



BLOQUE FRENTE DE TODOS PARTIDO JUSTICIALISTA
LEGISLATURA DE JUJUY

Gorriti 47 – Tel. (0388) 4239251 – 4239304 – 4239205 – C.P. 4600 S. S. de Jujuy



San Salvador de Jujuy, 16 de julio de 2021

Al Señor
 Presidente de la LEGISLATURA DE JUJUY.
C. P. N. CARLOS HAQUIM.-
SU DESPACHO

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., con el objeto de solicitar tenga a bien disponer, de acuerdo al Reglamento de la Legislatura de Jujuy, dar entrada al siguiente Proyecto de Ley referente: **ADHESIÓN A LA LEY NACIONAL N° 27.580 “CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO”**, que se adjunta con la presente, compuesto de dieciséis (16) fojas útiles, (incluyendo antecedentes y nota de presentación) para ser tratado en la próxima Sesión Ordinaria.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para saludarlo a Ud. con atenta consideración.

1° Firma - Autor: LUIS HORACIO
 CABANA - Bloque Frente de Todos PJ

MESA DE ENTRADA PARLAMENTARIA LEGISLATURA DE JUJUY	
FECHA:	21/07/2021
HORA:	14:60
RECIBIO:	<i>[Firma]</i>

MESA DE ENTRADA PARLAMENTARIA COMA DIGITAL		
FECHA:	14/07/21	TAMAÑO DE ARCHIVO
HORA:	13:15:34	74 KB
RECIBIO		<i>[Firma]</i>



BLOQUE FRENTE DE TODOS PARTIDO JUSTICIALISTA

LEGISLATURA DE JUJUY

Gorriti 47 – Tel. (0388) 4239251 – 4239304 – 4239205 – C.P. 4600 S. S. de Jujuy

2021 – Año del Bicentenario del Día Grande de Jujuy



PROYECTO DE LEY

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

El presente proyecto de ley propone la adhesión de la Ley Nacional N° 27.580, publicada en el Boletín Oficial el 15 de diciembre de 2.020, por la que el Congreso de la Nación aprobó la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, que había sido firmado en 2.019.

Se suele definir a la violencia laboral como toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores. La violencia laboral, es en resumidas cuentas una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro, traducida a través de actos de agresión física, psicología y emocional, por acción o por omisión y cuyas consecuencias desbordan la relación laboral e atraviesan de forma integral a la víctima.

Sus efectos se manifiestan tanto dentro del ámbito laboral como en el espacio privado de cada trabajador víctima de violencia, afectando su salud, la capacidad de relacionamiento con sus pares y entorno familiar. Adicionalmente, su proyección en el tiempo favorece y normaliza la generación de patrones de dominación y discriminación tendientes a invalidar a la víctima, provocando una disminución de su capacidad laboral y productiva y su condición humana, en tanto configura una forma de violación de derechos humanos.

El acoso, el maltrato, el ninguneo, las agresiones constantes, son acciones destinadas a someter al trabajador o trabajadora y/o excluirlo de su puesto de trabajo, afectando su salud física y psicológica y produciendo consecuencias negativas en las relaciones sociales en general y familiares en particular. Además, dichas conductas resultan a su vez incompatibles con el desarrollo personal de los trabajadores y un crecimiento económico sostenido de las propias organizaciones o empresas, en tanto disminuyen la capacidad productiva del trabajador y sus pares.



BLOQUE FRENTE DE TODOS PARTIDO JUSTICIALISTA

LEGISLATURA DE JUJUY

Gorriti 47 – Tel. (0388) 4239251 – 4239304 – 4239205 – C.P. 4600 S. S. de Jujuy

2021 – Año del Bicentenario del Día Grande de Jujuy



La incorporación de este instrumento a nuestro ordenamiento permitirá profundizar el compromiso del Estado con el desarrollo pleno y libre de los trabajadores en condiciones de igualdad.

El Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo representa todo un hito que influirá en las futuras reformas laborales de todo el mundo. Se trata de la primera norma internacional del trabajo jurídicamente vinculante que aborda de forma exclusiva la problemática de la violencia en el trabajo y reconoce la violencia de género.

Para ello, el Convenio 190 hace tres cosas importantes:

En primer lugar, reconoce el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, y define de manera amplia a la violencia y el acoso. Si bien las definiciones de “violencia” y “acoso” varían de país a país, la OIT adoptó un enfoque práctico y definió esos conceptos como “un conjunto de comportamientos y acciones inaceptables” que “tengan por objeto provocar, ocasionen o sean susceptibles de ocasionar, daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos”. De ese modo, se abarcan el abuso físico o verbal, la intimidación y el hostigamiento, el acoso sexual, las amenazas y el acecho, sin perjuicio de otros actos. Es que la línea divisoria entre la violencia y el acoso suele ser borrosa. El convenio incluye el acoso y la violencia bajo una misma definición y los considera como una gama de comportamientos. Asimismo, determina que tales comportamientos pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, e incluye el concepto de discriminación en materia de empleo y ocupación como una violencia indirecta que también debe ser prevenida y erradicada del mundo laboral. Exhibe así, una definición y un enfoque de la violencia laboral innovadores, ya que centra el abordaje en la subjetividad de la víctima, considera que las situaciones pueden ser una vez o en repetidas ocasiones, y tiene en cuenta que la violencia y el acoso laboral afectan de manera desproporcionada a mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad.

A continuación, establece quién está protegido por el convenio. Este convenio auténticamente inclusivo identifica el derecho de toda persona a un entorno laboral exento de violencia y acoso. Además de a los empleados, cubre a las personas que desempeñen actividades de capacitación, pasantías y formación profesional, que trabajan como becarios o voluntarios y a los demandantes de empleo, así como al personal al que se le haya rescindido su contrato. Además se aplica a todos los sectores, privados o públicos, en la economía formal y en la informal, y en las zonas urbanas o rurales. El transporte está especialmente reconocido.



BLOQUE FRENTE DE TODOS PARTIDO JUSTICIALISTA

LEGISLATURA DE JUJUY

Gorriti 47 – Tel. (0388) 4239251 – 4239304 – 4239205 – C.P. 4600 S. S. de Jujuy

2021 – Año del Bicentenario del Día Grande de Jujuy



Por último, explica qué se entiende por lugar de trabajo. El Convenio 190 deja claro que el mundo laboral se extiende más allá del lugar de trabajo y abarca los incidentes que puedan producirse en el transcurso del trabajo, que estén relacionados con este o que se deriven de él —incluidos los incidentes ocurridos en lugares en los que los trabajadores utilizan instalaciones sanitarias y durante los desplazamientos hacia y desde el trabajo—. Este es un logro significativo para todos los trabajadores y las trabajadoras del transporte. Asimismo, la norma contempla que el trabajo no siempre se realiza en un lugar físico específico y, por lo tanto, sus disposiciones abarcan las comunicaciones profesionales, en particular las que tienen lugar mediante las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) en el Teletrabajo.

Es decir que el Convenio 190 identifica los diversos lugares en donde puede ocurrir la violencia, desde una perspectiva amplia, estableciendo que tales conductas pueden tener lugar “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”, e incluye entre las diversas hipótesis, como ya se adelantó, los viajes, programas de formación, actividades sociales de índole profesional e incluso en las comunicaciones relacionadas con el trabajo y en los desplazamientos desde y hasta el lugar de trabajo.

Este convenio constituye un impulso normativo central para el desarrollo posterior del marco normativo nacional en materia de violencia de género; esto es, un catálogo de principios y pautas vinculantes jurídicamente para nuestro país a partir del cual profundizar la regulación local del tema.

Tal como afirma el propio texto del convenio, los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos. De esta manera, este instrumento cumple una doble función: visibilizar a nivel mundial la problemática e impulsar dentro de cada estado el tratamiento de la misma.

Con la aprobación de la Ley 27.580, Argentina se convirtió en el cuarto país en ratificar el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, y su recomendación asociada (núm. 206), detrás de Uruguay y Fiyi. El Convenio 190 es el primer tratado en diez años en que los países consensuaron en la necesidad de abordar la corresponsabilidad del Estado, sindicatos y organizaciones empleadoras, en la erradicación y eliminación de la violencia laboral. De esta forma, establece que la responsabilidad por el desarrollo de espacios de trabajo libres de violencia es compartida entre estos tres principales actores de la sociedad; y los presenta como actores de cambio y de transformación cultural, que es colectiva.



BLOQUE FRENTE DE TODOS PARTIDO JUSTICIALISTA

LEGISLATURA DE JUJUY

Gorriti 47 – Tel. (0388) 4239251 – 4239304 – 4239205 – C.P. 4600 S. S. de Jujuy

2021 – Año del Bicentenario del Día Grande de Jujuy



La norma, de esta manera, proporciona un marco claro para la adopción de medidas y brinda la posibilidad de forjar un futuro del trabajo sobre la base de la dignidad y el respeto, exento de violencia y acoso. Invita así a una transformación cultural y al cambio de comportamiento, enfocándose en la promoción de acciones para prevenir las situaciones de violencia.

La ratificación del Convenio 190 de la OIT tiene dos grandes implicancia para la Argentina, ya que desde ahora en más:

- deberá confeccionar y enviar informes a la OIT todos los años que midan nuestro desempeño; y
- deberá adecuar y adaptar nuestras normas y leyes para que éstas garanticen el derecho a un trabajo decente (en espacios libres de violencia) para todas las personas.

En particular, introduce como obligatorio la legislación sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación por parte del Estado. Y en términos generales propone al Estado como responsable de regular y monitorear las acciones que deben realizar las/os empleadoras/os, con especial énfasis en el uso de estrategias colectivas y participativas para la generación de acciones.

En relación a las empresas, el Convenio 190 de la OIT promueve: la realización de evaluaciones y diagnósticos institucionales, para entender el punto de partida de su cultura organizacional; y el desarrollo de capacitaciones sobre las medidas existentes para la prevención y la protección contra la violencia laboral, ya que a la hora de lograr un cambio de comportamiento y una transformación cultural se requieren acciones planificadas y sostenidas en el tiempo.

Asimismo, insta a elaborar y adoptar Protocolos contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, que aseguren espacios de trabajo libres de violencias; y hace especial hincapié en reconocer y mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo laboral.

Es por los motivos expuestos que solicito el acompañamiento de este Cuerpo Legislativo para la aprobación del presente Proyecto de Ley.-



BLOQUE FRENTE DE TODOS PARTIDO JUSTICIALISTA

LEGISLATURA DE JUJUY

Gorriti 47 – Tel. (0388) 4239251 – 4239304 – 4239205 – C.P. 4600 S. S. de Jujuy

2021 – Año del Bicentenario del Día Grande de Jujuy



LA LEGISLATURA DE JUJUY

SANCIONA CON FUERZA DE LEY

ADHESIÓN A LA LEY NACIONAL N° 27.580 “CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO”

ARTÍCULO 1.- Adhiérase la Provincia de Jujuy a la Ley Nacional N° 27.580 – “CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO”, por la que se ratificó el Convenio Núm. 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Violencia y Acoso en el mundo del trabajo.

ARTÍCULO 2.- Establécese la capacitación obligatoria en formación integral en Violencia y Acoso en el mundo del Trabajo, con perspectiva de género, para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Provincia de Jujuy.

ARTÍCULO 3.- La Autoridad de Aplicación de la presente Ley será el Ministerio de Trabajo y Empleo de la Provincia, o el organismo que en el futuro lo reemplace, quien tendrá entre sus funciones:

- a) Capacitar a todos los trabajadores y funcionarios de los tres Poderes del Estado Provincial, conforme el artículo 2.
- b) Definir los lineamientos generales destinados a las capacitaciones, procurando que se incorporen tanto las dimensiones de sensibilización como de transmisión de conocimientos.
- c) Certificar la calidad de los programas que elabore e implemente cada organismo, prestando asistencia técnica para su formulación, pudiendo realizar modificaciones y sugerencias para su mayor efectividad.
- d) Informar, en su página web, el nivel de cumplimiento y capacitación alcanzado en cada uno de los organismos. Identificar responsables y porcentaje de personas capacitadas.
- e) Publicar un informe anual sobre el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley.

ARTÍCULO 4.- Las personas que se negaren sin justa causa a realizar las capacitaciones previstas en la presente Ley, serán intimadas en forma fehaciente



BLOQUE FRENTE DE TODOS PARTIDO JUSTICIALISTA

LEGISLATURA DE JUJUY

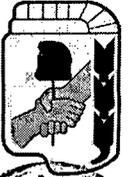
Gorriti 47 – Tel. (0388) 4239251 – 4239304 – 4239205 – C.P. 4600 S. S. de Jujuy

2021 – Año del Bicentenario del Día Grande de Jujuy

por la Autoridad de Aplicación, bajo apercibimiento de considerar su actitud como falta grave pasible de la sanción que resulte oportuna.

ARTÍCULO 5.- Invítese a los Municipios y Comunas de la Provincia a adherir a la presente Ley.

ARTÍCULO 6.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.



1° Firma - Autor LUIS HORACIO
CABANA - Bloque Frente de Todos PJ



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

Ley 27580

Aprobación.

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley:

Artículo 1°- Apruébese el CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO –CONVENIO 190–, adoptado por la Conferencia General de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, en la ciudad de Ginebra –CONFEDERACIÓN SUIZA– el 21 de junio de 2019, que consta de VEINTE (20) artículos, que como ANEXO, en idiomas francés e inglés y su traducción al español, forma parte de la presente ley.

Artículo 2°- Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, EL ONCE DE NOVIEMBRE DEL AÑO DOS MIL VEINTE.

REGISTRADO BAJO EL N° 27580

CLAUDIA LEDESMA ABDALA DE ZAMORA - SERGIO MASSA - Marcelo Jorge Fuentes - Eduardo Cerngul

NOTA: El/los Anexo/s que integra/n este(a) Ley se publican en la edición web del BORA -www.boletinoficial.gob.ar-

e. 15/12/2020 N° 63919/20 v. 15/12/2020

Fecha de publicación 15/12/2020





**Organización
Internacional
del Trabajo**

Promover el empleo,
proteger a las personas

NORMLEX

Information System on International
Labour Standards

Búsqueda | Instrucciones de uso | Glosario

C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (número 190)

Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo
Adopción: Ginebra, 108ª reunión CIT (21 junio 2019) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).

Visualizar en: Inglés - Francés - árabe - ruso

Ir al artículo : [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#) [15](#) [16](#) [17](#) [18](#) [19](#) [20](#)

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);

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

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

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;

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

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

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

Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas,

IF-2020-14868508-APN-DTR#MRE



y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;

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

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

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

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

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

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

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

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

I. DEFINICIONES

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

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

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

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

IF-2020-14868508-APN-DTR#MRE



Senado de la Nación

Convenio C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

Page 3 of 7

Artículo 2

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

Artículo 3

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurran durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

III. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.
2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:
 - a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;
 - b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
 - c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
 - d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
 - e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
 - f) prever sanciones;
 - g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
 - h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

IF-2020-14868508-APN-DTR#MRE



3. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

Artículo 5

Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

IV. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Artículo 7

Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

Artículo 8

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

- a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;
- b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y
- c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

- a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
- d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y



Senado de la Nación

Convenio C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

Page 5 of 7

protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

V. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

Artículo 10

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

- a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:
 - i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;
 - ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;
 - iii) juzgados o tribunales;
 - iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y
 - v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;
- c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;
- d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;
- e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;
- f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;
- g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y
- h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

VI. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Artículo 11

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:

IF-2020-14868508-APN-DTR#MRE



- a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;
- b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y
- c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

VII. MÉTODOS DE APLICACIÓN

Artículo 12

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

VIII. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13

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

Artículo 14

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 15

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 16

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.



Senado de la Nación

Convenio C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

Page 7 of 7

Artículo 17

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

Artículo 18

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 19

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

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

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

Artículo 20

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

Véase también

- Ratificaciones por país
- Sumisiones a las autoridades competentes por país



[Handwritten signature]



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2020 - Año del General Manuel Belgrano

Hoja Adicional de Firmas
Documentación de Convenios de Obra

Número: IF-2020-82515498-APN-DSGA#SLYT

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Viernes 27 de Noviembre de 2020

Referencia: Anexos

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 27 pagina/s.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica
Date: 2020.11.27 18:01:04 -03:00

DIEGO ALVARO AINCHIL
20165277563

Digitally signed by Gestion Documental
Electronica
Date: 2020.11.27 18:01:05 -03:00



LEGISLATURA DE JUJUY
2021-Año del Bicentenario del Día Grande de Jujuy



ENVIO EXPEDIENTE - MESA DE E. PARLAMENTARIA

Expte	A	Fojas	Forma
343-DP-21	SALA DE LAS COMISIONES	17	PROYECTO DE LEY

Enviado por LUNA, JUAN HORACIO el 21/07/2021 a las 14:12:34