

TRABAJO
sin **VIOLENCIA**
#RATIFICARC190

**MINUTA SOBRE LA IMPORTANCIA
DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO N° 190,
SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO**

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

CUT Chile
Central Unitaria de Trabajadores


ITUC CSI IGB

#TRABAJOSINVIOLENCIA

#RATIFICARC190

El Convenio N° 190, sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo es la primera normativa internacional que aborda la violencia y el acoso en el ámbito laboral. Fue adoptado en la Conferencia Internacional del Trabajo, de junio de 2019, y está complementado por la Recomendación 206, que orienta a los Estados a cómo implementarlo a nivel nacional.

Establece el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y al acoso en razón de género. Su importancia está relacionada con su objetivo: *“erradicar la violencia y al acoso, incluidos la violencia y el acoso en razón de género”* en el mundo del trabajo.

Los estados miembros de Organización Internacional del Trabajo - OIT, como es el caso de Chile, deben cumplir con someter a la consideración de las autoridades respectivas¹, la ratificación del Convenio, dentro de los 12 o a más tardar 18 meses siguientes a su adopción e informar a la OIT sobre el resultado, en especial sobre si iniciará el proceso de ratificación².

El Convenio N° 190 llega en un momento de alta valoración de la necesidad de asegurar espacios laborales libres de violencia y acoso y en especial, erradicar la violencia y el acoso en razón de género del mundo del trabajo, y erradicar otras prácticas y comportamientos inaceptables, como las vulneraciones a derechos fundamentales del trabajo y las discriminaciones de todo tipo y especialmente aquellas en razón de género.

En ese contexto, así como ha ocurrido en el caso de Uruguay y Fidji que prestaron rápida ratificación al convenio, como 17 otros Estados integrantes de la OIT han cumplido con el deber de sumisión y lo han sometido a ratificación, o como Italia cuyo parlamento lo aprobó en septiembre pasado, **CHILE DEBE AVANZAR EN CONSIDERAR SU APROBACIÓN POR EL CONGRESO NACIONAL Y ADOPTAR LAS MEDIDAS DE ORDEN LEGISLATIVO Y DE POLÍTICA PARA AVANZAR EN SU IMPLEMENTACIÓN.**

1 Deber de sumisión de Convenios del artículo 19 párrafo 5 de la Carta de Constitución de OIT.

2 Hasta a fecha de elaboración de la presente minuta, 14 estados miembros han cumplido con el deber de sumisión del Convenio 190, informando el inicio del proceso de ratificación, y 2 estados miembros ya lo han ratificado, Uruguay y Fidji. El parlamento Italiano prestó su aprobación al Convenio el miércoles 23 de septiembre recién pasado.

1. COMPORTAMIENTOS Y PRÁCTICAS INACEPTABLES EN EL MUNDO DEL TRABAJO.

El Convenio ofrece definiciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo y de violencia y acoso en razón de género, y obliga a los Estados, 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.

«VIOLENCIA Y ACOSO» EN EL MUNDO DEL TRABAJO: 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.

«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.

El convenio establece que sin perjuicio de la definición que entrega de violencia y acoso, estas conductas pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

En el caso de Chile, la legislación laboral nos entrega un concepto de acoso sexual en el ámbito laboral y de acoso laboral norma que además señala que estas conductas son contrarias a la dignidad de las personas. El acoso sexual también se sanciona cuando ocurre en espacios públicos, conforme se establece en el artículo 494 ter del Código Penal³.

En cambio, no existe una conceptualización de violencia para el ámbito de las relaciones laborales, sino referencias a vías de hecho o fuerza física en las cosas o fuerza física o moral en las personas, para los efectos de sancionar a las personas que trabajan si incurrir en ellas y especialmente en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo. Pero existen regulaciones para establecer obligaciones en el ámbito de la prevención y atención de la violencia ni de la protección a las víctimas, siendo ello algo que denota la ausencia de una política de pública, de tipo legislativa o de otro tipo, del estándar que establece el Convenio N° 190.

Los conceptos que nos entrega el Convenio N° 190, nos permiten complementar nuestra legislación nacional, incorporando una conceptualización de violencia y acoso de la amplitud que este plantea. En efecto, nuestra legislación nacional solo considera conceptos en el artículo 2 del Código del Trabajo⁴⁵, para el caso de acoso sexual y acoso laboral, no así de violencia, que necesariamente para el mundo del trabajo y conforme al estándar del convenio debe al menos considerar comprendidas en el:

- » **MALTRATOS FÍSICOS Y VERBALES;**
- » **MALTRATOS, ABUSOS Y ACOSO POR MEDIOS VIRTUALES O TECNOLÓGICOS;**
- » **DISCRIMINACIONES ARBITRARIAS, ENTRE ELLAS, ESPECIALMENTE DISCRIMINACIONES EN RAZÓN DE GÉNERO;**
- » **LAS BRECHAS SALARIALES EN RAZÓN DE GÉNERO U OTROS FACTORES DE DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA;**
- » **HOSTIGAMIENTOS DE TODO TIPO;**
- » **AMENAZAS;**
- » **PRÁCTICAS LABORALES ABUSIVAS QUE DAN LUGAR A RIESGOS Y PELIGROS PSICOSOCIALES;**
- » **VULNERACIONES A DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO;**
- » **IMPEDIR EL ACCESO DE DERECHOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.**

RAZONES PARA RATIFICAR EL CONVENIO OIT: En relación a la conceptualización de violencia y acoso, la legislación nacional debe ajustarse al Convenio, incorporando un concepto de violencia para el ámbito laboral, considerando la amplia gama de conductas que puede comprender, entre ellas el abuso y la discriminación. El maltrato laboral también debe formar parte de esta conceptualización de violencia o de acoso.

3 Incorporado por la ley N°21.153, publicada en el D.O. el 3 de mayo de 2019.

4 La ley N°20.005 publicada en D.O. el 18 de marzo de 2005, incorpora concepto de acoso sexual en el ámbito laboral.

5 La ley N°20.607 publicada en D.O. el 8 de agosto de 2012, incorpora concepto de acoso laboral.

2. A QUIENES Y CUANDO SE APLICA EL CONVENIO.

El Convenio protege a todas las personas que trabajan, con inclusión de los asalariados, como de todas las personas que trabajan, cualquiera sea su situación contractual, personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. El Convenio es aplicable al sector público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

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

- A) EN EL LUGAR DE TRABAJO, INCLUSIVE ESPACIOS PÚBLICOS Y PRIVADOS CUANDO SON UN LUGAR DE TRABAJO;**
- B) EN LOS LUGARES DONDE SE PAGA AL TRABAJADOR, DONDE TOMA SU DESCANSO O 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 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 EN LOS TRAYECTOS ENTRE EL DOMICILIO Y EL LUGAR DE TRABAJO.**

RAZONES PARA RATIFICAR EL CONVENIO OIT: Se debe ratificar e implementar el Convenio para otorgar el mismo estándar de protección a todas las personas que trabajen, frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

3. EL ESTADO DEBE RESPETAR, PROMOVER Y ASEGURAR UN MUNDO DEL TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS PERSONAS QUE TRABAJAN.

El Estado que ratifica Convenio debe respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y adoptar, 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.

La política pública y normativa debe considerar:

- 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.**

Las medidas deben reconocer funciones y atribuciones diferentes y complementarias de gobiernos, empleadores/as y trabajadores/as, así como de sus organizaciones.

RAZONES PARA RATIFICAR EL CONVENIO OIT: La implementación de una política pública con enfoque inclusivo, integrado y de género, para respetar, promover y asegurar a las personas que trabajan espacios laborales libres de violencia, es una tarea impostergable para hacer realidad la protección de las personas en ámbitos importantes de su vida en sociedad, como es el mundo del trabajo. Lo que se haga en los espacios laborales contribuirá a la cohesión y la justicia social, un paso significativo para mejorar la convivencia humana.

4. RESPETO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO TAMBIÉN ES PARTE DEL CONVENIO.

Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, el Estado debe respetar, promover y cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso, 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.

RAZONES PARA RATIFICAR EL CONVENIO OIT: La satisfacción de derechos fundamentales del trabajo es un estándar que deben cumplir todos los Estados de OIT. La ratificación del Convenio 190 nos alerta de la importancia de cumplir con estos derechos, para los fines de asegurar un mundo del trabajo libre de violencia y acoso [vulnerar los derechos fundamentales del trabajo es violencia].

5. IGUALDAD DE GÉNERO Y PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN.

El Estado debe 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 las y 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.

RAZONES PARA RATIFICAR EL CONVENIO OIT: Se debe mejorar sustancialmente la legislación nacional y adoptar medidas de política pública destinadas a garantizar una respuesta institucional que garantice la igualdad de género y la no discriminación, a través de un enfoque inclusivo, integrado y de género, entre las que deben considerarse las medidas represivas que estatuyen una sanción para las conductas discriminatorias. Pero deben incluirse también medidas correctivas destinadas a reparar los efectos de la discriminación, como preventivas o de acción positiva, que implican una verdadera política social de manipulación dirigida a los fundamentos de la discriminación a fin de lograr la igualdad efectiva de la mujer en el mundo del trabajo.

6. OBLIGACIÓN DEL ESTADO EN MATERIA DE PREVENCIÓN.

El Estado debe adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

- A) RECONOCER LA FUNCIÓN DE LAS AUTORIDADES PARA PROTEGER A LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA ECONOMÍA INFORMAL;**
- B) IDENTIFICAR, EN CONSULTA CON LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES Y DE TRABAJADORES/AS Y POR OTROS MEDIOS, LOS SECTORES U OCUPACIONES Y LAS MODALIDADES DE MÁS EXPUESTOS A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO, Y**
- C) ADOPTAR MEDIDAS PARA PROTEGER DE MANERA EFICAZ A LAS PERSONAS MÁS EXPUESTAS.**

RAZONES PARA RATIFICAR EL CONVENIO OIT: Es un ámbito que no se ha trabajado en forma sistemática desde el Estado, y es aconsejable hacer esfuerzos en sectores que se detecten con mayor prevalencia. El sector de trabajo doméstico ha demandado protección a las trabajadoras del sector, especialmente a las migrantes o nacionales que se trasladan desde sus localidades de origen a trabajar a otros lugares. También se ha mostrado como un sector expuesto a violencia y acoso, el sector de las fuerzas armadas, de orden y seguridad.

7. OBLIGACIONES DE EMPLEADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN.

El Estado debe adoptar una legislación que exija a las y 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 la medida en que sea razonable y factible debe:

- A) ADOPTAR Y APLICAR, EN CONSULTA CON LOS SINDICATOS, UNA POLÍTICA DEL LUGAR DE TRABAJO RELATIVA A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO;**
- B) TENER EN CUENTA LA VIOLENCIA Y EL ACOSO Y 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 SINDICATOS, Y ADOPTAR MEDIDAS PARA PREVENIR Y CONTROLAR DICHOS PELIGROS Y RIESGOS, Y**
- D) PROPORCIONAR A LOS TRABAJADORES, INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN ACERCA DE LOS PELIGROS Y RIESGOS DE VIOLENCIA Y ACOSO IDENTIFICADOS, Y SOBRE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN, INCLUSIVE LOS DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES Y OTRAS PERSONAS CONCERNIDAS EN RELACIÓN CON LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA.**

RAZONES PARA RATIFICAR EL CONVENIO OIT: La coordinación de medidas preventivas puede darse a través de la Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo, incorporando la prevención de la violencia y el acoso en los lugares de trabajo o donde se presenten estas conductas relacionadas al contexto laboral, pero la calidad de la respuesta de la seguridad social a las víctimas, sea en el caso de acceso a la atención médica o psicológica oportuna, curativa, recuperativa y/o reparadora, como en las prestaciones económicas frente a órdenes de reposo, deben garantizarse a todas las personas que trabajan, sin distinciones.

8. SEGUIMIENTO Y CONTROL POR LOS ESTADOS.

El Estado debe hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso; y especialmente:

- A) GARANTIZAR UN FÁCIL ACCESO A MECANISMOS DE RECLAMACIÓN Y REPARACIÓN APROPIADAS Y EFICACES Y A PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS QUE SEAN SEGUROS, EQUITATIVOS Y EFICACES;**
- B) PROTEGER LA PRIVACIDAD DE LAS PERSONAS IMPLICADAS;**
- C) PREVER SANCIONES;**
- D) PREVER QUE LAS VÍCTIMAS TENGAN ACCESO EFECTIVO A MECANISMOS DE RECLAMACIÓN, ASISTENCIA, REPARACIÓN Y DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS, CON ENFOQUE DE GÉNERO Y QUE SEAN SEGUROS Y EFICACES;**
- E) RECONOCER LOS EFECTOS DE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA Y, EN LA MEDIDA QUE SEA RAZONABLE Y FACTIBLE, MITIGAR SU IMPACTO EN EL MUNDO DEL TRABAJO;**
- F) GARANTIZAR QUE TODA PERSONA QUE TRABAJA TENGA EL DERECHO DE ALEJARSE DE UNA SITUACIÓN DE TRABAJO SIN SUFRIR REPRESALIAS U OTRAS CONSECUENCIAS INDEBIDAS SI ESTÁ EXPUESTA A UN PELIGRO GRAVE E INMINENTE PARA SU VIDA, SU SALUD O SU SEGURIDAD A CONSECUENCIA DE ACTOS DE VIOLENCIA Y ACOSO;**
- G) FACULTAR A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y OTRAS AUTORIDADES PERTINENTES PARA ACTUAR EN CASO DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO.**

Las obligaciones de seguimiento y control han considerado las experiencias exitosas para prevenir la violencia y acoso en el ámbito laboral, y particularmente para prevenir y erradicar la violencia de género.

RAZONES PARA RATIFICAR EL CONVENIO OIT: Deben fortalecerse los instrumentos de reclamación o queja y de solución de controversias, garantizando acceso a todas las personas que trabajan, ocupándose especialmente de los sectores que no han contado con instrumentos seguros y eficaces, y definiendo medidas especiales en favor de los grupos más expuestos a violencia y acoso. Fortalecer las acciones judiciales destinadas a sancionar los actos de discriminación en el empleo y la ocupación y asegurar la especialización de la magistratura, operadores y colaboradores de la administración de justicia en la materia. Se debe garantizar acceso a acciones judiciales efectivas en el sector formal e informal, público y privado, y garantizar medidas de resguardo y reparación para las víctimas.

9. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

El Estado debe garantizar que 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; se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a las y los empleadores, trabajadores y sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible y se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

RAZONES PARA RATIFICAR EL CONVENIO OIT: La Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo y el Programa Nacional SST deben incorporar una acción coordinada y sistemática a favor de la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Hasta ahora las acciones son aisladas, no se levantan objetivos y tampoco se miden los efectos.

10. PROYECTOS DE LEY RELACIONADOS CON LA IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO NÚM. 190.

En la actualidad, existen proyectos de ley de iniciativa presidencial y/o mociones parlamentarias que abordan parcialidades de las materias que aborda el Convenio, entre ellas, los siguientes:

BOLETÍN N°11.077-07, sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

BOLETÍN N°13.847-13, Incorpora al Código del Trabajo medidas de protección contra la violencia Intrafamiliar en los contratos que indica.

BOLETÍN N°13.151-04, Modifica la Ley N°20.370, que establece la Ley General de Educación, para extender su ámbito de aplicación, incorporar mayores exigencias en la convivencia al interior de la comunidad educativa, y sancionar toda forma de violencia que en ella se presente.

BOLETÍN N°11.930-04, Modifica la ley General de Educación, para asegurar la protección de los integrantes de la comunidad escolar en casos de violencia al interior de los establecimientos educacionales

BOLETÍN N°12.951-13, Modifica el Código del Trabajo para exigir que el reglamento interno de la empresa contenga disposiciones sobre persecución, medidas de resguardo y sanciones aplicables en casos de acoso laboral.

BOLETÍN N°12.695-13, Modifica el Código del Trabajo y el Código Penal en materia de caracterización, investigación y sanción del acoso laboral.

BOLETÍN N°12.527-11, Proyecto de ley sobre acoso sexual en las atenciones de salud.

BOLETÍN N°12.412-11, Proyecto de ley, iniciado en moción de la Honorable Senadora señora Goic, sobre acoso sexual en las atenciones de salud.

BOLETÍN N°12.257-13, Modifica el Código del Trabajo para exigir al empleador la elaboración de protocolos de prevención y protección de sus trabajadores frente al acoso sexual.

BOLETÍN N°11.926-29, Modifica la ley N°19.712, Ley del Deporte, y la ley N°20.019, que Regula las Sociedades Anónimas Deportivas Profesionales, para establecer el deber de contar con un protocolo contra acoso sexual en la actividad deportiva nacional.

BOLETINES N°11.750-04, N°11.797-04, N°11.845-04, sobre Prevención de la violencia de género y respeto a la Diversidad Sexual en los Establecimientos Educacionales.

Es importante señalar que las medidas legislativas deben, conforme la Reconsideración 206, abordar los siguientes ámbitos:

- » **EN LA LEGISLACIÓN RELATIVA AL TRABAJO Y EL EMPLEO**
- » **EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**
- » **EN NORMATIVA REFERIDA A LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN**
- » **EN EL DERECHO PENAL**

Es evidente que se necesita articular la política pública en el ámbito legislativo para abordar todos los aspectos que conforme al Convenio N°190 de la OIT y evaluando la realidad nacional, requieren esfuerzos, por no haberse abordado hasta ahora y/o por las debilidades de las regulaciones existentes.

TRABAJO Sin VIOLENCIA

#RATIFICARC190

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

CUT
Central Unitaria de Trabajadores

ITUC CSI IGB