

Lo esencial inmediato del Convenio 190 a partir de su plena vigencia

Autor:
Arese, César

Cita: RC D 66/2022

Encabezado:

A partir de la entrada en vigencia del Convenio 190 sobre violencia y acoso el 23/2/2022 el autor desbroza la definición de su artículo primero. Encuentra complejidad, amplitud, múltiples matices e impactos prácticos.

Sumario:

I. Pocos estados pero mucho impacto. II. El texto. III. La calidad inaceptable de los comportamientos y prácticas. IV. Elementos indiferentes. IV.A. Efectivización del daño. IV.B. Tiempo o forma. IV.C. Intencionalidad dañosa. V. Variedad de daños. VI. Violencia y acoso sexual o de género. VII. La adopción nacional de la definición. VIII. Proyección al ámbito de aplicación. IX. Conclusiones.

Lo esencial inmediato del Convenio 190 a partir de su plena vigencia

I. Pocos estados pero mucho impacto

Sobre 187 estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo, a más de dos años y medio de su aprobación, a medio año de su entrada en vigencia mundial (25/6/2021) y a la época de entrada en vigencia en Argentina (23/2/2022), Italia y Grecia en Europa; Sudáfrica, Mauricio, Namibia y Somalia en África; Ecuador, Uruguay y Argentina en América y la lejana Fiji, han ratificado el Convenio 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. Aun así, impacta profundamente en la conciencia y cultura jurídica internacional. Prueba de ello es la profusa bibliografía desplegada en el ámbito de aquella organización^[1], actividades de formación, investigaciones, etc. Pero lo que resulta jurídicamente relevante, es que impacta en diversidad de capítulos, sino en todo el sistema completo de relaciones laborales.

El primer elemento central es que, se trata de un instrumento de Derechos Humanos que parte de lo más esencial del derecho universal: lograr la dignidad, la igualdad, la libertad y garantizar el derecho humano a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Así aparece en su preámbulo y en sus reglas esenciales.

Más allá de las completas indicaciones programáticas para políticas de estados y la negociación colectiva, por lo pronto, implanta entre otras reformas, una nueva idea y práctica de la conciliación laboral en lo administrativo y judicial por que la transacción, conciliación y los acuerdos liberatorios quedan intervenidos por la sustancia de derechos humanos inalienables; se incorpora definitivamente la violencia y acoso como siniestros de trabajo y, sin agotar el temario, se dispone la inversión de la carga probatoria en lugar del andamiaje un poco cambiante del caso líder de la Corte Suprema, "Pellicori"^[2].

Podría continuarse con un espeso conjunto de apreciaciones, pero como lo primero es lo primero, el Convenio 190, trae una definición que está provocando estudios y debates. Y recién comienza. Se puede debatir si la definición requiere de una reglamentación, precisión, detalle de legislación interna. Sin embargo, como aparece autosuficiente, no dependiente de tales condiciones como ocurre en otros pasajes del instrumento bajo análisis, los operadores del derecho deben prestar suma atención al complejo artículo primero.

Por su génesis normativa, completitud y condición de autoridad y carácter ecuménico, impacta globalmente en cuanta invocación, aplicación e interpretación se realice sobre la materia. Y esto, aun cuando un país no haya ratificado ese instrumento o no haya reglamentado su vigencia interna^[3].

II. El texto

A los fines de facilitar el abordaje, se transcribe el art. 1 del Convenio 190:

"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".

III. La calidad inaceptable de los comportamientos y prácticas

El concepto de conducta inaceptable es ciertamente dilatado. Puede leerse en varios planos. Una de orden ético y moral y por lo tanto solo simplemente reprochable en ese plano. Otro punto de vista es la inaceptabilidad cultural, contextual o subjetivo porque un comportamiento puede resultar inaceptable según parámetros difícilmente uniformables a nivel global.

También se puede restringir a que implique las conductas o prácticas sean contrarias al orden jurídico, sea supranacional o nacional dando lugar a las posibles respuestas sancionatorias. En este caso, se pedirá que sean tipificadas normativamente. De todos modos, la inaceptabilidad de una conducta como concepto sigue siendo expansiva.

Es importante remarcar la mirada puesta en la subjetividad del comportamiento violento o acosador porque lo puede ser para una persona y no para otra. Pero en todo caso, la aprecia desde la víctima.

Otro punto referencial es que la violencia y el acoso, el maltrato y otras figuras avasallantes de la dignidad humana poseen apreciación en el derecho civil, penal y obviamente laboral específico. El cruce normativo, no obstante, se realizará con la definición básica del art. 1 del convenio en tanto se relacionen con el trabajo, según el ámbito comprendido.

IV. Elementos indiferentes

IV.A. Efectivización del daño

El convenio otorga igual calificación a que la conducta violenta o acosadora se haya producido o que amenace, se anuncie o se proponga como alternativa frente a la víctima. La amenaza de un acto violento o acosador produce efectos en sí mismos y, obviamente, no es necesario que se lleguen a concretar para que se conviertan en conductas condenables jurídicamente.

Por supuesto que la simple amenaza cumple a veces los mismos efectos que su efectiva producción. Podría hablarse de una práctica, infracción o delito de peligro que no requiere la producción del daño, en forma efectiva, para su configuración^[4].

IV.B. Tiempo o forma

En la definición de OIT el acto violento o acosador puede producirse una sola vez o ser reiterado con lo que se prescinde de alguna discusión acerca de si debe ser necesariamente sistemática y prolongarse en el tiempo para ser definido como tal. Este es un tema clave que define la norma porque en doctrina y jurisprudencia, se suele

exigir una práctica sistemática, repetida o continuada. Es que un solo acto o la repetición de actos, pueden ser igualmente idóneos para producir violencia o acoso laboral. Si bien el artículo 1 habla de "conjunto de comportamientos" no se refiere a que sean más de uno, un sistema, una continuidad o complejo de actos, sino que se está refiriendo al universo de situaciones de violencia y acoso que se está normando y porque luego se indica que se pueden manifestar de una sola vez o de modo reiterado.

IV.C. Intencionalidad dañosa

En el concepto del Convenio 190 basta que el comportamiento o práctica posea objeto dañoso, independientemente que consiga o concrete la producción del daño. *Esto surge de la redacción porque, si bien establece que las conductas "tengan por objeto", le sigue, "causen o sean susceptibles de causar".* Si se suprime la primera parte, lo que está admitido por la propia redacción, queda la efectiva producción o la susceptibilidad de causar como tipo legal condenado. Basta la causación o potencialidad del daño para considerarse una práctica violenta o acosadora. Si la práctica causa o puede causar daño, no se depende del objeto, finalidad o propósito que la haya motivado.

Aun cuando no exista una intencionalidad dañosa, carece del elemento subjetivo del dolo o la culpa, si se produce la lesión, objetivamente, hay responsabilidad y condena. Se genera responsabilidad objetiva, independientemente de la finalidad ofensiva del sujeto activo del acto violento o acosador. De tal forma, la víctima deberá aportar los indicios o elementos suficientes de la existencia de la patología a los fines de su verificación, prescindiéndose de la prueba del elemento subjetivo o teleológico del autor o provocador. No debe olvidarse que se está ante la agresión de los derechos de dignidad e igualdad como derechos fundamentales laborales^[5].

Este razonamiento no es pacífico, porque, se podría haber prescindido de la mención al "objeto" dañoso como ocurre con otras definiciones y se expresan argumentos contrarios a la prescindencia del facto teleológico, otorgando margen a la legislación nacional^[6]. Claramente, el convenio se centra en la protección de las víctimas más que en autor de la violencia o el acoso, como parece obvio^[7].

V. Variedad de daños

Si bien la violencia y especialmente el acoso suelen identificarse con el daño psíquico, como se verá más abajo, comprende el daño físico directo y el psíquico, pero además el económico y sexual que pueda causarse directamente o inmediatamente como el indirecto o mediato.

El tratamiento es integral, como la reparación y remediación, son integrales. En otras palabras, se comprende tanto la muerte como otras lesiones físicas, como las alteraciones psicológicas, los daños por salarios, pérdida del puesto, daños morales, gastos, pérdidas de chances, proyecto de vida, etc.^[8].

VI. Violencia y acoso sexual o de género

El convenio tuvo impulso, origen y especial ponderación de género. Otorga especial consideración a la violencia de género no sólo en la referencia general de la definición sino en la ponderación de conductas y daños. Claramente, se nota aquí la influencia del movimiento feminista y la preponderancia otorgada a la condición de género en el marco del convenio.

Que la definición traiga un apartado especial dedicado a la violencia de género abre un amplio campo de aplicación del convenio, incluyendo la elección y diversidad de género.

Fue un tema de especial debate en la conferencia porque el proyecto de la Recomendación 206 aludía como grupos vulnerables al sector LGTB según la referencia genérica del art. 6 del convenio. Fue sustituido por la interpretación general en materia de derechos humanos, pero, obviamente, están bajo el faro de protección del Convenio 190^[9].

El debate en la Conferencia de OIT abordó en el detalle el concepto de grupos vulnerables objeto de particular protección porque la inclusión de "las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales y no conformes

con el género" en el proyecto de recomendación del convenio, sufrió la oposición del grupo de países africanos y Rusia. Se hicieron notar otras fuertes divergencias, sin embargo, el diálogo tripartito entre gobiernos, empresarios y trabajadores permitió difíciles consensos y la aprobación del convenio que estará acompañado por una recomendación.

De otro lado, el Convenio 190 debe ser operado con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) indicado expresamente en el preámbulo, pero también con otros instrumentos como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará), la Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia de 2013 (arts. 1 y 4to.)[\[10\]](#) y la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia de 2013 (arts. 1 y 4to.)[\[11\]](#), que hacen eje en los derechos de género frente a la violencia y son hitos ineludibles. Por supuesto que esto demanda estudio, conocimiento, profundización y aplicación complementaria e interrelacionada de una gran cantidad de normas e instrumentos establecidos como condiciones de su aplicación e interpretación. Gran desafío para los operadores del derecho.

VII. La adopción nacional de la definición

Es sabido que la ratificación del convenio, lo convierte en norma mínima o piso a partir de la cual, la legislación nacional no puede disminuir derechos. Esa operación debe respetar en un todo, la directiva de la norma de OIT. En cuanto a la diferenciación, entre los conceptos de violencia y acoso, claramente, la derivación se otorgó por las dificultades en la distinción y, por otro lado, por la naturaleza general, directiva y marco del convenio.

Como puede apreciarse, el convenio es ciertamente genérico, no diferencia entre violencia y acoso ni tipifica las conductas o prácticas concretas que comprende. Se atiende más a las consecuencias de los actos para de allí volver sobre los comportamientos que pueden ser calificados como tal.

Es una especie de camino inverso desde los daños y las víctimas hacia las prácticas condenables dentro del calificativo de violencia y acoso. Indica un marco a llenar por la legislación, la interpretación y la jurisprudencia, pero a la vez, es un contenido mínimo o piso a partir del cual debe operar esa aplicación.

En cuanto a la amplitud de la definición, podría decirse que la ambigüedad amenaza contra la aplicación concreta y precisa de la norma. Pero a la vez, abre la idea de violencia y acoso a conductas para su concreta aplicación a cada caso e inclusive que una legislación nacional o los convenios colectivos concreten detalles, puntualizaciones, especificaciones que esclarezcan y permitan la aplicación completa y diferenciada del convenio.

VIII. Proyección al ámbito de aplicación

Los arts. 2 y 3 del convenio definen los ámbitos personal y ocasional de aplicación del Convenio 190. En primer punto, protege a los "trabajadores y a otras personas en el *mundo del trabajo*" pero no sólo al asalariado típico en relación de dependencia estable, sino también a quienes no están regidos por una relación estable, aprendices, y cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, en todos los sectores de la economía, tanto formal como informal, ya sea en zonas urbanas o rurales. En el caso de los trabajadores de la economía informal, el convenio se extiende a un amplio espectro de actividades y trabajadores no siempre visibles para el Derecho del Trabajo, según la Recomendación 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015[\[12\]](#).

Si bien en los estudios previos y el proyecto de la Oficina de OIT se incluyó como víctimas y como eventuales autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo a "los empleadores o trabajadores, o sus respectivos representantes" esta disposición fue quitada en el último debate luego de intercambios de enmiendas y opiniones durante dos días. El Grupo de Trabajadores fue especialmente intransigente en negarse a incluir a los empleadores como víctimas de acoso y violencia laboral a los fines de evitar que, según las discusiones, ese sector se victimice, por ejemplo, cuando los sindicatos actúan colectivamente en el ejercicio de medidas de acción directa.

En cuanto a la **ocasionalidad** de la producción de la violencia y el acoso laboral, el art. 3 del convenio indica que 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", vale decir que incluye el amplio concepto de ocasión y en trayecto (*in itinere*) como posible escenario de su producción, tanto en la esfera privada como pública^[13].

De tal manera, el radio de aplicación del convenio es lo suficientemente generoso como para llegar a una diversidad de situaciones cuyo centro de imputación es el trabajador y su derecho a un mundo libre de violencia y acoso.

IX. Conclusiones

La definición de violencia y acoso laboral del Convenio 190 presenta, en definitiva, varias pautas de fuerte impacto, a saber:

A. Dos elementos centrales de aplicación: 1. su pertenencia al elenco de derechos humanos con sus pautas de operatividad e interpretación sobre la base de la universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de los derechos humanos, tanto los derechos civiles y políticos, como los económicos, sociales y culturales y su naturaleza inalienable o irrenunciable, iguales y no discriminatorios. 2. El impulso y la impronta del componente de género en todas las configuraciones prescriptivas del convenio y su recomendación.

B. Su carácter amplio e inclusivo.

C. Está destinada a ser adaptada por legislación, convenios colectivos, protocolos, reglamentos, sentencia y cuanto instrumento referencie a la patología de la violencia y el acoso laboral.

D. Las señalizaciones de la calidad inaceptable de los comportamientos y prácticas y la consecuente inalienabilidad del derecho a un mundo libre de violencia y acoso laboral; la indiferencia de la efectivización del daño, de la manifestación en el tiempo o la forma, del objeto o finalidad dañosa para configurarse la existencia de la violencia o el acoso laboral; la admisión de la variedad abierta de daños.

E. La amplitud del ámbito de proyección personal y espacial hacia figuras no comprendidas dentro del concepto de relación de dependencia incluyendo la figura de la ocasionalidad para la verificación de la violencia y el acoso laboral.

F. En suma, el Convenio 190, tan solo a partir de su definición y a partir de 2022, aparece como un inmenso reto para los operadores del derecho en todos los órdenes.

[1]

https://www.ilo.org/Search5/search.do?searchWhat=violencia&locale=es_ES

[2]

Ver: Arese, César, Tres impactos procesales del Convenio 190: crisis de la conciliación del art. 15 LCT, reconfiguración de la LRT e inversión de cargas probatorias (sin "Pellicori"), Revista Derecho Laboral, Ed, Rubinzal Culzoni, 2021, II.

[3]

Las primeras consideraciones sobre la definición del convenio aparecen en un subtítulo de mi trabajo, El Convenio 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso Laboral, Revista Derecho Laboral Actualidad, Tomo: 2019, 2, p. 17 y se ampliaron luego en "La poderosa y compleja definición de violencia y acoso laboral en el Convenio 190" en la Revista Jurídica del Trabajo, Nro. 6, Set./dic. 2021, Montevideo, p, 104.

[4]

Molina Navarrete, Cristóbal, "Impacto en España del convenio 190 OIT para la tutela efectiva frente a la violencia en el trabajo: obligados cambios legales y culturales, en AAVV, Violencia y acoso en el trabajo: significado y alcance del convenio N° 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030), Manuel Correa Carrasco y María Gema Quintero Lima, (Dir.), Dykinson, Madrid, 2021, p. 91. Ver, subtítulo 2,2: "De la cuestión definitoria a la cuestión tipológica: ni la intención ni el resultado son elementos del tipo jurídico acoso moral laboral".

[5]

Ribeiro Costa, Ana Cristina, "El contenido del Convenio nº 190 de la organización internacional del trabajo: definiciones y ámbito de aplicación -¿"vino nuevo en odres viejos" ?, en AAVV, Violencia y acoso ... cit. p. 29, indica: "El concepto no incluye el objetivo o efecto de atentar contra la dignidad de la víctima u otros derechos fundamentales de la víctima, ni se requieren motivos discriminatorios. La noción, por tanto, gira en función del daño o posible daño, pero no lo confunde ni lo hace coincidir con una vulneración de derechos fundamentales". Refiere que resulta más claro en la versión original en inglés - "that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm" - y no tanto en francés - "qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique". En la versión en español no hay coma antes de la conjunción "o", por lo que parece que solo en el segundo segmento habrá una alternativa (que causen o sean susceptibles de causar), y se puede discutir si las tres alternativas lo son o no (tener por objeto, causar, ser susceptibles de causar). Pero lo cierto es que, en la versión inglesa, las tres son alternativas: basta que o haya intención de causar daño, o cause daño, o sea susceptible de causar daño".

[6]

Correa Carrasco, Manuel, "El elemento teleológico (intencionalidad lesiva) en el concepto de violencia y acoso laboral contenido en el convenio 190 OIT", AAVV, Violencia y acoso ... cit. p. 17. Desarrolla dos posturas posibles frente a la definición: a) La objetiva. la creación de un entorno humillante y ofensivo para la persona acosada trae causa de actos imputables al acosador. Por el contrario; b) Los actos violentos o acosadores deben responder a una finalidad tendente a causar perjuicios. Afirma que la definición integra los dos conceptos y la posibilidad de que la víctima padezca daños en su patrimonio, en su salud psicofísica o en su empleabilidad, "no es óbice para considerar que toda conducta acosadora supone, per se, una lesión en su integridad moral". "En otras palabras -dice-, a diferencia de aquellos daños, que pueden concurrir o no en los procesos de acoso, el daño moral es consustancial a la conducta acosadora". Concluye adscribiendo a la interpretación restrictiva o diferenciadora, indicando que no debe hacerse una traslación de la construcción dogmática de la responsabilidad objetiva a todos los casos de violencia o acoso. Indica: 1) en el caso del acoso moral, la conducta acosadora no es, en esencia, una conducta discriminatoria; 2) el elemento teleológico (intención o propósito de causar un perjuicio) es inherente a la conducta acosadora, ya que confiere unidad de sentido al conjunto de actos (de diversa índole y temporalmente dispersos) en los que aquella se expresa, que, de otro modo, podrían resultar irrelevantes o anodinos; 3) el elemento intencional resulta determinante para diferenciar el acoso de otros fenómenos, aparentemente afines y vinculados a prácticas que suponen un ejercicio abusivo o desviado de las facultades directivas; 4) se trata de un elemento decisivo para diferenciar los distintos tipos de acoso. Es decir, si se hace abstracción del propósito o finalidad perseguida por el acosador (que se deduce de sus actos y define la conducta acosadora) y sólo se otorga relevancia a los efectos sobre el entorno laboral y la víctima, sería difícil determinar ante qué tipo de acoso nos enfrentamos en cada caso (moral, sexual o discriminatorio), 5) si se hace abstracción del propósito o finalidad perseguida por el acosador (que se deduce de sus actos y define la conducta acosadora) y sólo se otorga relevancia a los efectos sobre el entorno laboral y la víctima, sería difícil determinar ante qué tipo de acoso nos enfrentamos en cada caso (moral, sexual o discriminatorio). 5) A diferencia de la violencia física, que puede ser fruto de un arrebató o una conducta reactiva, estamos ante fenómenos que se caracterizan generalmente por constituir o desencadenar un proceso, lo que lleva implícita una cierta premeditación.

[7]

Pons Carmena, María, "Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del Convenio OIT 190", *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 1, núm. 2, (2020), p- 38, referida por Ana Cristina Ribeiro Costa, AAVV, *Violencia y acoso ... op. cit.*, p. 29 aclarando que pese a coincidir con Correa Carrasco en el elemento de la voluntad, "la autora reconoce, sin embargo, que el elemento objetivo prevalece y que "el Convenio se centra especialmente en la producción de un daño".

[8]

Ver arts. 1 y 2 de la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra la mujer. El art. 5 de la Ley 26485 define los tipos de violencia contra la mujer de carácter físico, sexual, psicológico, económico y patrimonial y simbólico. El art. 6 define la violencia en el ámbito laboral. La violencia "Económica y patrimonial" es tratada así: "La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de: a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo".

[9]

Art. 13. "La referencia a los grupos vulnerables y a los grupos en situación de vulnerabilidad en el artículo 6 del Convenio debería interpretarse de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos aplicables".

[10]

Art. 4. "Los Estados se comprometen a prevenir, eliminar, prohibir y sancionar, de acuerdo con sus normas constitucionales y con las disposiciones de esta Convención, todos los actos y manifestaciones de discriminación e intolerancia, incluyendo: (...) iv. La violencia motivada por cualquiera de los criterios enunciados en el artículo 1.1"

[11]

Art. 4. "Los Estados se comprometen a prevenir, eliminar, prohibir y sancionar, de acuerdo con sus normas constitucionales y con las disposiciones de esta Convención, todos los actos y manifestaciones de racismo, discriminación racial y formas conexas de intolerancia, incluyendo: (...) iv. La violencia motivada por cualquiera de los criterios enunciados en el artículo 1.1".

[12]

Art. 4. "La presente Recomendación se aplica a todos los trabajadores y todas las unidades económicas de la economía informal, incluyendo las empresas, los empresarios y los hogares, y en particular a: a) quienes poseen y explotan unidades económicas en la economía informal, como: i) los trabajadores por cuenta propia; ii) los empleadores, y iii) los miembros de cooperativas y de unidades de la economía social y solidaria; b) los trabajadores familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en unidades económicas de la economía formal o de la economía informal; c) los trabajadores asalariados con empleos informales que trabajan en empresas formales o en unidades económicas de la economía informal, o bien para ellas, incluyendo, entre otros, a los que están en situación de subcontratación o que trabajan en cadenas de suministro, o en hogares como trabajadores domésticos remunerados, y d) los trabajadores cuyas relaciones de trabajo no están reconocidas o reguladas".

[13]

"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".