COMISIÓN
EUROPEA

Bruselas, 22.1.2020
COM(2020) 24 final

2020/0011 (NLE)

Propuesta de

DECISIÓN DEL CONSEJO

por la que se autoriza a los Estados miembros a ratificar, en interés de la Unión Europea, el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (n.º 190), de la Organización Internacional del Trabajo

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. OBJETO DE LA PROPUESTA

La presente propuesta de Decisión del Consejo permitirá a los Estados miembros ratificar el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que puede citarse como «Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (n.º 190)» (en lo sucesivo, «el Convenio»), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en lo que respecta a las cuestiones que son competencia de la Unión.

2. CONTEXTO DE LA PROPUESTA

Como se ha puesto de relieve recientemente con la iniciativa #metoo y movimientos similares, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por motivos de género, están generalizados en todo el mundo. Es necesario redoblar los esfuerzos de prevención y proteger a las víctimas.

Para abordar esta cuestión, la 108.ª reunión (del centenario) de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada el 21 de junio de 2019, adoptó el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (n.º 190), de la OIT, junto con la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (n.º 206) (en lo sucesivo, «la Recomendación»).

El Convenio es el primer instrumento internacional que establece normas específicas y aplicables a nivel mundial para abordar el acoso y la violencia laborales y que especifica las medidas que se reclaman a los Estados y otros actores pertinentes. El Convenio y la Recomendación tienen por objeto establecer 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 Unión Europea (UE) se ha comprometido a promover los derechos humanos y el trabajo digno, incluidas unas condiciones de trabajo seguras y saludables, la igualdad entre mujeres y hombres y el fin de la discriminación, tanto a nivel interno como en sus relaciones exteriores.

En la UE, los interlocutores sociales europeos celebraron el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo[1] en 2007, que tomó como base la consulta de la Comisión a los interlocutores sociales europeos sobre la violencia en el lugar de trabajo y sus efectos en la salud y la seguridad en el trabajo[2]. Dicho Acuerdo proporciona a los empleadores, los trabajadores y sus representantes un marco pragmático para identificar, prevenir y hacer frente a los problemas de acoso y violencia en el trabajo.

La UE tiene interés en promover la aplicación de un instrumento internacional para luchar contra la violencia y el acoso en el mundo laboral en consonancia con su marco interno, ya que el Convenio aborda determinados ámbitos del Derecho de la Unión y la Unión Europea no puede adherirse a él. Las disposiciones sustantivas del Convenio no plantean problemas respecto del acervo de la UE vigente. Por lo tanto, la UE tiene interés en que sus Estados miembros ratifiquen el Convenio. Para ello, y teniendo en cuenta la competencia de la UE en los ámbitos que aborda el Convenio, es necesario eliminar cualquier impedimento jurídico a nivel de la UE para la ratificación del Convenio por sus Estados miembros.

[1] COM(2007) 686.
[2] C(2004) 5220.

2.1. Contenido del Convenio

El contenido del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (n.º 190), de la OIT puede resumirse así:

El preámbulo del Convenio:

- reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso;
- reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, son una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;
- reconoce 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, y pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.

En la parte I, sobre definiciones, el Convenio:

- adopta una definición única para la expresión «violencia y acoso» que abarca un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico [artículo 1, letra a)];
- define «violencia y acoso por razón de género» [artículo 1, letra b)];
- dispone que, sin perjuicio de la definición única de «violencia y acoso», la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados (artículo 1, apartado 2).

En la parte II, relativa al ámbito de aplicación, se dispone que el 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 (artículo 2);
- se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, lo que no solo incluye el lugar de trabajo, sino también los locales, comunicaciones, viajes y actividades sociales relacionados con el trabajo, así como el alojamiento proporcionado por el empleador y los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo (artículo 3).

En la parte III, sobre principios fundamentales, se establece que, entre otras cosas, los Estados que ratifiquen el Convenio deben:

- 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, lo que implica prohibir legalmente la violencia y el acoso (artículo 4, apartado 2);

- velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso [artículo 4, apartado 2, letra b)];
- adoptar una estrategia integral para combatir la violencia y el acoso y velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo [artículo 4, apartado 2, letra c)];
- adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo, incluidos los grupos vulnerables y los grupos en situación de vulnerabilidad (artículo 6).

En la parte IV, relativa a protección y prevención, se señala que los Estados que lo ratifiquen deben:

- adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en contextos de trabajo (artículo 8);
- adoptar una legislación que exija a los empleadores prevenir la violencia y el acoso, en particular, evaluando los riesgos de violencia y acoso y proporcionando información y capacitación a las personas concernidas (artículo 9).

Además, según la parte V, sobre control de la aplicación y vías de recurso y reparación, los Estados que lo ratifiquen deben adoptar medidas apropiadas para garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces; 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; y garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo que presente un peligro grave e inminente a consecuencia de actos de violencia y acoso (artículo 10).

El Convenio incluye también disposiciones sobre orientación, formación y sensibilización.

2.2. Derecho de la Unión en el ámbito de la violencia y el acoso en el mundo laboral

Algunos aspectos del Convenio, completado por la Recomendación, incluyen ámbitos cubiertos por el Derecho de la UE, en particular por:

- el artículo 153, apartado 1, letras a) e i), y el artículo 157, apartado 3, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), según los cuales la Unión debe apoyar y completar la acción de los Estados miembros para la mejora del entorno de trabajo a fin de proteger la salud y la seguridad y para la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, y se deben adoptar medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación;
- la Directiva marco 89/391/CEE[3], que incluye todos los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores en el trabajo, incluidos los riesgos psicosociales como el acoso y la violencia;
- el Acuerdo marco europeo de 2007 sobre el acoso y la violencia en el trabajo[4], celebrado por los interlocutores sociales de conformidad con el artículo 138 del

[3] Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO L 183 de 29.6.1989, p. 1).

Tratado CE (actual artículo 155 del TFUE), que proporciona a los empleadores, los trabajadores y sus representantes a todos los niveles un marco pragmático para identificar, prevenir y hacer frente a los problemas de acoso y violencia en el trabajo;

- el marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020[5] y la Comunicación de la Comisión titulada «Trabajo más seguro y saludable para todos. Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo»[6], que destacan la importancia de mejorar la prevención frente a los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo;
- la Directiva 2006/54/CE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, que incluye disposiciones sobre la prohibición del acoso y el acoso sexual[7];
- la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación[8];
- la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico[9];
- las Decisiones del Consejo de 11 de mayo de 2017 relativas a la firma, en nombre de la Unión[10], del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul)[11], y el debate pendiente en el Consejo sobre la adhesión de la Unión al Convenio de Estambul, que contiene disposiciones sobre la prevención de la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, incluido el acoso sexual, la protección de las víctimas de dicha violencia y el castigo de los autores.

Algunos aspectos del Convenio y de la Recomendación están relacionados, además, con ámbitos cubiertos por el Derecho de la Unión en materia de cooperación judicial y derechos de las víctimas[12], migración, asilo y libertad de circulación[13]. El Derecho derivado de la

---

4 COM(2007) 686.
5 COM(2014) 332 final.
6 COM(2017) 12 final.
7 DO L 204 de 26.7.2006, p. 23. Se incluyen disposiciones similares en la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (DO L 373 de 21.12.2004, p. 37) y en la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo (DO L 180 de 15.7.2010, p. 1).
8 DO L 303 de 2.12.2000, p. 16.
9 DO L 180 de 19.7.2000, p. 22.
10 Decisión (UE) 2017/865 del Consejo, de 11 de mayo de 2017, relativa a la firma, en nombre de la Unión Europea, del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, en lo que respecta a asuntos relacionados con la cooperación judicial en materia penal (DO L 131 de 20.5.2017, p. 11); Decisión (UE) 2017/866 del Consejo, de 11 de mayo de 2017, relativa a la firma, en nombre de la Unión Europea, del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, en lo que respecta al asilo y a la no devolución (DO L 131 de 20.5.2017, p. 13).
11 Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, Serie de los Tratados del Consejo de Europa, n.º 210, disponible en: https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/0900001680084 82e.
12 Artículos 82, 83, 84 y 156 del TFUE.
13 Artículos 21, 46, 78 y 79 del TFUE.

Unión[14] ampara el derecho de las víctimas de delitos y sus familias a recibir información, apoyo y protección adecuados, a participar en procesos penales y a ser reconocidas y tratadas de manera respetuosa y no discriminatoria.

El Convenio y la Recomendación incluyen también disposiciones que son competencia de los Estados miembros, en particular por lo que se refiere a la negociación colectiva.

3. RESULTADOS DE LAS CONSULTAS CON LAS PARTES INTERESADAS Y DE LAS EVALUACIONES DE IMPACTO

No aplicable.

4. AUTORIZACIÓN PARA RATIFICAR EL CONVENIO EN INTERÉS DE LA UNIÓN

El Convenio aborda determinados ámbitos del Derecho de la Unión, como la salud y la seguridad en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, en los que el grado de regulación ha alcanzado una fase avanzada.

Conforme a las normas sobre competencias externas elaboradas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)[15] y, más específicamente, a las que se refieren a la celebración y ratificación de los Convenios de la OIT[16], los Estados miembros por sí solos no están en condiciones de ratificar el Convenio, puesto que hay partes de este que son competencia de la Unión con arreglo al artículo 3, apartado 2, del TFUE.

Por otro lado, la Unión Europea no puede ratificar un convenio de la OIT porque, según la Constitución de la OIT[17], solo los Estados pueden ser Parte de dichos protocolos.

Por consiguiente, las instituciones de la UE y los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias para cooperar en la ratificación del Convenio y en la aplicación de los compromisos que de él se deriven[18].

Desde 2005, el Consejo ha autorizado a los Estados miembros a ratificar, en interés de la UE, cinco Convenios de la OIT y un Protocolo de la OIT, algunas de cuyas partes correspondían a ámbitos de competencia de la UE[19].

---

14 Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos (DO L 315 de 14.11.2012, p. 57).

15 Sentencia del TJUE de 31 de marzo de 1971, AETR (22/70, Rec. 1971, p. 263).

16 Dictamen 2/91 del TJUE, de 19 de marzo de 1993, sobre el Convenio n.º 170 de la OIT, sobre sustancias químicas (Rec. 1993-I, p. 1061).

17 Constitución de la OIT, artículo 1.2.

18 Dictamen 2/91 del TJUE, apartados 36, 37 y 38.

19 Decisión 2005/367/CE del Consejo, de 14 de abril de 2005, por la que se autoriza a los Estados miembros para ratificar, en interés de la Comunidad Europea, el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre los documentos de identidad de la gente de mar (Convenio n.º 185) (DO L 136 de 30.5.2005, p. 1); Decisión 2007/431/CE del Consejo, de 7 de junio de 2007, por la que se autoriza a los Estados miembros a ratificar, en interés de la Comunidad Europea, el Convenio sobre el trabajo marítimo, de 2006, de la Organización Internacional del Trabajo (DO L 161 de 22.6.2007, p. 63); Decisión 2010/321/UE del Consejo, de 7 de junio de 2010, por la que se autoriza a los Estados miembros a ratificar, en interés de la Unión Europea, el Convenio sobre el Trabajo en la Pesca de 2007 de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio n.º 188) (DO L 145 de 11.6.2010, p. 12); Decisión 2014/52/UE del Consejo, de 28 de enero de 2014, por la que se autoriza a los Estados miembros a ratificar, en interés de la Unión Europea, el Convenio relativo a la seguridad en la

Las disposiciones sustantivas del Convenio no plantean problemas respecto del acervo de la UE vigente. En consonancia con el artículo 19, apartado 8, de la Constitución de la OIT, el Convenio establece unas normas mínimas. Esto significa que la legislación de la UE puede ser más estricta que las disposiciones del Convenio y viceversa[20].

Por lo tanto, la Decisión del Consejo propuesta autorizará a los Estados miembros a ratificar, en interés de la Unión, las partes del Convenio correspondientes a ámbitos de competencia de la UE, y les recomendará realizar los esfuerzos necesarios para que esta ratificación se efectúe a más tardar al final de 2022.

5. BASE JURÍDICA

5.1. Base jurídica procedimental

El artículo 218, apartado 6, del TFUE se aplica independientemente de que la Unión sea miembro de la organización que haya adoptado el acuerdo internacional[21].

5.2. Base jurídica sustantiva

5.2.1. Principios

La base jurídica sustantiva de las decisiones adoptadas con arreglo al artículo 218, apartado 6, del TFUE depende principalmente del objetivo y del contenido del acto previsto respecto del cual se adopta una posición en nombre de la Unión. Si el acuerdo persigue un doble objetivo o tiene un componente doble y si uno de dichos objetivos o componentes puede calificarse de principal, mientras que el otro solo es accesorio, la decisión adoptada con arreglo al artículo 218, apartado 6, del TFUE debe fundarse en una única base jurídica sustantiva, a saber, la que exija el objetivo o componente principal o preponderante. En lo que respecta a un acuerdo que persiga simultáneamente varios objetivos, o tenga varios componentes, vinculados de manera inseparable, sin que uno de ellos sea accesorio respecto del otro, la base jurídica sustantiva de las decisiones adoptadas con arreglo al artículo 218, apartado 6, del TFUE deberá consistir, excepcionalmente, en las distintas bases jurídicas correspondientes.

5.2.2. Aplicación a este caso (véase también la información sobre el Derecho de la Unión actualmente en el punto 2)

Si bien el Convenio contiene también elementos relativos a la no discriminación, la cooperación judicial y los derechos de las víctimas, su principal objetivo y su contenido están relacionados con la política social, en particular con la mejora del entorno de trabajo para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores [artículo 153, apartado 1, letra a), del TFUE] y la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el

---

utilización de los productos químicos en el trabajo, de 1990, de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio n.º 170); Decisión 2014/51/UE del Consejo, de 28 de enero de 2014, por la que se autoriza a los Estados miembros a ratificar, en interés de la Unión Europea, el Convenio sobre trabajo digno para los trabajadores domésticos, de 2011, de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio n.º 189); Decisión (UE) 2015/2071 del Consejo, de 10 de noviembre de 2015, por la que se autoriza a los Estados miembros a ratificar, en interés de la Unión Europea, el Protocolo de 2014 del Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio, 1930, de la Organización Internacional del Trabajo, en lo que respecta a las cuestiones relativas a la cooperación judicial en materia penal (DO L 301 de 18.11.2015, p. 47); Decisión (UE) 2015/2037 del Consejo, de 10 de noviembre de 2015, por la que se autoriza a los Estados miembros a ratificar, en interés de la Unión Europea, el Protocolo de 2014 del Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio, 1930, de la Organización Internacional del Trabajo, en lo que respecta a las cuestiones relativas a la política social (DO L 298 de 14.11.2015, p. 23).

[20] Dictamen 2/91 del TJUE, apartado 18.

[21] Dictamen 2/91 del TJUE y sentencia de 7 de octubre de 2014, Alemania/Consejo (C-399/12, ECLI:EU:C:2014:2258), apartado 64.

mercado laboral y al trato en el trabajo [artículo 153, apartado 1, letra i), del TFUE] —ámbitos sobre los que se han adoptado directivas con arreglo al artículo 153, apartado 2, del TFUE—, así como con la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (artículo 157, apartado 3, del TFUE).

El objetivo y el contenido del Convenio se refieren secundariamente a la lucha contra la discriminación contemplada en el artículo 19.

Por lo tanto, la base jurídica sustantiva de la Decisión propuesta es el artículo 153, apartado 2, del TFUE, en relación con su artículo 153, apartado 1, letras a) e i), y su artículo 157, apartado 3.

6. CONCLUSIÓN

La base jurídica de la Decisión propuesta debe estar constituida por el artículo 153, apartado 2, el artículo 153, apartado 1, letras a) e i), y el artículo 157, apartado 3, del TFUE, que constituyen la principal base jurídica para el Derecho de la Unión en materia de salud y seguridad en el trabajo e igualdad entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, en relación con el artículo 218, apartado 6, del TFUE.

2020/0011 (NLE)

Propuesta de

DECISIÓN DEL CONSEJO

por la que se autoriza a los Estados miembros a ratificar, en interés de la Unión Europea, el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (n.º 190), de la Organización Internacional del Trabajo

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 153, apartado 2, en relación con su artículo 153, apartado 1, letras a) e i), su artículo 157, apartado 3, y su artículo 218, apartado 6, letra a), inciso v),

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Vista la aprobación del Parlamento Europeo,

Considerando lo siguiente:

(1) En 2019, en su 108.ª reunión, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que puede citarse como «Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (n.º 190)» («el Convenio»).

(2) La Unión promueve la ratificación de los convenios internacionales sobre el trabajo clasificados como actualizados por la Organización Internacional del Trabajo con el fin de promover el trabajo digno para todos, la salud y la seguridad en el trabajo y la igualdad de género, así como de luchar contra la discriminación.

(3) Algunas disposiciones del Convenio están cubiertas por el acervo de la Unión en los ámbitos de la política social con arreglo al artículo 153, apartado 1, letras a) e i), y apartado 2, y al artículo 157, apartado 3, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), que tienen por objeto la salud y la seguridad en el trabajo y la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación[22]. Algunas disposiciones del Convenio están cubiertas por el acervo de la Unión en materia de no discriminación[23].

---

[22] Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO L 183 de 29.6.1989, p. 1); Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23); Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (DO L 373 de 21.12.2004, p. 37) y Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo (DO L 180 de 15.7.2010, p. 1).

[23] Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303 de 2.12.2000, p. 16). Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de

(4) Por consiguiente, algunas partes del Convenio son competencia de la Unión y los Estados miembros no pueden contraer compromisos con respecto a dichas partes fuera del marco de las instituciones de la Unión[24].

(5) La Unión no puede ratificar el Convenio, puesto que solo los Estados miembros pueden ser Partes en el mismo.

(6) En esta situación, debe autorizarse a los Estados miembros a ratificar, actuando conjuntamente en interés de la Unión, las partes del Convenio que sean competencia de la Unión,

HA ADOPTADO LA PRESENTE DECISIÓN:

Artículo 1

Se autoriza a los Estados miembros a ratificar el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (n.º 190), de la Organización Internacional del Trabajo por lo que respecta a las partes bajo la competencia conferida a la Unión Europea por el artículo 153, apartado 1, letras a) e i), y apartado 2, y el artículo 157, apartado 3, del TFUE.

Artículo 2

Los Estados miembros deben tomar las medidas necesarias para depositar sus instrumentos de ratificación del Convenio ante el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo lo antes posible, de preferencia a más tardar el 31 de diciembre de 2022.

Artículo 3

Los destinatarios de la presente Decisión son los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el

Por el Consejo
El Presidente / La Presidenta

igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (DO L 180 de 19.7.2000, p. 22).

[24] Dictamen 2/91 del TJUE, de 19 de marzo de 1993 (Rec. 1993-I, p. 1061), apartado 26.