el CCT-1464-2015-E y el CCT-756-2019-A. Algunos de estos convenios establecen medidas de prevención y sensibilización, protocolos de actuación en caso de violencia y ofrecen licencias con goce de sueldo a las víctimas. El Decreto 1011/2010 exige que se consideren los principios protectorios de género en las negociaciones colectivas de trabajo, mientras que el Convenio Colectivo de Trabajo de Empleo Público establece una comisión para erradicar la violencia laboral.

Argentina ha ratificado la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), la Convención de Belem Do Pará, el C 190, el Convenio 111 de la OIT sobre discriminación, y el Convenio 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso. También otros tratados internacionales

relacionados con la protección de la persona humana. Según la Constitución Nacional de Argentina, los tratados de derechos humanos tienen jerarquía constitucional. El orden de prelación de las normas en Argentina, ubica la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional en el bloque constitucional en el nivel más alto.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) es el órgano de aplicación de las normas, dictadas en materia laboral. Como autoridad administrativa encargada de la inspección laboral supervisa la correcta aplicación de las normas laborales. Además, la Subsecretaría de Políticas de Inclusión en el Mundo Laboral es el órgano especializado dentro del MTEySS. El Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD) por su parte, tiene competencia para promover políticas dirigidas a prevenir, erradicar y reparar la violencia por razones de género. Argentina también tiene organismos de aplicación y control a nivel local. La Corte Suprema de Justicia de la Nación creó la Oficina de la Mujer para impulsar la perspectiva de género en los procesos internos y proporcionar datos estadísticos sobre violencia de género y femicidios.

APLICACIÓN DEL CONVENIO 190

El C190 entró en vigencia en Argentina el 23 de febrero de 2022, luego de ser ratificado mediante la Ley 27.580. Aunque aún no se ha sancionado una norma que reglamente el Convenio, en sus precedentes la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha establecido que el Estado tiene la obligación de hacer efectivas sus disposiciones, incluso antes de la adopción de medidas internas.

En el marco de la creación de políticas públicas vinculadas, el Poder Ejecutivo creó el Programa "IGUALAR" para reducir la desigualdad en el mundo del trabajo (Resolución MTEySS 220/2020) y el Programa Qualitas 190 para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el trabajo (Resolución MTEySS 577/2021).



REUTERS/ Phil Noble

PRECEDENTES RELEVANTES

Se analizaron tres precedentes particularmente relevantes para entender la posición de la jurisprudencia argentina en relación a la aplicación del C190. Dos sentencias de la Corte Suprema de Justicia de la Nación² receptan la teoría de la inversión de la carga de la prueba en los procesos civiles relativos a la Ley 23.592 sobre Actos Discriminatorios y que son anteriores a la ratificación del C190. El tercer precedente relevado³ es un fallo de la

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que hace referencia al Convenio y sostiene que se presenció una situación de conducta lesiva que soportan las mujeres por el solo hecho de ser mujeres, propias de una "discriminación estructural de base". En este fallo, se hace mención a la LCT, la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres, la CEDAW, el Convenio 111 de la OIT y el C190, que consideró un "hito insoslayable".

² CSJN, Fallos 337:315, "Pinturas y Revestimientos Aplicados S.A. s/ Quiebra", 26 de marzo de 2014; y CSJN, Fallos 334:1387, "Pellicori Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo", 15 de noviembre de 2011.

³ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, "Mierez, Karina Noemi c/ Mijal Salud S.A. s/ Despido", 24/08/2021.



2. BOLIVIA

NORMATIVA

Existen diferentes leyes y decretos promulgados en Bolivia que buscan proteger los derechos de las mujeres y luchar contra la violencia de género, que incluyen la definición de violencia y/o acoso, la definición de la violencia y/o acoso por razones de género, el enfoque interseccional y referencia a circunstancias como la discapacidad, la migración y la orientación sexual. La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia establece la equidad de género como valor fundamental. La Ley N° 243 de 2012 Contra el Acoso y Violencia Política hacia las Mujeres prevé mecanismos para prevenir y sancionar actos de violencia política hacia las mujeres. La Ley N° 348 de 2013 Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia busca proteger a las mujeres en situación de violencia y perseguir a los agresores. Además, se han promulgado diferentes decretos para regular y mejorar la aplicación de estas leyes, como el Decreto Supremo N° 3774 que crea el Servicio Plurinacional de la Mujer y de la Despatriarcalización y el Gabinete Especial de Lucha contra la Violencia hacia la Mujer y la Niñez

La Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia N° 348 define la violencia contra la mujer y la Ley N° 243 de 28 de mayo de 2012 define el acoso político y la violencia política. El Decreto Reglamentario a la Ley N° 243 del año 2016 define diferentes actos de acoso político, incluyendo presión, persecución y hostigamiento, y describe actos de violencia política, como amenazas, agresión física, psicológica y sexual.

La violencia doméstica puede tener un impacto significativo en el mundo del trabajo, ya que puede afectar la productividad, la calidad del trabajo y la seguridad en el lugar de trabajo de las mujeres que la sufren. Además, puede contribuir a la falta de participación de las mujeres

en la fuerza laboral y limitar su capacidad para desarrollar su potencial profesional.

En Bolivia existen normas que reconocen el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo y desarrollan medidas para mitigarlo. La Ley N° 348 menciona la necesidad de abordar la violencia de género en todos los ámbitos de la vida de las mujeres, incluido el laboral, y establece un Sistema Integral de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia basada en género (SIPPASE). Asimismo, la ley promueve políticas sectoriales y programas específicos para prevenir, atender y proteger a las mujeres que sufren violencia doméstica. Al abordar la violencia doméstica en el lugar de trabajo y proporcionar medidas de prevención, atención y protección se puede mejorar la calidad de vida de las mujeres, promover la igualdad de género y aumentar la productividad de las empresas generando un ambiente laboral saludable y productivo.

En cuanto a la alineación de las leyes y reglamentos a las definiciones, alcance y principios del C190, existe en Bolivia una necesidad de ampliar las leyes de protección contra la violencia laboral para incluir a trabajadores informales, autónomos y de plataformas digitales. La Resolución Ministerial 196/21 MTESS regula el procedimiento para denunciar acoso laboral y sexual, y el Viceministerio de Trabajo y Previsión Social se encarga de garantizar el cumplimiento de las normas y políticas de seguridad social. La Constitución Política del Estado y la Ley Integral N° 348 también protegen contra el acoso laboral y la violencia en el ámbito laboral.

Sobre los mecanismos legales disponibles para apoyar y exigir a las empresas que apoyen a los trabajadores que han sufrido violencia y acoso en el lugar de trabajo, Bolivia

ha adoptado políticas para prevenir, atender y sancionar la violencia contra las mujeres, considerando que esta es una de las formas más extremas de discriminación por género. Las normas establecen medidas integrales destinadas a modificar actitudes, prácticas y comportamientos individuales y sociales que promueven la violencia contra las mujeres, a través de la sensibilización y educación en la familia, la escuela, el trabajo y otros ámbitos sociales. La Ley Integral N° 348 establece que los órganos Ejecutivo, Legislativo, Judicial y Electoral, así como las gobernaciones y alcaldías, deben adoptar medidas necesarias para modificar los comportamientos violentos y aquellos que toleran, naturalizan y reproducen la violencia. Estas medidas incluyen la prevención estructural, individual y colectiva de la violencia.

El Ministerio de Educación tiene políticas para crear un centro de atención psicológica en las escuelas, garantizar el traspaso inmediato de hijos e hijas de mujeres en situación de violencia a la escuela que corresponda y elaborar reglamentos para el tratamiento de denuncias de todas las formas de violencia escolar y acoso sexual. También prohíben los textos de estudio y materiales educativos que contengan contenidos sexistas, mensajes violentos y discriminatorios hacia las mujeres, y promueven la elaboración y difusión de material educativo con enfoque de equidad de género e igualdad de derechos entre mujeres y hombres. El Ministerio de Salud tiene políticas para garantizar atención médica y psicológica de emergencia y tratamiento inmediato de mujeres que se encuentran en situación de riesgo o violencia. También se deben elaborar mecanismos para detectar y reportar casos de violencia, referir o derivar a mujeres en situación de violencia a servicios especializados de atención médica, psicológica y de protección. Se deben respetar las decisiones que las mujeres tomen en ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos y el personal médico debe extender certificados médicos a mujeres que requieran atención por daño físico o sexual emergente de actos de violencia.

En cuanto a las diferencias en las leyes y regulaciones entre los sectores público y privado, la Constitución Política establece el derecho de todas las personas, especialmente las mujeres, a no sufrir violencia física, sexual o psicológica y exige que el Estado adopte medidas para prevenir, eliminar y sancionar la violencia de género y generacional. La Ley N° 348 también exige al Ministerio de Trabajo, Empleo y

Previsión Social que garantice el acceso de las mujeres a un trabajo digno, libre de violencia y con igual remuneración que los varones. Además, las políticas gubernamentales priorizan la protección de la vida, la salud, la privacidad, la identidad, la seguridad y la educación de las personas. Se destinan fondos y grupos de trabajo a nivel gubernamental, departamental y municipal para llevar a cabo estas políticas. La Ley N° 348 establece medidas específicas para garantizar el acceso al trabajo digno de las mujeres, libres de cualquier forma de violencia. Tanto el sector público como privado están sujetos a esta ley.

En términos generales, la legislación laboral boliviana prohíbe cualquier forma de discriminación en el lugar de trabajo, incluida la discriminación basada en género. Además, la Ley N° 163, conocida como la Ley General del Trabajo, establece el derecho de los trabajadores a un ambiente de trabajo seguro y saludable, libre de violencia, acoso y hostigamiento.

Sin embargo, a pesar de estas leyes y regulaciones, la violencia laboral basada en género sigue siendo un problema en Bolivia. Los informes indican que las mujeres a menudo enfrentan discriminación en el lugar de trabajo, incluida la violencia sexual y el acoso.⁴ Por lo tanto, se necesitan esfuerzos continuos para garantizar que tanto el sector público como privado cumplan con las leyes y regulaciones existentes, y para implementar políticas efectivas para prevenir y abordar la violencia laboral basada en género.

Existen convenios colectivos de trabajo que contemplan el acoso y la violencia laboral. El Primer Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional Boliviana, vigente desde 1999, define la violencia laboral como acoso sexual hacia las mujeres, dejando fuera otras formas de violencia laboral. El acoso laboral es una realidad cotidiana en Bolivia aunque ha sido ignorado por la legislación durante mucho tiempo debido a la falta de conciencia sobre su carácter anómalo y sus consecuencias. Aún así, la Ley N° 348 penaliza el acoso sexual en Bolivia, y la Constitución Política del Estado reconoce la negociación colectiva como un derecho laboral y un medio preventivo para resolver conflictos laborales.

En cuanto a los órganos de aplicación de esas normas y su operatividad, se destaca el Servicio Plurinacional de la Mujer y de la Despatriarcalización (SEPMUD), una

institución pública descentralizada que tiene por finalidad monitorear, realizar seguimiento y evaluar el cumplimiento de las políticas públicas hacia la despatriarcalización a favor del ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres, promover la erradicación de todo tipo de violencia y formas de discriminación contra la mujer, coordinar con otras entidades y promover la coordinación y articulación de las mujeres autoridades y organizaciones sociales para la implementación de las políticas públicas.

APLICACIÓN DEL CONVENIO 190

En Bolivia aún no se ha ratificado el Convenio 190 pero el pleno de la Comisión de Trabajo y Régimen Laboral de la Cámara de Diputados trabaja en un proyecto de ley para su ratificación. En mayo de 2022, este comité divulgó el Convenio con diversos sectores y representantes del Órgano Ejecutivo, con la intención de lograr su ratificación por parte del Estado boliviano.

En fecha 1 de mayo de 2023, en un discurso dentro de los actos de conmemoración del Día del Trabajo, el presidente Luis Arce anunció la futura ratificación de Bolivia al Convenio 190 de la OIT. Sin embargo, hasta la fecha no se encuentra en vigencia, de acuerdo con la información que figura en la página oficial de dicha institución, en la que Bolivia aún figura dentro de los países que no lo han ratificado.

PRECEDENTES RELEVANTES

Se destaca la Sentencia Constitucional Plurinacional 0232/2018-S3⁵ del 20 de abril de 2018. En este caso la demandante alegó que sus derechos a la no discriminación, a la salud física y psicológica, a la dignidad y a la estabilidad laboral habían sido violados debido a una serie de actos de acoso laboral que experimentó de manera progresiva hasta que, por un memorándum de la empresa del 13 de marzo de 2017, se la obligó a asumir un cargo de menor jerarquía al que ocupaba, además de cambiar el lugar de prestación de sus servicios. La demandante activó la vía administrativa a través de una serie de notas por las que puso en conocimiento del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social la existencia de actos realizados en su contra que se constituían en acoso laboral. Acudió ante la Jefatura Departamental de Trabajo La Paz para solicitar

⁵ Sentencia Constitucional Plurinacional 0232/2018-S3, disponible en: www.tcpbolivia.bo, sección "Jurisprudencia".

⁶ Fundamento Jurídico III.2 de la mencionada Sentencia Constitucional Plurinacional.

protección frente al acoso reiterado y sistemático que sufría desde 2016. Se mantuvieron actos lesivos, a pesar de la Conminatoria de Cumplimiento J.D.T.L.P./EVG/01/2017 del 11 de mayo (confirmada tras los recursos de revocatoria y jerárquico), que ordenaba a COTEL Ltda. cesar el acoso laboral y reasignarla a su cargo anterior. La demandante alegó que hubo otros actos de hostigamiento en su contra de parte de sus compañeros, así como la sustracción de sus pertenencias y documentación.

El tribunal decisor explicó que la protección constitucional del trabajo no se limita a su acceso, sino que debe ser desempeñada en condiciones dignas y justas. Por eso, la persecución que pueda evidenciarse a través del acoso laboral es causa de lesión del derecho al trabajo digno.⁶

⁴ "Violencia laboral basada en género: Análisis de las leyes y regulaciones en el sector público y privado en Bolivia", informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2016.



3. BRASIL

NORMATIVA

La Ley 14457/2022 de Brasil establece el programa “Emprega + Mulheres” que aborda el acoso sexual y otras formas de violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo. Las empresas con más de 20 empleados deben tener una política escrita sobre el acoso sexual, adoptar procedimientos específicos para las denuncias y capacitar a empleados y supervisores sobre la prevención del acoso sexual. Además, varias normas del ordenamiento jurídico brasileño abordan la violencia y el acoso en el trabajo. El Senado de Brasil está considerando un proyecto de ley para incorporar al Código Penal la figura del acoso moral en el lugar de trabajo y las cortes brasileñas ya reconocen el acoso moral como una conducta ilegal.

En cuanto a la definición de violencia y/o acoso en la normativa interna, la definición de la violencia y/o acoso por razones de género, el enfoque interseccional y referencia a circunstancias como la discapacidad, la migración y la orientación sexual, el Artículo 216-A del Código Penal de Brasil define el acoso sexual como la conducta de constreñir a alguien con la intención de obtener una ventaja o favor sexual, utilizando la condición de superioridad jerárquica o ascendencia inherentes al ejercicio de su cargo. Aunque no hace referencia al sexismo o la discriminación de género, la jurisprudencia brasileña estableció que el acoso moral es cualquier conducta abusiva que dañe la personalidad, dignidad e integridad física o psicológica de una persona, poniendo en riesgo su empleo y degradando el lugar de trabajo. La Ley 14457/2022 busca promover la igualdad de género en el lugar de trabajo y prevenir y eliminar la violencia y el acoso, sin definir el acoso sexual ni mencionar formas interseccionales de discriminación. La Ley Maria da Penha también busca proteger a las mujeres que están en situación de violencia doméstica, trayendo una perspectiva de género a la lucha contra la violencia en el lugar de trabajo.

En cuanto a las normas que reconozcan el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo y desarrollen medidas para mitigarlo, la Ley Maria da Penha y la Ley N° 14457/2022 buscan proteger a las mujeres en situación de violencia doméstica o familiar en el lugar de trabajo. La primera establece que las mujeres deben tener acceso prioritario al traslado a otro puesto laboral y conservación del vínculo laboral por hasta seis meses. La segunda ley otorga acceso preferencial a cursos de formación profesional y un reconocimiento llamado “Selo Emprega + Mulher” a los empleadores que contratan mujeres que sufrieron violencia doméstica. Ambas normas se basan en el derecho constitucional que establece la asistencia estatal a cada miembro de las familias brasileñas y la reducción de la violencia dentro de las relaciones.

La legislación que aborda el asunto es de materia penal, civil y laboral. Respecto a la alineación de las leyes y reglamentos a las definiciones, alcance y principios del Convenio 190, la definición del C190 es más amplia que la del Código Penal y abarca el daño físico, psicológico y económico. Además, el C190 es más avanzado en principios y operaciones que la legislación brasileña, ya que se aplica a todas las personas que trabajan sin importar el tipo de contrato laboral y se aplica a todos los sectores de la economía formal e informal.

En cuanto a las disposiciones legales y reglamentarias, su neutralidad en cuanto al género y referencia a la discriminación por razones género y los aspectos a tener en cuenta para la distinción, la Constitución Federal de Brasil que prohíbe la discriminación y garantizan la igualdad de todas las personas, sin distinción de género. La Constitución también prohíbe la discriminación laboral y garantiza la igualdad salarial por igual trabajo, y existen leyes específicas que prohíben la discriminación y el acoso, aunque la Ley Maria da Penha hace una discriminación

positiva hacia las mujeres al darles contornos genéricos. En cuanto a la violencia doméstica, para que sea considerada como tal, debe estar fundada en el género, según la Ley Maria da Penha.

Sobre los mecanismos legales disponibles para acompañar y exigir a las empresas que apoyen a los trabajadores que han sufrido violencia y acoso en el lugar de trabajo, la Ley N° 14457/2022 establece que las empresas con más de 20 empleados deben tener una política escrita sobre acoso sexual, adoptar procesos específicos para lidiar con las denuncias de acoso sexual y capacitar a los empleados y supervisores sobre la prevención del acoso sexual al menos una vez al año. La Resolución N° 351/2020 del Procurador General de la Justicia (PGJ) también contempla políticas para la prevención y la lucha contra el acoso moral, sexual y la discriminación dentro del ámbito del Poder Judicial. Los órganos jurisdiccionales tendrán canales permanentes para recibir, escuchar, monitorear y guiar a todas las personas trabajadoras afectadas por situaciones de acoso y discriminación dentro del contexto institucional. El Decreto N° 9571/2018 establece que las empresas deben establecer mecanismos operativos para denunciar, identificar los riesgos e impactos, reparar las violaciones a los derechos humanos e instituir mecanismos para denunciar, investigar y aplicar medidas correctivas, garantizando la confidencialidad y la anonimidad de terceras partes.

El marco legal brasileño no distingue entre sectores público y privado ni entre economía formal e informal en cuanto a la prohibición de la discriminación y la igualdad ante la ley en el ámbito laboral. Sin embargo, hay disposiciones legales supra-constitucionales que pueden establecer criterios para solo uno de los sectores económicos, como la Resolución N° 351/2020 que crea políticas para la prevención del acoso solo dentro del ámbito del Poder Judicial. También hay leyes que establecen la obligación de las empresas de adaptar los requisitos legales en línea con la lucha contra el acoso moral, como el Decreto N° 9571/2018. Además, la Ley N° 11948/2009 prohíbe que el Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social dé préstamos a empresas cuyos líderes hayan recibido condenas por acoso moral.

Existen convenios colectivos de trabajo contra la violencia y el acoso en el mundo laboral. El asunto se ha vuelto más relevante desde la década de 1990, ya que el daño psicológico que las personas empleadas han sufrido por llevar adelante sus tareas en lugares de trabajo violentos ha afectado las actividades económicas.

Existen órganos encargados de aplicar las normas contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo en Brasil. Estos órganos incluyen la justicia especializada del trabajo, las agencias estatales a cargo de políticas públicas laborales, y el Ministerio Público del Trabajo. Estos órganos pueden investigar y tomar medidas administrativas y legales contra los actos de acoso y violencia en el lugar de trabajo, y los empleadores también pueden celebrar acuerdos con ellos para cumplir con ciertas obligaciones y cesar conductas ilegales.

APLICACIÓN DEL CONVENIO 190

Brasil ha ratificado 96 convenciones internacionales, incluyendo el Convenio 100 y el Convenio 103 de la OIT. Sin embargo, el C190 aún no ha sido ratificado y está en la primera etapa del proceso de internalización. Aunque hay una movilización relevante de agencias públicas y de entidades de la sociedad civil a favor de adoptar el Convenio, no se registran avances.

PRECEDENTES RELEVANTES

Del análisis de las principales causas judiciales relacionadas con el acoso en las Cortes Superiores de Brasil, se concluye que aunque el C190 no ha sido ratificado ya ha sido mencionado en las sentencias locales relacionadas a la violencia de género y al acoso en el mundo del trabajo. Aunque estas disposiciones no son vinculantes, otras cortes fundamentan sus decisiones en los principios establecidos en la Constitución Nacional del Brasil, el Consolidação das Leis do Trabalho y el Código Civil. La Corte Suprema del Brasil y la Corte Suprema de Justicia se consideran instancias extraordinarias, entonces las conclusiones más relevantes de la investigación derivan de las cortes de trabajo regionales y superiores. La importancia de la materia sobresale en varias sentencias recientes y las cortes fundamentan sus decisiones en las “obligaciones nucleares” detalladas en el C190 sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Lugar de Trabajo.



REUTERS/ Adriano Machado



4. CHILE

NORMATIVA

En Chile, el marco jurídico para la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo incluida la violencia de género se plantea desde la perspectiva de los derechos fundamentales de la víctima. Los derechos protegidos son los lesionados generalmente por estas conductas, como la integridad física y psíquica, el derecho a la vida privada, a la honra y a la no discriminación. El Código del Trabajo chileno es la principal regulación en la materia, incorporando la protección de los derechos fundamentales en el ámbito laboral así como las conductas sancionadas y los mecanismos para demandar su reparación.

El Código del Trabajo establece en su artículo 2 la obligación de que las relaciones laborales estén basadas en un trato digno y prohíbe el acoso sexual y laboral, así como los actos de discriminación. También establece que el empleador debe respetar las garantías constitucionales de los trabajadores y adoptar medidas para proteger su vida y salud. El reglamento interno debe incluir disposiciones sobre el procedimiento para denuncias por acoso sexual. El empleador debe mantener la reserva de información privada del trabajador. Además, la violencia y el acoso pueden ser motivo para el despido indirecto según las normas del Código del Trabajo. Por otro lado, la Ley de Estatuto Administrativo regula las relaciones entre el Estado y los trabajadores del sector público, incluyendo a los empleados de los Ministerios, Intendencias y gobernaciones. En el año 2005 se publicó la Ley N° 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual, modificando la Ley de Estatuto Administrativo y la Ley de Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, e incorporando el acoso sexual como un acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. En 2012 se dictó la ley N° 20.607 que modifica ambos estatutos y establece la prohibición de realizar todo acto calificado como laboral en los términos del artículo 2° del Código del Trabajo. El Estatuto Administrativo sanciona la falta a las obligaciones

y deberes de los funcionarios con medidas disciplinarias que van desde la censura hasta la destitución, siendo esta última la sanción más grave. En caso de comprobarse el acoso sexual, el funcionario público sancionado puede ser destituido de su cargo y se pondrá término a sus servicios.

El Instructivo Presidencial N° 6, firmado en mayo de 2018, tiene como objetivo promover la igualdad de derechos entre varones y mujeres, y prevenir y sancionar el maltrato, acoso laboral y sexual en la Administración Central del Estado. Se instruye a los servicios de la Administración del Estado a elaborar planes anuales de prevención, promover el buen trato y ambientes laborales saludables, realizar acciones de difusión y formación, monitorear y reportar el cumplimiento de medidas, generar procedimientos de denuncia, e implementar acciones de formación y capacitación para los actores relevantes. El instructivo también indica los contenidos mínimos del procedimiento de denuncia por maltrato, acoso laboral o sexual en los servicios de la Administración del Estado.

La Resolución N° 1 del Servicio Civil del 2017 establece la necesidad de que los servicios públicos desarrollen una política de gestión y desarrollo de personas que incluya la promoción de ambientes laborales saludables y de igualdad de género. La Dirección Nacional del Servicio Civil diseñó un plan de trabajo conjunto con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género para asistir a los servicios públicos en la aplicación del principio de igualdad de género y en la prevención del maltrato laboral, acoso laboral y sexual, y ha destacado dos procedimientos de organismos públicos ilustrativos como referencia para otros servicios.

La Ley N° 20.609 establece medidas contra la discriminación y modifica normas de naturaleza penal, laboral, administrativa, civil y procesal. El artículo 2° define

la discriminación arbitraria como cualquier distinción, exclusión o restricción sin justificación razonable que afecte el ejercicio de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución o en tratados internacionales, incluyendo la orientación sexual e identidad de género como categorías protegidas. La ley establece la Acción de no discriminación arbitraria, que puede ser ejercida por la persona lesionada en su derecho o cualquier persona a favor de quien ha sido discriminada.

La Ley N° 21.120 protege el derecho a la identidad de género de las personas en los instrumentos públicos y privados. Además, prohíbe la discriminación y establece que los afectados por una acción u omisión discriminatoria pueden interponer la acción de no discriminación arbitraria regulada en la ley N° 20.609. El artículo 25 de la ley extiende estas garantías y obligaciones a terceros, incluyendo a los empleadores.

Concretamente, en cuanto a la definición de violencia y/o acoso en la normativa interna, la definición de la violencia y/o acoso por razones de género, el enfoque interseccional y referencia a circunstancias como la discapacidad, la migración y la orientación sexual, el Código del Trabajo define las conductas de acoso laboral y sexual y sanciona los actos u omisiones que atentan la dignidad de las trabajadoras relacionados con el desempeño de sus labores concretas. El Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo define la violencia y el acoso en el trabajo como la exposición a conductas intimidatorias, ofensivas y no deseadas por las personas, relacionadas con características de quien sufre dicha conducta, tales como su apariencia física, género u orientación sexual, origen étnico, nacionalidad, creencias, etc. En derecho de familia, la Ley N° 20.066 de Violencia Intrafamiliar establece que todo maltrato que afecte la vida o integridad física o psíquica de quien tenga o haya tenido la calidad de cónyuge del ofensor o una relación de convivencia con él, será constitutivo de violencia intrafamiliar. Se destacan principalmente dos tipos de maltrato: agresión y violencia física, y maltrato psicológico o emocional.

En Chile existe una necesidad de normas que aborden la violencia doméstica en el ámbito laboral y medidas para mitigar sus efectos. Un proyecto de ley en trámite en el Congreso busca definir la violencia contra las mujeres y sus manifestaciones, incluyendo la violencia laboral.⁷ A

nivel normativo inferior, existe un cuestionario preparado por la Superintendencia de Seguridad Social que aborda el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, pero no hace referencia a la violencia de género en el trabajo ni a la injerencia de la violencia doméstica en el trabajo. Además, la aplicación del cuestionario es voluntaria para empresas con 9 o menos trabajadores y la anonimidad de las respuestas puede verse afectada en empresas con un bajo número de trabajadoras.

En cuanto a la alineación de las leyes y reglamentos chilenos con las definiciones, alcance y principios del C190, se destaca que algunos de sus principios están recogidos en la Constitución Política y el Código del Trabajo. Las obligaciones contenidas en el artículo 6 del Convenio, que incluyen adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, se encuentran recogidas en el Código del Trabajo y otras leyes, aunque no se reconoce expresamente en leyes ni en la Constitución el deber de resguardar a trabajadores y trabajadoras pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables. El proyecto de Ley de Violencia Integral actualmente en la cámara del Senado en segundo trámite constitucional, se encuentra alineado con el criterio de protección a trabajadores y trabajadoras pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables.⁸

Respecto de las disposiciones legales y reglamentarias en relación a la neutralidad de género y la discriminación por razones de género en el ámbito laboral, se destaca que las leyes laborales son mayormente neutrales en cuanto al género, aunque hay regulaciones específicas para la protección de mujeres en el trabajo. En el caso de las trabajadoras de casa particular, aunque en su mayoría son mujeres, las leyes que los regulan utilizan un lenguaje neutro. En cuanto a la maternidad y paternidad, la normativa laboral distingue entre varones y mujeres, aunque se evidencia la presencia de la cisheteronormatividad en el lenguaje. En materia penal, un protocolo del Ministerio Público establece la aplicación de criterios de interseccionalidad, interculturalidad, derechos humanos, género, victimología, accesibilidad, trato digno y respetuoso y transversalidad.

El Código del Trabajo obliga a los empleadores a respetar las garantías constitucionales del personal y a establecer un reglamento interno de orden, higiene y

seguridad que contenga disposiciones para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre las/os trabajadoras/es. Entre estas disposiciones se incluye el procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual. Concretamente, el artículo 211-A del Código del Trabajo establece el procedimiento de denuncia, investigación y sanciones en caso de acoso sexual. Los empleadores suelen incluir estas normas en los Reglamentos internos de orden, higiene y seguridad sin efectuar mayor desarrollo. La jurisprudencia de los tribunales ordinarios exige la aplicación de estos procedimientos y considera el incumplimiento como una grave falta del empleador, además de importar la revictimización de la persona denunciante. Las personas que desempeñan labores en servicios públicos pueden acogerse al procedimiento ante tribunales ordinarios o investigaciones sumarias o sumarios administrativos en su propio servicio, según los protocolos que apliquen en cada caso.

En cuanto a las diferencias entre los sectores públicos y privados en cuanto a la regulación laboral, aunque el Código del Trabajo es una norma supletoria en ambos sectores, los trabajadores públicos están sujetos a los Estatutos Administrativos y sus reglamentos internos. Aun así, los trabajadores públicos pueden recurrir a la Tutela laboral por vulneración de Derechos Fundamentales ante los tribunales ordinarios, y esto incluye casos de discriminación y acoso laboral y violencia sexual en el ámbito del trabajo. La acción de declaración de relación laboral en la economía informal requiere una demanda laboral ante los tribunales ordinarios.

No hay información disponible sobre convenios colectivos de trabajo que abordan el acoso y la violencia en el trabajo debido a la falta de una plataforma pública para revisarlos.

APLICACIÓN DEL CONVENIO 190

El Convenio 190 de la OIT fue ratificado por Chile con fecha 12 de junio de 2023, por lo que entrará en vigencia el día 12 de junio de 2024.

Con fecha 29 de agosto de 2023, se creó la nueva Comisión Sectorial del Consejo Superior Laboral para la Implementación del Convenio 190 de la OIT, destinada

a analizar y avanzar en la Implementación del Convenio 190 de la OIT. Dicha comisión corresponde a una instancia tripartita que integra representantes del Gobierno, de organizaciones de trabajadores y de empresas privadas.

PRECEDENTES RELEVANTES

El Convenio 190 de la OIT ha sido recientemente ratificado por Chile. Al no encontrarse vigente hay pocas referencias a él en la jurisprudencia chilena. En una sentencia laboral reciente, un profesor universitario despedido por haber sido denunciado e investigado por acoso sexual demandó a la institución por despido injustificado y vulneración de derechos fundamentales.⁹ El tribunal falló a favor del demandante debido a la falta de pruebas suficientes en la carta de despido. En sentencia dictada por la Corte Suprema, una de las ministras integrantes enfatizó que, si bien por motivos formales no podía efectuar un juicio de mérito sobre el fondo del asunto, estimó que ciertos criterios debieron ser ponderados y sancionados por el tribunal a quo, precisando que el acoso sexual es un ilícito pluriofensivo y que vulnera varios derechos constitucionales de la víctima, destacando que la OIT aprobó en 2019 el C190.

⁷ Proyecto de ley "Sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia", Boletín N° 11.077-07 del Senado. Expediente: http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=11077-07

⁸ Artículo 6 del Convenio 190 de la OIT

⁹ Sentencia de fecha 01 de marzo de 2022 de la Excm. Corte Suprema en causa Rol N° 24.942 - 2021, "Tito René Matamala Aburto con Universidad de Concepción y Otra".



REUTERS/ Aime Saldarriaga

5. COLOMBIA

NORMATIVA

En Colombia, el marco jurídico para la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo, incluida la violencia de género, se compone de distintas leyes. La Ley 1010 de 2006 que establece las normas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en el país, define el acoso laboral como una conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado por parte de un empleador, jefe o superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno, con el objetivo de infundir miedo, intimidación, terror, angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia. Esta ley también menciona la discriminación laboral como una forma de acoso, abarcando razones como raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social. Además, el Código Penal colombiano, en el artículo 210-A aborda el acoso sexual como un delito. Se establece que cualquier persona que, valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o poder, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente a otra persona con fines sexuales no consentidos, incurrirá en prisión de uno a tres años. Esta disposición puede aplicarse en el ámbito laboral. Finalmente, la Ley 1257 de 2008 garantiza el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Define la violencia contra la mujer como cualquier acción u omisión que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer. Esta ley también reconoce la violencia económica como una forma de violencia contra la mujer, la cual se refiere a cualquier acción u omisión que abusa económicamente de las mujeres, controla abusivamente sus finanzas o impone recompensas o castigos monetarios basados en su condición social, económica o política.

En cuanto al enfoque interseccional y la inclusión de circunstancias como la discapacidad, migración y orientación sexual, entre otras, dentro de la definición de

discriminación laboral establecida en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, se incluyen razones de origen nacional y de género. Sin embargo, no incluye la discapacidad de manera expresa. Sin embargo, es claro que tal definición sí la incluye, al realizar una interpretación armónica con el artículo 13 de la Constitución Política y la jurisprudencia de la Corte Constitucional. Las autoridades y empleadores deben actuar teniendo en cuenta todas las formas de discriminación y violencia en el trabajo, brindando protección y garantizando los derechos de todas las personas, independientemente de su género, orientación sexual, discapacidad, migración u otras características protegidas por nuestra Constitución.

En cuanto a las normas que reconocen el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo y desarrollen medidas para mitigarlo, en Colombia está vigente la Ley 1257 de 2008, que tiene como objetivo garantizar una vida libre de violencia para las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado. Esta ley aborda específicamente la violencia doméstica. El artículo 12 establece que el Ministerio del Trabajo debe promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar medidas para garantizar la igualdad, desarrollar campañas para eliminar la discriminación y la violencia contra las mujeres en el trabajo, y fomentar el ingreso de las mujeres en sectores no tradicionales. Además, el Decreto 4463 de 2011 establece que las Administradoras de Riesgos Laborales deben proporcionar asesoramiento a las empresas para implementar medidas preventivas de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, considerando factores de riesgo psicosocial y promoviendo estilos de vida y trabajos saludables.

La Ley 1010 de 2006 establece mecanismos legales para apoyar y exigir a la parte empleadora que brinde apoyo a

los trabajadores que han sufrido violencia y acoso en su lugar de trabajo. Estos mecanismos incluyen la creación de un Comité de Convivencia Laboral para gestionar denuncias, un fuero de acoso laboral que protege contra el despido retaliatorio, capacitaciones obligatorias sobre acoso laboral, políticas de prevención, y mediciones periódicas del clima laboral. Estas disposiciones buscan garantizar un ambiente laboral seguro y promover la protección.

La normativa descrita aplica tanto al sector público como al privado. Sin embargo, en el ámbito específico de la ciudad de Bogotá, existe un decreto distrital que insta a los empleadores a tomar medidas contra el acoso laboral y sexual, aplicable sólo a aquellos que se encuentren en el Distrito. No existe una distinción legal en relación con las obligaciones frente al acoso laboral y sexual según suceda en ámbitos formales o informales de empleo, pero en el trabajo informal generalmente no se cumple con las normas y regulaciones vigentes.

En Colombia, no se han establecido convenios colectivos de trabajo significativos que contemplen específicamente el acoso y la violencia en el mundo laboral.

Finalmente, los órganos encargados de aplicar las normas internacionales, como los tratados de derechos humanos y convenios de la OIT ratificados, son todos los operadores jurídicos, especialmente las/os juezas/ces. El poder judicial tiene la competencia para interpretar y aplicar estas normas en los casos que se presenten y las/os juezas/jueces son los encargados de garantizar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de estos tratados y convenios.

APLICACIÓN DEL CONVENIO 190

Colombia no ha ratificado el Convenio 190, por lo que, por el momento, no tiene una norma de derecho interno que reglamente las obligaciones asumidas bajo el Convenio 190.

PRECEDENTES RELEVANTES

En estos precedentes judiciales, se destaca la interpretación y aplicación de normas internacionales y nacionales relacionadas con el acoso y la violencia laboral. La Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional han

utilizado el C190 y otros instrumentos internacionales para fundamentar sus decisiones.

En la Sentencia SL194-2021, la Corte Suprema de Justicia declaró que la conducta persistente de solicitar la renuncia de una trabajadora constituye acoso laboral, protegido por la Ley 1010 de 2006. La Corte destacó que la protección de la ley se activa una vez que se presenta una queja, sin requerimientos adicionales. En la Sentencia T-198/22, la Corte Constitucional declaró nula la renuncia de una trabajadora debido al acoso laboral sufrido. La

Corte resaltó la obligación de los jueces de corregir las desigualdades de trato y flexibilizar la carga probatoria en casos de violencia o discriminación. Además, ordenó a la entidad empleadora desarrollar un protocolo de atención oportuno y con enfoque de género para abordar las denuncias de acoso laboral y sexual. En la Sentencia T-140/21, la Corte Constitucional ordenó al empleador tomar todas las medidas necesarias para determinar si una conducta constituye acoso laboral y desplegar acciones para prevenir estas conductas en el futuro. Se enfatizó que el empleador debe aplicar un análisis diferencial

de género y brindar una ruta de atención y apoyo con enfoque diferencial y de género. Se ordenó el reintegro de la trabajadora y el pago de las acreencias laborales. En la Sentencia SL3025-2022, la Corte Suprema de Justicia se refirió al C190 como un criterio importante de interpretación, aunque no haya sido ratificado por Colombia. Se estableció que el empleador tiene la responsabilidad de proveer un ambiente de trabajo seguro y que la falta de medidas oportunas frente a denuncias de acoso puede dar lugar a indemnización por perjuicios.

Estos precedentes reflejan la jurisprudencia en Colombia relacionada con el acoso y la violencia laboral, donde se hace referencia a normas internacionales y nacionales para proteger a las víctimas y establecer responsabilidades de los empleadores. La normativa interna en Colombia tiene requisitos más específicos en cuanto al acoso laboral en comparación con el Convenio 190. Mientras que la Ley 1010 de 2006 exige una conducta persistente y demostrable de acoso laboral, el Convenio 190 no establece dichos requisitos. La legislación local establece que el acoso debe causar miedo, terror, angustia, perjuicio laboral, desmotivación o renuncia, mientras que el C190 abarca el daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo el acoso sexual por razón de género. A pesar de que la normativa local es más restrictiva, la Corte Suprema ha establecido que los preceptos del Convenio 190 deben ser considerados como criterios de interpretación importantes, enriqueciendo los estándares establecidos en el Convenio 111 de la OIT. Sería beneficioso para el ámbito laboral en Colombia que el Congreso ratifique expresamente el C190 para brindar una protección más sólida a las mujeres y diversidades en el ámbito laboral.



REUTERS/ Ueslei Marcelino



6. ECUADOR

NORMATIVA

Ecuador ratificó el C190, convirtiéndose en el tercer país de la región en hacerlo. Este convenio proporciona un marco común para prevenir y eliminar la violencia y el acoso laboral, reconociendo el derecho de todas las personas a un entorno laboral libre de violencia. En concordancia con esto, la Constitución ecuatoriana prohíbe la discriminación, el acoso y la violencia de cualquier tipo que afecte a las mujeres en el trabajo. Además, la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, y otras normas específicas en el Código de Trabajo y el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso laboral y violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, promueven un ambiente equitativo y libre de violencia.

La Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en Ecuador define la violencia de género como cualquier acción basada en el género que cause daño físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial a las mujeres en el ámbito público y privado. Dentro de la misma ley, el acoso se considera una forma de violencia psicológica. El Código de Trabajo establece que el acoso es un comportamiento repetido que atenta contra la dignidad de una persona en el lugar de trabajo, causándole perjuicio, maltrato o humillación, y puede ser considerado discriminatorio cuando está motivado por razones como la afiliación sindical o gremial. El Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo también prohíbe el acoso y define la violencia y el acoso como comportamientos y prácticas inaceptables que pueden causar daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo el acoso por razón de género. Se reconoce el derecho de todas las personas a un entorno laboral libre de violencia y acoso, incluyendo a aquellos que pertenecen a la comunidad LGBTIQ+. Tanto la Ley como el Convenio tienen enfoques interseccionales y hacen referencia a circunstancias como la discapacidad,

la migración y la orientación sexual, en línea con lo establecido en la Constitución.

Si bien el C190 reconoce los efectos de la violencia doméstica y su impacto en el mundo del trabajo y señala que es obligación crear medidas razonables para tratar de mitigarlo, la normativa ecuatoriana interna no establece medidas que se relacionen específicamente con el impacto de la violencia doméstica. Por otra parte, podrían seguir desarrollándose de mejor manera los cambios en la normativa interna de modo de alinear las leyes y reglamentos internos a las definiciones, alcance y principios del Convenio 190. Las leyes y reglamentos nacionales que abordan el tema de la violencia son especialmente de orden constitucional, laboral, penales, y civiles: la Constitución de la República del Ecuador; el Código del Trabajo; la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres; el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo; y, la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta.

Las disposiciones legales y reglamentarias de Ecuador promueven la neutralidad de género y hacen referencia a la discriminación por razones de género. El Código de Trabajo aborda el tema de manera general, sin hacer distinción específica de género, y se enfoca en garantizar la igualdad para todas las personas. No obstante, también se han promulgado normativas específicas para proteger a las mujeres, reconociendo su situación de vulnerabilidad en el ámbito laboral. Un ejemplo de esto es el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, el cual tiene como objetivo abordar de manera específica las situaciones de discriminación, acoso y violencia que afectan a las mujeres en el trabajo.

En cuanto a los mecanismos legales para apoyar -o exigir a la parte empleadora que apoye- a la parte trabajadora que ha sufrido violencia y acoso en su lugar de trabajo, el Protocolo emitido por el Ministerio de Trabajo señala que se debe implementar una cultura preventiva, socializar los protocolos, actuar con imparcialidad, protección y confidencialidad hacia las víctimas. Se mantiene la prohibición de represalias, no reincidencia e interpretación más favorable a la víctima. El Código del Trabajo también sanciona cualquier tipo de acoso o discriminación o conductas violentas que se mantengan en el lugar de trabajo. No existe una disposición específica que obligue a implementar un canal de denuncias ni actividades preventivas de situaciones de violencia y acoso, aunque los empleadores tienen la potestad de crear políticas internas para ese objetivo.

Así mismo, en Ecuador se promulgó la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, misma que fue aprobada por la Asamblea Nacional el pasado 10 de enero del 2023. Esta Ley promueve la transversalización del enfoque de género, planteando medidas que promuevan el acceso de las mujeres al entorno laboral y económico, reduciendo de esta manera aquellas barreras que han obstaculizado dicho acceso en el pasado.

Las relaciones laborales en el sector privado se rigen por el Código de Trabajo, mientras que en el sector público se aplica la Ley Orgánica de Servicio Público. Ambas normas incluyen disposiciones relacionadas con la prohibición del acoso laboral. La Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral define el acoso laboral como comportamientos reiterados que atentan contra la dignidad de la persona y pueden causar menoscabo, maltrato, humillación o perjuicio en el ámbito laboral. El acoso puede considerarse discriminatorio cuando está motivado por razones enumeradas en la Constitución. La Ley Orgánica de Servicio Público reconoce el derecho de los servidores públicos a no ser sujetos de acoso laboral, mientras que el Código de Trabajo incluye al acoso laboral como una prohibición para el empleador. El Ministerio de Trabajo emitió un Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, que establece que las instituciones y empleadores deben adaptar su normativa de acuerdo con sus disposiciones y lineamientos definidos por el Ministerio. No existen normas específicas para abordar la violencia y el acoso en el trabajo en la economía formal e informal.

Los convenios colectivos de trabajo no suelen contemplar de manera específica el acoso y la violencia en el mundo laboral. Estos temas suelen ser abordados y regulados en los reglamentos internos de trabajo de cada empleador. Los convenios colectivos suelen enfocarse en la estabilidad laboral y en mejorar las condiciones de trabajo.

El órgano de aplicación de normas relacionadas con el acoso laboral y la protección de los derechos laborales es el Ministerio de Trabajo, que puede recibir denuncias y llevar a cabo investigaciones para determinar si se ha producido alguna violación de las normas laborales. El ministerio cuenta con mecanismos y procedimientos específicos para abordar estas denuncias, como la mediación, la conciliación y la imposición de sanciones administrativas. En caso de que las actuaciones constituyan un delito, se puede acudir a la justicia penal presentando una denuncia en la Fiscalía correspondiente. Las autoridades judiciales pueden llevar a cabo investigaciones y, si se determina que se ha cometido un delito, imponer sanciones penales. Además, si se trata de una violación de derechos constitucionales por parte de particulares en una dinámica de poder superior, se pueden activar garantías jurisdiccionales como la acción de protección. Este recurso permite solicitar la protección de los derechos fundamentales ante los tribunales.

APLICACIÓN DE CONVENIO 190

Ecuador ratificó el C190 y la R206. El proceso de ratificación incluyó un dictamen de la Corte Constitucional y la aprobación unánime por parte de la Asamblea Nacional. El Estado introdujo reformas en el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público para abordar el acoso laboral. En el año 2018, se publicó la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, que incluye disposiciones relacionadas con la protección laboral de las mujeres y programas de prevención. Se ha creado un Protocolo de Prevención y Atención en casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o Toda Forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo, aplicable tanto al sector público como al privado. Además, como ya se mencionó previamente, en enero del 2023 se promulgó la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, misma que plantea algunas medidas, incentivos y garantías enfocadas a promover el acceso de las mujeres al entorno laboral y económico, como por ejemplo la creación de programas de empleabilidad de mujeres, así como planes de igualdad con el objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, la implementación de medidas

específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, la creación de incentivos para mujeres de sectores productivos y para mujeres adolescentes, cuyo objetivo principal es la inserción de la mujer en los ámbitos productivos tales como el sector agrícola, avícola, pecuario y pesquero. Así mismo, dicha normativa pretende garantizar la igualdad laboral a través de la eliminación de roles de género, la igualdad de remuneración y la eliminación de barreras para la inserción laboral de las mujeres, la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, la formación y la promoción de profesionales, lo que incluyó modificaciones en el Código de Trabajo, como la prohibición a los empleadores exigir requisitos distintos a aquellos destinados a comprobar competencias y capacidades de los postulantes en relación al puesto de trabajo, así como la prohibición de realizar preguntas discriminatorias durante el proceso de selección. Sin embargo, aún no se ha promulgado una legislación específica para cumplir con los requisitos del Convenio 190.

Se ha propuesto la socialización anual del C190 y la colaboración con el Ministerio del Trabajo para aprobar resoluciones que prevengan y erradiquen la discriminación y el acoso laboral, incluyendo protocolos de selección de personal y cultura organizacional. Es importante mencionar que la normativa actual se refiere específicamente a las mujeres, aunque la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres reconoce la diversidad de género, en la práctica no incluye a las personas trans y no binarias en la protección contra el acoso laboral.



REUTERS/ Ricardo Moraes

PRECEDENTES RELEVANTES

Se relevaron dos sentencias importantes de la Corte Constitucional del Ecuador relacionadas con el Convenio 190 y los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo. La Sentencia N° 983-18-JP/21 que aborda el caso de una mujer embarazada y su familia que eran refugiados en Ecuador, donde se declaró la vulneración de los derechos a la salud, vida, igualdad y no discriminación, y se incluyó el acoso laboral como ejemplo de discriminación estructural. La Sentencia N° 1292-19-EP/21 analiza el caso de una docente con condiciones de discapacidad que solicitó un cambio en su jornada laboral debido a problemas de salud. La Corte Constitucional declaró la vulneración de los derechos a la vida digna y al trabajo como persona con discapacidad, y también definió el acoso laboral como una forma de abuso del empleador.

Además, la Sentencia N° 986-19-JP/21 revisa cuatro casos de acoso laboral contra mujeres. Se destaca el Caso A, en el que se vulneró el derecho a la tutela administrativa efectiva debido a la falta de acción por parte de la Casa de la Cultura y la Inspectoría del trabajo en respuesta a la denuncia de acoso laboral. También se menciona el Caso C, donde se concluyó que hubo una vulneración del derecho al trabajo en condiciones dignas debido a un cambio administrativo lesivo. Estas sentencias contribuyen a definir el acoso laboral como una forma de violencia que afecta la salud, la integridad y el derecho al trabajo en condiciones dignas de las personas trabajadoras.



7. MÉXICO

NORMATIVA

El marco jurídico para la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo, incluida la violencia de género, incluye, entre otros: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Ley Federal del Trabajo; Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; Código Penal Federal; Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá; la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 y los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo- identificación, análisis y prevención.

La normativa interna en México aborda la violencia y el acoso desde una perspectiva interseccional, considerando circunstancias como la discapacidad, la migración, la orientación sexual, entre otras. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) contiene disposiciones relacionadas con la prevención de la violencia de género y la igualdad de oportunidades laborales. La Ley Federal del Trabajo (LFT) define el acoso sexual como una forma de violencia basada en el abuso de poder que genera indefensión y riesgo para la víctima. La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación no define la violencia y el acoso, pero busca crear condiciones laborales inclusivas y combate la discriminación en diversas dimensiones. La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define la violencia contra las mujeres como cualquier acción basada en su género que cause daño o sufrimiento en diversos ámbitos. El Código Penal Federal sanciona penalmente la negación o restricción de derechos laborales por motivos de género, entre otros. La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 define la violencia laboral como actos de hostigamiento, acoso o malos tratos que dañan la integridad o salud del trabajador y establece definiciones específicas de acoso, hostigamiento y malos tratos. Finalmente, el Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) reconoce el objetivo de eliminar la discriminación en el empleo y promover la

igualdad de género. Establece políticas para proteger a los trabajadores contra la discriminación y el acoso basados en el sexo, embarazo, orientación sexual, identidad de género y responsabilidades de cuidado.

Hay normas que reconocen el impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral y proponen medidas para mitigarlo, como la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación busca prevenir la discriminación laboral por motivos de género, orientación sexual y estado de embarazo. Aunque dicha Norma no es de aplicación obligatoria, puede utilizarse para certificar lugares de trabajo que promuevan la igualdad e inclusión. Por otro lado, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define la violencia familiar y establece que el Estado debe tomar medidas para proteger a las víctimas y garantizar sus derechos humanos.

El C190 fue recientemente ratificado por México, entrando en vigor el 6 de julio del 2023. Sin embargo, la mayoría de las leyes y reglamentos vigentes en materia laboral, civil, penal y constitucional ya se encuentran alineadas con las definiciones, alcance y principios del C190 compartiendo un enfoque dirigido a prevenir la violencia/acoso por discriminación.

Las disposiciones legales y reglamentarias son neutrales en cuanto al género y no hacen distinciones en términos de protección. La legislación prohíbe la discriminación por razones de género y se aplica tanto a hombres como a mujeres, a menos que exista una ley específica para la protección de las mujeres, como la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia. Esto se establece en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la LFT, entre otras leyes.

Hay distintos mecanismos legales para asistir o exigir a la



REUTERS/ Ivan Alvarado

parte empleadora que apoye a la parte trabajadora que ha sufrido violencia y acoso en el lugar de trabajo. La LFT establece la obligación de implementar protocolos de prevención y atención de violencia, acoso y hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil. Los trabajadores tienen el derecho de rescindir la relación laboral y demandar indemnización en caso de ser víctimas de violencia, acoso u hostigamiento. Las personas trabajadoras pueden promover mecanismos administrativos ante la CONAPRED alegando violación a sus derechos humanos, y esta institución puede emitir recomendaciones a los empleadores. Además, las personas trabajadoras pueden demandar daños y perjuicios por la vía civil y presentar denuncias penales. Finalmente, la NOM 035 establece que los centros de trabajo deben tener mecanismos seguros y confidenciales para recibir quejas y denuncias de violencia y acoso laboral, difundir información sobre la violencia laboral, establecer procedimientos de actuación y seguimiento, capacitar al personal responsable y proporcionar información sobre cómo denunciar actos de violencia laboral.

Respecto de las diferencias en los sectores públicos y privados y en la economía formal e informal, en principio, los ordenamientos citados son de aplicación y observancia federal, por lo que tanto particulares como autoridades tienen la obligación de apegarse a las mismas. Sin embargo, desde el punto de vista práctico, la supervisión respecto a su cumplimiento en el sector informal puede resultar complicado, ya que dicho sector no está debidamente regulado (lo que significa que en muchos casos no pagan impuestos, no cuentan con permisos, y en general no observan las regulaciones tendientes a la protección de sus empleados) por lo que pudiera ser más difícil evitar los casos de violencia ya que el propio Gobierno no cuenta con los recursos suficientes para la supervisión integral de empleadores no formales.

Respecto de los Convenios colectivos de trabajo que contemplan el acoso y la violencia en el mundo del trabajo, en principio, la contratación colectiva en México deberá regirse por los principios de no discriminación, violencia y/o acoso establecidos en la LFT y la Constitución. Asimismo,

de acuerdo con el Capítulo 23 LABORAL del T-MEC, los trabajadores y los sindicatos deben poder ejercer los derechos colectivos en un clima libre de violencia. En años recientes, en cumplimiento al T-MEC, diversas empresas de distintos ramos han incorporado disposiciones que contemplan evitar el acoso y/o violencia laboral, a fin de dar cumplimiento a los compromisos internacionales asumidos por México, especialmente aquellas empresas que tienen inversión extranjera.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a través de su departamento de inspección en el trabajo, vigila el correcto cumplimiento de las normas laborales, entre ellos los tratados internacionales asumidos por México. Asimismo, el CONAPRED interviene como un organismo autónomo que verifica el cumplimiento de normas internacionales y nacionales en materia de derechos humanos y discriminación, a petición de parte.

APLICACIÓN DEL CONVENIO 190

El Convenio 190 fue aprobado por el Senado de la República de los Estados Unidos Mexicanos el 15 de marzo de 2022, y entró en vigor a partir del 6 de julio de 2023. México deberá adoptar medidas en varios ámbitos, fortaleciendo la normativa laboral y la inspección para prevenir y erradicar la violencia en el trabajo. En los últimos años, se han realizado reformas legales para abordar esta problemática, como la publicación de la NOM 035 y la inclusión de obligaciones en la Ley Federal del Trabajo, como lo es la implementación obligatoria de un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil en el centro de trabajo. A pesar de estos avances, México aún debe realizar más reformas y planes de acción para cumplir con las disposiciones del Convenio.

PRECEDENTES RELEVANTES

Existen diversos criterios jurisprudenciales que obligan a las autoridades tanto laborales como de otra naturaleza a juzgar los hechos alegados por víctimas con perspectiva de género, así como algunos que definen la violencia y el acoso laboral y/o sexual. Además, la administración del Gobierno en turno ha centrado sus esfuerzos en la protección de las mujeres y desde hace varios años la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido el principio “pro persona”, que consiste en preferir la norma

o criterio más amplio en la protección de los derechos humanos y la norma o criterio que menos restrinja el goce de tales derechos. Un criterio relacionado es el titulado “Hostigamiento y Acoso Sexual en el Trabajo. Los juicios que involucren alguna de esas conductas deben juzgarse con perspectiva de género, aun cuando las mujeres denunciadas y/o víctimas no sean parte procesal”. Los hechos sobre los cuales se emite este criterio implicaron que un trabajador fue denunciado y, posteriormente despedido por su empleador al actualizarse las causales de rescisión de hostigamiento y acoso sexual relacionadas con un grupo de mujeres. Derivado de este hecho, el trabajador promovió ante las autoridades laborales una demanda alegando un despido injustificado. Las autoridades laborales determinaron la nulidad de la rescisión en atención a que el empleador omitió ofrecer como prueba la ratificación de quienes intervinieron en las actas donde constaban los hechos, es decir, las mujeres denunciadas.

Al revisar el caso, el Tribunal Colegiado determinó que en los casos en donde existan indicios de acoso u hostigamiento sexual en el trabajo, cometidos contra mujeres, las autoridades laborales deben juzgar con perspectiva de género, aun cuando las denunciadas y/o víctimas no sean parte procesal en el juicio laboral. Lo anterior es así, ya que la inclusión del género en la apreciación de los hechos permite identificar situaciones que, de otra forma, pasarían desapercibidas a pesar de ser claves para entender íntegramente la controversia. Así, el hostigamiento y el acoso sexual en el trabajo constituyen prohibiciones asociadas a garantizar el trabajo digno y el derecho a una vida libre de violencia de las mujeres y, a partir de su incorporación en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, conducen a leer las causas de rescisión de manera distinta. En ese sentido, no hay excusa para obviar los hechos vinculados a esas prohibiciones, aun cuando las denunciadas y/o víctimas no sean parte procesal en el juicio laboral donde se reclama la nulidad de una rescisión fundada en esas conductas, ya que juzgar con perspectiva de género tiene como fin que la concepción formal del derecho deje de invisibilizar y, por el contrario, se transforme y se ocupe de nivelar la situación de grupos históricamente desaventajados, como las mujeres; de lo contrario, se propiciaría un ambiente de impunidad que facilita y promueve la repetición de los hechos de violencia en general, que acentúa un sentimiento y sensación de inseguridad de las mujeres, así como una persistente desconfianza en el sistema de administración de justicia.



8. PARAGUAY

NORMATIVA

La normativa interna de Paraguay, en particular la Ley N° 5777/16, establece definiciones relevantes sobre violencia y acoso. La violencia contra la mujer se define como conductas que causan daño físico, sexual, psicológico, patrimonial o económico basado en su condición de mujer y en relaciones desiguales de poder. También se define la discriminación contra la mujer como cualquier distinción o restricción que menoscabe sus derechos en diferentes esferas. La ley detalla varios tipos de violencia, como la psicológica, sexual, laboral, telemática, simbólica, institucional y contra la dignidad. El Código Penal también tipifica el acoso sexual como un delito, que involucra el hostigamiento con fines sexuales abusando de la autoridad o influencia en una relación de dependencia y jerarquía superior. En el ámbito laboral, se prohíben las discriminaciones por razones de impedimento físico, raza, color, sexo, religión, opinión política o condición social, y se considera una causa justificada de terminación laboral. Sin embargo, a diferencia de otras legislaciones, la normativa paraguaya se centra principalmente en la violencia contra la mujer y no aborda explícitamente un enfoque interseccional que tome en cuenta circunstancias como la discapacidad, la migración y la orientación sexual, entre otras.

En cuanto a las normas que reconozcan el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo y desarrollen medidas para mitigarlo, el artículo 16 del Decreto N° 6973/17, que reglamenta la Ley N° 5777/16 establece que las mujeres en situación de violencia gozan de tolerancia y flexibilidad en sus horarios de trabajo para asistir a actos procesales, informarse sobre el estado de dichos procesos, recibir tratamiento o terapia médica y psicológica o cualquier otra situación que esté relacionada con esa situación de violencia. Todas las empresas, independientemente de que sean públicas o privadas,

tienen la obligación de incluir esta disposición en su reglamentación interna.

Respecto de la alineación de las leyes y reglamentos a las definiciones, alcance y principios del Convenio 190, la investigación plantea que la normativa vigente en Paraguay se encuentra en línea con lo estipulado en el Convenio 190 OIT, con la salvedad de que la normativa paraguaya hace énfasis en la discriminación contra la mujer. Se trata de leyes de naturaleza civil, penal y laboral.

La legislación y reglamentación paraguaya no es neutral en cuanto a la terminología empleada y el nivel de protección brindado. En Paraguay las disposiciones legales y reglamentarias de discriminación de género se refieren principalmente a la mujer, dejando de lado el enfoque interseccional que brindan otras legislaciones.

En Paraguay, existen mecanismos legales para apoyar y exigir a la parte empleadora que brinde apoyo a los trabajadores que han sufrido violencia y acoso en su lugar de trabajo. Estos mecanismos se basan en distintas leyes, como la Resolución MTESS N° 388/2019 que obliga a los empleadores con más de 10 empleados a contar con un Reglamento Interno de Trabajo homologado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Este reglamento debe incluir un procedimiento interno explícito para el caso de denuncias de violencia laboral, así como sanciones aplicables y medidas para prevenir, controlar y eliminar la violencia en el lugar de trabajo. La Ley N° 5777/16 de Ley de Protección Integral a las Mujeres, Contra Toda Forma de Violencia. Esta ley establece políticas y estrategias de prevención de la violencia hacia las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado, que define la violencia contra la mujer y la discriminación contra la mujer, reconociendo la existencia de diversas formas de

violencia en todos los aspectos de la vida de las mujeres. Finalmente, el Decreto N° 6973/17 que Reglamenta la Ley N° 5777/16 y establece medidas adicionales de protección. En el caso de que la persona denunciada y la víctima trabajen o estudien en el mismo lugar, el empleador está obligado a garantizar una distancia determinada mínima de la mujer en situación de violencia, sin que esto afecte sus derechos laborales. Estas leyes buscan promover un entorno laboral seguro y libre de violencia, y brindan a los trabajadores afectados los recursos y protecciones necesarios para enfrentar situaciones de violencia y acoso en el trabajo.

En Paraguay, la legislación no obliga a que los convenios colectivos de trabajo contemplen disposiciones específicas sobre acoso y violencia laboral. Estos convenios se centran en regular aspectos como salarios, categorías, naturaleza del trabajo, descansos, medidas de higiene, seguridad y solución de conflictos. Sin embargo, existe un caso particular en Itaipú Binacional, una entidad pública de carácter internacional, donde se incluyen disposiciones relativas a la equidad de género. En el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo de Itaipú, se establece el compromiso de promover la participación de las mujeres, eliminar obstáculos que impidan su ejercicio pleno y crear mecanismos para abordar el acoso sexual y moral en el lugar de trabajo a través del Comité de Equidad de Género y campañas de concientización.

APLICACIÓN DEL CONVENIO 190

El C190 no ha sido ratificado en Paraguay. Actualmente, no se identifican esfuerzos según las fuentes públicas por parte de las autoridades nacionales u otros referentes del trabajo para la ratificación del Convenio.

PRECEDENTES RELEVANTES

Se destacan algunas decisiones relevantes en la materia. El primer caso, S. P., P c. Cadena Farmacenter S.A., trata sobre un empleado despedido por acoso sexual. El juzgado de primera instancia falla a favor del empleado, solicitando su reincorporación, pero la empresa apela la sentencia. El tribunal establece que no es necesario un fallo penal previo para determinar un despido justificado por acoso sexual, alineándose con el Convenio 190.¹⁰ En el segundo caso, C.S.K. c. Cooperativa Santísimo Redentor Ltda., una empleada denuncia acoso sexual por parte del gerente. El tribunal de apelación reconoce el acoso sexual como una forma de discriminación basada en el sexo, aplicando el Código de Trabajo y el Convenio núm. 111 de la OIT.¹¹ Sin embargo, en el caso de O.L.S. s/ Acoso Sexual, el tribunal de apelación declara la nulidad de la sentencia y el sobreseimiento del acusado, argumentando que el hecho no cumple con los requisitos legales del acoso sexual en el Código Penal. En este caso, la jurisprudencia no se alinea con el C190, ya que no considera el acoso sexual como una violencia repetida que cause daño físico, psicológico, sexual o económico, ni exige una relación de autoridad entre el agresor y la víctima.



REUTERS/ Jorge Silva

¹⁰ S. P., P c. Cadena Farmacenter S.A. s/ Reintegro al trabajo y cobro de guaraníes (Ac. y Sent. N° 44), 09/08/2019, Tribunal de Apelación del Trabajo de Asunción, Sala 1; La Ley Online, cita online: <https://online.laley.com.py/search/document/1/OE21E89D-DDAB-9D54-37AA-06671F12C821>

¹¹ C.S.K. c/ Cooperativa Santísimo Redentor Ltda. s/ cobro de guaraníes (Ac. y Sent. N° 40), 26/05/2000, Tribunal de Apelación del Trabajo, Segunda Sala: <https://compendium.itcilo.org/es/compendium-decisiones/tribunal-de-apelacion-del-trabajo-segunda-sala-carmen-sachelaridi-knutson-c-cooperativa-santisimo-redentor-ltda-sobre-cobro-de-guaranies-en-diversos-conceptos-26-de-mayo-de-2000-acuerdo-y-sentencia-num-40>



9. PERÚ

NORMATIVA

En el Perú, aunque no existe una legislación específica que regule la violencia y el acoso en el trabajo, se cuenta con normativas relacionadas. La Ley N° 30364 se enfoca en prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, aunque su alcance no abarca explícitamente el ámbito laboral. Sin embargo, establece algunas facilidades que los empleadores deben brindar a los trabajadores víctimas de violencia doméstica. Por otro lado, la Ley N° 27942 se enfoca en prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, específicamente en el entorno laboral. Esta norma resalta la importancia de abordar los casos de acoso sexual desde una perspectiva de género. Por último, el Código Penal incluye el acoso como un delito, considerando como agravante su manifestación dentro de una relación laboral.

En cuanto a la definición de violencia y/o acoso en la normativa interna en Perú, no existe una regulación específica que abarque estas cuestiones en el ámbito laboral. Sin embargo, se pueden encontrar definiciones relacionadas en otras leyes. La Ley N° 30364 define la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, abarcando tanto la violencia dentro del ámbito familiar como en la comunidad, incluyendo el acoso sexual en el lugar de trabajo y en instituciones educativas, entre otros lugares. Esta ley también reconoce diferentes tipos de violencia, como física, psicológica, sexual y económica o patrimonial.

En cuanto al acoso sexual en el trabajo, la Ley N° 27942 define el hostigamiento sexual como una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante, afectando la actividad o situación laboral de la persona.

Además, el Código Penal peruano establece el delito

de acoso, definiéndolo como la vigilancia, persecución, hostigamiento o búsqueda de contacto no deseado con una persona de manera reiterada, continua o habitual, que pueda alterar su vida cotidiana. Se establece como agravante si la víctima es menor de edad, adulta mayor, está en estado de gestación, tiene alguna discapacidad, tiene o ha tenido una relación de pareja, son convivientes o cónyuges, tienen vínculo parental, habitan en el mismo domicilio o comparten espacios comunes de una propiedad, o si la conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral, educativa o formativa.

En cuanto al enfoque interseccional, no se menciona de manera específica en el texto proporcionado. Sin embargo, se hace referencia a circunstancias como la discapacidad, la migración y la orientación sexual como agravantes en el delito de acoso, lo que sugiere cierta consideración de la interseccionalidad en la legislación.

Respecto de las normas que reconozcan el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo y desarrollen medidas para mitigarlo, el artículo 11 de la Ley N° 30364 reconoce los derechos laborales de las víctimas de violencia doméstica. Estos derechos incluyen la protección contra el despido, la posibilidad de cambiar de lugar de trabajo y horario, la justificación de las inasistencias y tardanzas derivadas de la violencia, y la suspensión de la relación laboral por un período de hasta cinco meses sin remuneración. El Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP desarrolla estos derechos y establece que el cambio de lugar de trabajo es responsabilidad del empleador si la violencia proviene del entorno laboral.

En cuanto a la alineación de las leyes y reglamentos a las definiciones, alcance y principios del Convenio 190, las normas analizadas no se han promulgado como consecuencia del Convenio 190. Sin embargo, estas se

encuentran alineadas con las definiciones, alcances, y principios de este cuerpo normativo. Dichas normas son de diversa naturaleza en tanto no existe a la fecha una norma específica que recoja el contenido del Convenio 190. Así, la violencia y el acoso se regulan a través de normas de naturaleza penal, laboral, y de protección de los derechos humanos.

Las disposiciones legales y reglamentarias relativas al hostigamiento sexual utilizan terminología neutral y protegen a cualquier persona sin importar su género. En cambio, las normas para prevenir la violencia contra las mujeres y los miembros del grupo familiar no utilizan terminología neutral, pero buscan proteger tanto a hombres como mujeres. En el Código Penal, la terminología no es neutral, pero en la práctica se aplica independientemente del género de las personas involucradas en el delito.

Los mecanismos legales para apoyar a las trabajadoras que han sufrido violencia y acoso en su lugar de trabajo son limitados. El Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que los actos de violencia y faltas graves pueden ser motivo de despido, pero no existe una obligación clara de sancionar al agresor o proporcionar medidas de protección al trabajador afectado. No se requiere que los empleadores implementen políticas de prevención y comunicación sobre la violencia y el acoso, excepto en el caso del hostigamiento sexual, regulado por la Ley N° 27942 y el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

La normativa analizada no hace diferencia alguna entre el sector público y el sector privado para su aplicación, salvo por el caso del Decreto Supremo N° 003-97-TR que podría no ser aplicable a algunos trabajadores del régimen público.

En Perú, la mayoría de las negociaciones colectivas se llevan a cabo a nivel empresarial, por lo que cada empresa tiene su propio convenio colectivo. Para determinar si existen convenios colectivos que contemplen el acoso y la violencia en el mundo del trabajo, se requeriría solicitar al Ministerio de Trabajo una copia de todos los convenios colectivos vigentes registrados en su base de datos. La excepción a esta regla es el sector de la construcción civil, que negocia convenios colectivos por actividad. Sin embargo, en el Convenio Colectivo 2021-2022 del Sector Construcción no se ha incluido ninguna disposición relacionada con el acoso y la violencia en el mundo del trabajo. Es importante tener en cuenta que en la práctica no es común que un



REUTERS/ Edgard Garrido

convenio colectivo contemple disposiciones similares a las establecidas en el Convenio 190.

Aunque no existen órganos específicos encargados de aplicar las normas internacionales en el Perú, el país está obligado a presentar informes periódicos sobre las medidas adoptadas para cumplir con los tratados de derechos humanos. Estos informes son elaborados de manera multisectorial y se sustentan ante los comités correspondientes de los tratados. A nivel nacional, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

(SUNAFIL) fiscaliza el cumplimiento de la legislación laboral interna, pero no se encarga de fiscalizar normas internacionales que no estén incorporadas en la legislación nacional. Por su parte, el Poder Judicial es responsable de atender las demandas de los trabajadores y hacer cumplir las obligaciones de los empleadores.

APLICACIÓN DEL CONVENIO 190

El día 8 de junio de 2022 el Perú ratificó el Convenio 190 mediante Decreto Supremo N° 016-2022-RE. No

obstante, el Convenio entró en vigor para Perú el 08 junio de 2023. Todavía no se han dictado normas de derecho interno que reglamentan las obligaciones asumidas bajo el Convenio. Sin embargo, como se mencionó anteriormente, actualmente tenemos normas que regulan el hostigamiento sexual, entre ellas la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su reglamento.

PRECEDENTES RELEVANTES

En cuanto a la violencia en el ámbito laboral en Perú se destacan los siguientes casos. El Expediente N° 05652-2007-PA-TC (Laboral): Este caso califica el despido de una trabajadora por razón de su embarazo como discriminación directa basada en el sexo. El Tribunal declaró fundada la demanda de amparo y ordenó la reincorporación de la trabajadora, al considerar que la empresa vulneró su derecho a la igualdad. El caso de Casación N° 3804-2010 Del Santa (Contencioso Administrativo): En este caso, se establece que las proposiciones de contenido sexual realizadas por un trabajador hacia una trabajadora constituyen una falta disciplinaria. La Universidad impuso una sanción de suspensión al trabajador por hostigamiento sexual, la cual fue confirmada en la instancia de casación. El Acuerdo Plenario N°1-2011/CJ-116 (Penal): En este acuerdo plenario se establecen criterios para la apreciación de la prueba en delitos sexuales. Entre ellos se destaca que el consentimiento de la víctima no puede derivar de amenazas, coerción, aprovechamiento de un entorno coercitivo o silencio, y que no se admitirán pruebas de la conducta sexual anterior o posterior de la víctima. La Resolución N°065-2021-PLENO-JNJ (Procedimiento Disciplinario a cargo de la Junta Nacional de Justicia del Perú): En este procedimiento disciplinario, se atribuye a un juez superior provisional el acoso sexual y trato inadecuado hacia una servidora judicial. La resolución destaca la conducta inapropiada del juez al solicitar la rotación de la servidora basándose en aspectos personales y subjetivos, lo que constituye una expresión de violencia contra la mujer.

Estos precedentes son relevantes en la lucha contra la violencia de género en el ámbito laboral en Perú y sirven como guía para la interpretación y aplicación de la normativa en casos similares.



REUTERS/Andrés Stapff

10. URUGUAY

NORMATIVA

En el marco jurídico para la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo, especialmente la violencia de género no hay una norma específica sobre violencia y acoso laboral, sin embargo existen leyes que abordan el tema en diferentes contextos. La Ley 18.561, promulgada en 2009, se enfoca en prevenir y sancionar el acoso sexual en el ámbito laboral y educativo. Define el acoso sexual como comportamientos no deseados de naturaleza sexual que crean un ambiente intimidatorio, hostil o humillante para la víctima. Además, en 2017, se promulgó la Ley N° 19.580 de Violencia hacia las mujeres basada en género, que modifica disposiciones del Código Civil y Penal. Esta ley aborda diferentes formas de violencia de género, incluida la violencia patrimonial y laboral. Define la violencia laboral como actos que obstaculizan el acceso de una mujer al trabajo o su estabilidad, como el acoso moral o sexual, imponer requisitos ilegales basados en el estado civil, edad, apariencia física o exámenes médicos innecesarios. La ley también establece directrices para políticas laborales y de seguridad social que promuevan la igualdad de género y el derecho a la igual remuneración. Se exige incorporar la perspectiva de género en el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y se implementan programas para formar e incluir a mujeres con posibilidades laborales restringidas debido a la violencia de género.

En el artículo 40, se otorgan derechos a las mujeres para asegurar su permanencia en el trabajo, incluyendo el pago íntegro de su salario durante procesos judiciales relacionados con la violencia de género, licencia con goce de sueldo por denuncias, flexibilización del horario o lugar de trabajo y estabilidad laboral durante cierto período después de imponer medidas cautelares por hechos de violencia de género. Se destaca entonces el marco jurídico en Uruguay para abordar la violencia y el acoso en el trabajo, con un enfoque especial en la violencia de género

y considerando circunstancias como la discapacidad, migración y orientación sexual.

En cuanto a la importancia de normas que reconozcan el impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral y desarrollen medidas para mitigarlo, aunque no hay una ley específica que aborde expresamente este tema, la ley N° 19.580 reconoce el impacto general de la violencia doméstica y la define como toda acción que menoscabe ilegítimamente los derechos humanos de una mujer, ocasionada por una persona con la que tenga o haya tenido una relación de parentesco, matrimonio, noviazgo, afectiva o concubinaria. Esta ley también integra la violencia doméstica con los derechos que afecta, incluido su impacto en el ámbito laboral. Para mitigar esta violencia, se crean fiscalías especializadas y se otorgan derechos laborales para proteger la estabilidad laboral de las víctimas de violencia doméstica basada en género.

Respecto de la alineación de las leyes y reglamentos a las definiciones, alcance y principios del Convenio 190, Uruguay, se convirtió en el primer país del mundo en ratificar el Convenio sobre la violencia y el acoso N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

Estas leyes son de naturaleza civil y laboral. Se destacan la Ley N° 19.846 sobre igualdad de derechos y no discriminación, y la Ley N° 19.854 sobre denuncias ante la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social, ambas reflejando las obligaciones del país al ratificar el Convenio. La Ley N° 19.846 tiene como objetivo garantizar la igualdad de derechos y no discriminación de género entre mujeres y hombres. Tiene un enfoque interseccional que considera factores como discapacidad, migración y orientación sexual. Esta ley busca modificar patrones socioculturales y roles estereotipados de género, fortalecer la autonomía económica de las mujeres y combatir la

discriminación hacia grupos específicos de mujeres, como las afrodescendientes, rurales o con discapacidad. También promueve un reparto equitativo y corresponsable del trabajo productivo y doméstico entre mujeres y hombres. La Ley N° 19.854 otorga amplias facultades de investigación a la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social para abordar denuncias relacionadas con la violencia laboral y de género. Establece procedimientos para proteger la privacidad de los denunciantes y testigos. Ambas leyes otorgan nuevos cometidos al Instituto Nacional de las Mujeres para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, e impulsar la integración del principio de igualdad y no discriminación en las políticas públicas de todos los organismos. También crean el Consejo Nacional de Género para asesorar y coordinar políticas públicas en materia de género, y exigen que todos los organismos públicos cuenten con unidades especializadas en género.

Las disposiciones legales y reglamentarias deben ser neutrales en cuanto al género, reconociendo la igualdad de dignidad y derechos entre mujeres y hombres. Se prohíbe toda forma de discriminación basada en el género, garantizando la igualdad de derechos y la no discriminación en base al género según lo establecido en la ley N° 19.846.

Ahora bien, respecto de los mecanismos legales previstos en las Leyes N° 19.846 y 19.854 para apoyar o exigir a la parte empleadora que apoye a la parte trabajadora que ha sufrido violencia y acoso en su lugar de trabajo, el proceso administrativo para abordar situaciones de violencia o acoso laboral, motivadas por denuncias o afectación a la libertad sindical, está establecido en dichas leyes. El proceso de acoso permite realizar interrogatorios de forma reservada, sin identificar los datos de los deponentes, y mantener dicha información resguardada por la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social (IGTSS) durante cinco años si es requerida por la justicia.

Las empresas tienen la obligación de proteger a los trabajadores contra el acoso y deben desarrollar políticas internas para protegerlos. Existe un extenso protocolo llamado "Protocolo de Prevención y Atención de Situaciones de Violencia en el Ámbito Laboral," expedido mediante el Decreto 62/2020 y elaborado por la Comisión de Salud y Seguridad Laboral. Este protocolo busca garantizar la seguridad física y psicológica de los trabajadores, promoviendo una organización libre de violencia. Los principios rectores incluyen el respeto a la diversidad, trato igualitario y no discriminatorio,

comunicación respetuosa, bienestar de las personas, ambiente y convivencia saludable, y protección de la dignidad e integridad.

En resumen, las leyes y protocolos establecen mecanismos legales para respaldar a los trabajadores que han sufrido violencia y acoso en su lugar de trabajo, y obligan a las empresas a implementar medidas de protección y prevención.

No hay diferencias en los sectores públicos y privados y en la economía formal e informal, y en cuanto a los convenios colectivos de trabajo que contemplan el acoso y la violencia en el mundo del trabajo, todos los sectores económicos cuentan con Convenios de Consejo de Salarios. La amplia mayoría contempla en su propio Convenio especificaciones y/o cláusulas sobre acoso laboral y violencia en el mundo del trabajo conforme lo determina la ley.

Finalmente, existe la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social (IGTSS) dentro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que es responsable de aplicar las normas relacionadas con el cumplimiento de políticas de protección contra el acoso laboral y la violencia en el trabajo. La IGTSS realiza inspecciones para evaluar la adecuación de las empresas a estas políticas y también recibe denuncias de los trabajadores. Además de su cometido en materia de acoso laboral y violencia, la IGTSS también se encarga de la protección en condiciones generales de trabajo, como salarios mínimos y rubros salariales, así como de las condiciones de seguridad, salud y medio ambiente en el que se desempeñan los trabajadores.

APLICACIÓN DEL CONVENIO 190

Uruguay se convirtió en el primer país en ratificar el C190 el 12 de junio de 2019, tras haber transitado el proceso de adaptación del Parlamento nacional, el 17 de diciembre de 2019, y la promulgación de la Ley N° 19.849.

PRECEDENTES RELEVANTES

Existen varios precedentes relevantes en el Poder Judicial, donde se citan el Convenio 190 de la OIT y otras normativas aplicables en casos de acoso laboral y violencia en el trabajo. Uno de estos precedentes es la Sentencia N° 218/2021 del Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 3er Turno.



REUTERS/ Luisa González

En el caso analizado, la parte actora alega haber sufrido acoso laboral por parte de su superior, lo que la llevó a renunciar. La demandada defiende que el horario y las horas extras eran voluntarias y que las percepciones de acoso de la actora no se ajustan a la realidad. El juez considera el Convenio 190 incluyendo el acoso por razón de género. También menciona la Ley N° 19.580, que establece pautas interpretativas y una perspectiva de género para abordar casos de violencia de cualquier tipo por razones de género. Además, destaca que el C190 y la R206 consagran el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de

violencia y acoso. En particular, la Ley N° 19.580 define la violencia basada en género hacia las mujeres y el artículo 6 contiene una definición de violencia laboral que incluye actos que obstaculizan el acceso al trabajo o el ascenso, como el acoso moral o sexual, exigir requisitos no legales, entre otros. El caso es interesante porque involucra acoso laboral entre dos mujeres, una con mayor jerarquía en la empresa que discrimina a otra mujer.



11. VENEZUELA

NORMATIVA

La normativa de Venezuela para la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo, incluida la violencia de género, se encuentra en diferentes leyes y reglamentos. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela prohíbe el acoso moral y psicológico, protegiendo la dignidad y el derecho al honor de todas las personas. La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) define el acoso laboral como una conducta abusiva que atenta contra la dignidad del trabajador, afectando su integridad biopsicosocial y poniendo en peligro su trabajo. También incluye el acoso sexual como una forma de discriminación arbitraria por razón de género. La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) establece como deber del empleador abstenerse y prevenir cualquier tipo de violencia o acoso al trabajador, definiendo el acoso como conductas ofensivas que perjudiquen psicológica o moralmente a los trabajadores. La Ley Orgánica de Reforma a la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define el acoso u hostigamiento como una forma de violencia contra la mujer, incluyendo comportamientos, palabras, actos o mensajes electrónicos que puedan atentar contra su integridad emocional, dignidad o empleo.

En general, la normativa venezolana aborda el acoso laboral y el acoso por razones de género, estableciendo sanciones y medidas para proteger a los trabajadores y especialmente a las mujeres afectadas por estas formas de violencia.

La Ley de Violencia contra la Mujer reconoce el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo y establece medidas para mitigarlo. Obliga a los órganos del Poder Público a implementar programas para prevenir la violencia doméstica y promover los derechos humanos y laborales

de las mujeres. Prohíbe la aplicación de mediación y conciliación en casos de violencia que impliquen violación o amenaza al derecho a la vida e integridad física. Además, garantiza derechos a las trabajadoras víctimas de violencia, como el cambio de centro de trabajo, la suspensión laboral y ausencias justificadas. La ley también podría proteger a algunas personas LGBTIQ+ si la agresión proviene de un hombre, sin estar vinculado directamente a su orientación sexual, sino a su sexo biológico.

El C190 establece una definición más amplia del acoso y la violencia, incluyendo las amenazas, lo que no está presente en la legislación venezolana. Mientras que en Venezuela se requiere un daño material para considerar el acoso, el Convenio abarca casos sin daño material, solo con la posibilidad de daño. Además, la legislación venezolana exige actos reiterados en el tiempo para considerar el acoso, mientras que el C190 puede incluir un solo acto aislado. En cuanto al ámbito de aplicación, la legislación venezolana es menos desarrollada y debe apoyarse en normas generales que no se enfocan específicamente en el acoso laboral y la violencia de género.

Las leyes y reglamentos relacionados con la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo son principalmente de naturaleza laboral, como la LOTTT y la LOPCYMAT, junto con sus reglamentos. La Ley de Violencia contra la Mujer, por otro lado, es de naturaleza penal. Además, existen regulaciones aisladas de naturaleza administrativa que también abordan temas relacionados con la violencia y el acoso en el ámbito laboral, como códigos de ética en diferentes organismos y normas específicas en cuerpos de investigación y policía.

Las leyes y reglamentos se mantienen neutrales en cuanto al género. También existen regulaciones aisladas de naturaleza administrativa que protegen a todas las

personas, incluyendo a la comunidad LGBTIQ+. Por otro lado, la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece definiciones y sanciones específicas para la discriminación, amenaza, acoso y hostigamiento hacia las mujeres por razones de género en los lugares de trabajo.

Las leyes y regulaciones establecen mecanismos legales para apoyar a los trabajadores que han sufrido violencia y acoso en su lugar de trabajo. Se utilizan principalmente medidas de prevención mediante la amenaza de sanciones en caso de incumplimiento. La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) establece la responsabilidad penal, administrativa o civil del empleador si no asegura un ambiente seguro y salud laboral. Además, se exige a los empleadores implementar actividades preventivas contra situaciones de violencia o acoso. La LOPCYMAT establece un deber general de prevención y un deber especial para prevenir el acoso sexual en el trabajo y erradicarlo de los lugares de trabajo.

Las normas de acoso laboral y acoso sexual en la LOTT y la LOPCYMAT son aplicables tanto en los sectores públicos como privados, así como a la economía formal e informal. La Ley de Violencia contra la Mujer, que protege a las mujeres en especial, se aplica a hechos ocurridos en centros de trabajo públicos o privados, pero no excluye expresamente la economía informal. Por otro lado, las normas administrativas se aplican únicamente a las instituciones públicas que regulan y a los empleados públicos de esas instituciones. No se encontraron convenios colectivos de trabajo que contemplen el acoso y la violencia en el mundo del trabajo.

En Venezuela, existen órganos de aplicación para las normas de protección de derechos humanos, diversidad de género y seguridad laboral. La Fiscalía N° 98 Nacional Plena en materia de Protección de Derechos Humanos y Diversidad de Género, creada recientemente por el Ministerio Público, recibe y atiende reclamos y denuncias de la comunidad LGBTIQ+. En el ámbito de seguridad y salud laboral, las denuncias y temas regulados por la LOPCYMAT son conocidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), una agencia pública especializada. Respecto a denuncias de acoso o violencia laboral, hay discusión sobre el órgano competente. Se considera que el amparo constitucional es una vía eficaz para tratar violaciones de derechos laborales, basándose en el Reglamento de la LOTT y la Constitución Nacional.

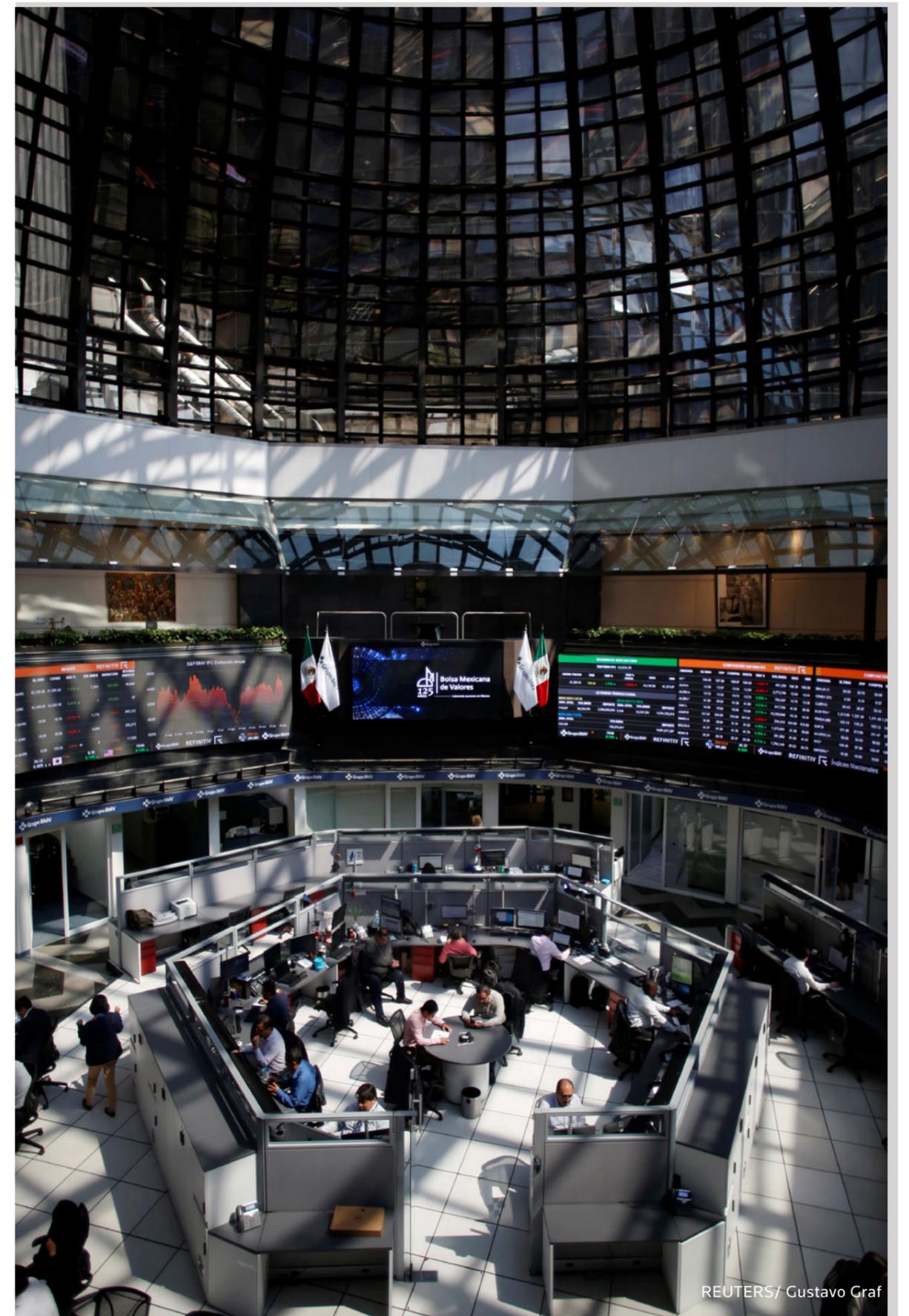
En general, los órganos del estado tienen un deber de fiscalización y control de denuncias, especialmente en temas de violencia y acoso laboral, alineándose con las políticas estatales. La Fiscalía de Ministerio Público atiende casos relativos a temas laborales y comunidad LGBT, mientras que la Dirección de Defensa a la Mujer se encarga de denuncias de género. Las vías administrativas y el amparo constitucional tienen diferencias en sus objetivos. La vía administrativa ante el INPSASEL busca certificar enfermedades ocupacionales y luego reclamar daños en la vía civil. Por otro lado, el amparo busca poner fin y restablecer la situación jurídica violada, lo que lo hace más eficaz en estos casos.

APLICACIÓN DEL CONVENIO 190

Se considera que actualmente no existen esfuerzos legislativos en Venezuela para ratificar el C190. No obstante, sectores de la sociedad civil, tales como el Instituto de Altos Estudios Sindicales, han entablado esfuerzos junto a la Federación Internacional de Asociaciones de Educación de los Trabajadores (IFWEA, por sus siglas en inglés), para impulsar la ratificación del Convenio.

PRECEDENTES RELEVANTES

En el caso “Nilda Rengifo vs. Exxonmobil de Venezuela, S.A.”, decidido por el Juzgado Tercero de Primera Instancia de Juicio del Trabajo en Caracas el 1° de septiembre de 2004, se estableció que para demostrar el acoso laboral como causa del daño, debe existir una relación de causalidad entre el hecho ilícito alegado y el daño sufrido. En general, la mayoría de los casos de acoso laboral en Venezuela son decididos en contra del trabajador, ya que este debe soportar la carga de prueba para demostrar el hecho generador, el vínculo causal y el daño sufrido. Por otro lado, en la Sentencia de Sala Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia N° 720 del 30 de julio de 2004, se estableció que el mobbing o terror psicológico sufrido por un trabajador en su lugar de trabajo puede dar lugar a una indemnización por daño moral. Esta sentencia tomó en cuenta la culpabilidad del autor, la conducta de la víctima y el nivel de sufrimiento experimentado. La jurisprudencia laboral ha adoptado conceptos del derecho civil para determinar la procedencia de la indemnización por daño sufrido en casos de acoso laboral, aunque la dificultad de probar el hostigamiento limita en cierta medida la obtención de daño moral y otras indemnizaciones.



REUTERS/ Gustavo Graf

A MODO DE CONCLUSIÓN

El análisis de las jurisdicciones respecto a la violencia y acoso contra mujeres en el ámbito laboral muestra que a la fecha de este informe cinco países ratificaron el Convenio 190 (Argentina, Ecuador, México, Perú y Uruguay), y esta vigente en los cinco países, siendo Perú el último país que efectivizó la vigencia del Convenio. Seis países aún no lo han ratificado (Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Paraguay y Venezuela). En Chile, durante el mes de marzo del 2023 la Sala del Senado aprobó el proyecto de acuerdo respectivo al Convenio 190.¹² Varios países reconocen que el C190 es una herramienta esencial para proteger de manera más efectiva a las víctimas de violencia y acoso en el trabajo. La mayoría de las jurisdicciones contemplan en su normativa interna la protección de todas las personas trabajadoras en situaciones de acoso y violencia, y algunas otorgan protección especial a ciertos grupos en situación de vulnerabilidad. Algunos países tienen definiciones específicas de violencia o acoso laboral.

El análisis del marco regulatorio existente sobre la violencia y el acoso contra las mujeres en el ámbito del trabajo muestra que la protección de las mujeres y otros grupos en situación de desventaja estructural ha tomado una mayor relevancia en la agenda regional. El estudio evidencia diferencias y similitudes tomando como guías la definición y lineamientos establecidos por el Convenio 190. La mayoría de los países contemplan en su normativa interna la tutela de todas las personas trabajadoras en situaciones de acoso y violencia. Algunos cuentan con normas que además otorgan protección especial a personas pertenecientes a uno o a varios grupos identificados como vulnerables tales como los casos de las mujeres y diversidades (Argentina,

Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, México, Paraguay, Uruguay y Venezuela).

BUENAS PRÁCTICAS EN LA APLICACIÓN DEL CONVENIO 190

Aún en los países donde ya ha entrado en vigencia el C190, persiste la falta de adecuación de la normativa interna a las disposiciones del Convenio. Sin embargo, la firma del C190 ha tenido efectos visibles en la realidad política y jurisprudencial de los Estados objeto de análisis.

En Argentina, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, ha sostenido en base al C190 que aun un solo episodio aislado de violencia permite encuadrar la situación fáctica de violencia y acoso laboral.¹³ Posteriormente, la Sala II del mismo tribunal dio cuenta de una implementación práctica del C190 cuando condenó a una empresa a brindar capacitaciones sobre violencia laboral y perspectiva de género para el personal.¹⁴ Otra decisión interesante ha sido la de la Cámara Laboral de la Provincia de Misiones, Sala I, que decidió considerar las disposiciones del Convenio 190 como herramienta válida de interpretación a pesar de que al momento de los hechos del caso el documento no formaba parte del derecho argentino.¹⁵

En Brasil también se relevaron sentencias que citan el C190 a pesar de no haberlo ratificado. En este sentido se expidió el Tribunal Superior de Trabajo¹⁶ y el Tribunal Regional del Trabajo, Región 1a que reconoció que el C190 provee pautas hermenéuticas para los órganos jurisdiccionales, por lo que los jueces deben considerar sus principios y disposiciones puesto que son compatibles con la Constitución del Brasil.¹⁷ El Tribunal Regional del Trabajo, Región 3era mencionó en sus sentencias explícitamente las disposiciones del C190.¹⁸ El Tribunal Regional del Trabajo, Región 4ta también fundó sus decisiones en las "obligaciones nucleares" enumeradas en el C190 los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, y enfatizando que estas obligaciones fundamentales deben ser observadas por los Estados miembros de la OIT simplemente porque son parte de ella.¹⁹ El Tribunal Regional del Trabajo, Región 6.ta reconoció que el C190 provee pautas hermenéuticas para los órganos jurisdiccionales, por lo que los jueces deben considerar sus principios y disposiciones puesto que son compatibles con la Constitución del Brasil.²⁰ El Tribunal Regional del Trabajo, Región 9na reconoció en reiteradas oportunidades que la aplicación de la Convención en Brasil también está en línea con los principios generales del derecho laboral.²¹ Finalmente, el Tribunal Regional del Trabajo, Región 15ta resolvió de acuerdo con lo establecido por el C190 en los casos relacionados a la inequidad entre géneros en el ambiente laboral en cuanto a la falta de ascensos a posiciones de poder por razones de género.²²

En Chile, el voto de la ministra Andrea Muñoz Sánchez de la Corte Suprema hizo referencia expresa a la figura del acoso sexual y al C190 en un caso de violencia laboral basada en género.²³ En Colombia, la Corte Suprema de Justicia consideró que, aunque el C190 no ha sido ratificado,

sus preceptos constituyen un criterio de interpretación importante, pues enriquece los estándares previstos en el Convenio 111 al incorporar exigencias más desarrolladas de protección a las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo.²⁴ En Ecuador, la Corte Suprema de Justicia declaró la vulneración de los derechos a la vida digna y al trabajo de una persona en condición de discapacidad, a quienes debe considerarse como grupo de atención prioritaria. Detalló las circunstancias que configuran el acoso laboral y señaló que constituye una forma de abuso del empleador. En apoyo de su postura citó el Convenio 190.²⁵ Por último, en Uruguay la Corte Suprema de Justicia intervino en un caso sobre una situación de acoso laboral entre la denunciante mujer y la acusada, y el juez para resolver la sentencia, recurrió a los principios del C190.²⁶

El análisis de estas decisiones permiten destacar ciertos criterios comunes en cuanto a la consideración de las disposiciones del C190. Por un lado, se toman en cuenta las definiciones conceptuales del Convenio. Además, los tribunales también analizan la obligación de aplicar el Convenio teniendo en cuenta que es compatible con las normas de la Constitución de cada uno de los países. Por lo tanto, el Convenio es tomado por los tribunales como una herramienta para la interpretación a la hora de resolver en los casos sobre violencia laboral basada en género.

En el camino de los Estados de la región en relación con la protección de las mujeres y diversidades frente a distintas situaciones de violencia y acoso en el ámbito laboral, los lineamientos que ofrece el C190 contribuyen a robustecer el marco nacional de la legislación vigente.

- 16 Tribunal Superior de Trabajo de Brasil, [ARR - 924-74.2013.5.08.0012. 2ndo Panel, Senten](#)o Panel, Juez Enoque Ribeiro dos Santos, resuelta el 23/09/2020. En este sentido tambicia del 07/08/2019.
- 17 Tribunal Regional del Trabajo, Región 1.a Demanda n.º 0101040-59.2018.5.01.0028, 5.tén: Demanda n.º 0010622-55.2015.5.01.0004, 7.mo Panel, Jueza Sayonara Grillo Coutinho, resuelta el 02/09/2022, y Demanda n.º 0100649-27.2019.5.01.0010, 7.mo Panel, 06/08/2022.
- 18 Tribunal Regional del Trabajo, Región 3.era , en este sentido: Demanda n.º 0010325-42.2021.5.03.0017, 4.to Panel, 14/09/2022; Demanda n.º 0010119-31.2021.5.03.0113, 4.to Panel, 05/05/2022; y Demanda n.º 0011429-86.2019.5.03.0131, 1.er Panel, 11/01/2022.
- 19 Tribunal Regional del Trabajo, Región 4.ta Demanda n.º 0020545-65.2018.5.04.0021, 8.vo Panel, 19/07/2022.
- 20 Tribunal Regional del Trabajo, Región 6.ta Demanda n.º 0001702-38.2017.5.06.0019, 25/08/2021.
- 21 Tribunal Regional del Trabajo, Región 9.na . En este sentido: Demanda n.º 0000923-28.2019.5.09.0020, 4.to Panel, 09/09/2021; Demanda n.º 0000833-78.2019.5.09.0130, 3.er Panel, 02/09/2022; Demanda n.º 0000345-48.2021.5.09.0585, 4.to Panel, 06/10/2022; y Demanda n.º 0001162-92.2020.5.09.0021, 4.to Panel, 05/11/2022.
- 22 Tribunal Regional del Trabajo, Región 15.ta. En este sentido: Demanda n.º 0011980-77.2017.5.15.0042, 6.to Panel, 28/04/2020 y Demanda n.º 0012154-35.2017.5.15.0059, 11.vo Panel, 26/11/2020.
- 23 Corte Suprema de Chile, CAUSA ROL Nº 24.942 - 2021, "TITO RENÉ MATAMALA ABURTO CON UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN Y OTRA", sentencia del 01/03/2022.
- 24 Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala Laboral, "SENTENCIA SL3025-2022. MP: ANA MUÑOZ SEGURA".
- 25 Corte Suprema de Justicia de Ecuador, SENTENCIA N° 1292-19-EP/21.
- 26 Corte Suprema de Justicia de Uruguay, SENTENCIA N° MARÍA DEL PILAR PÉREZ c. ELISKO S.A. (MOTEL "SÉPTIMO CIELO").

12 Disponible en: <https://www.senado.cl/chile-ratifica-convenio-190-de-la-oit-sobre-violencia-y-acoso> [Consultado el 23 de marzo de 2023].

13 Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, "TAYPE GUELAC, JENIFFER MELISSA VS. OPTICAL SYSTEM S.R.L. Y OTROS. DESPIDO", sentencia del 05/11/2021.

14 Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, "G. M. L. C/ KOPELCO S.A. Y OTRO S/ DESPIDO", sentencia del 30/05/2022.

15 Cámara de Apelaciones en lo Laboral de la Provincia de Misiones, Sala I, "SÁNCHEZ PÉREZ, LORENA DEL CARMEN C. GARCÍA DE ALAMO Y OTROS S/ COBRO DE CRÉDITOS LABORALES", sentencia del 25/03/2022.



REUTERS/Nacho Doce



TrustLaw