



DEPARTAMENTO DE DERECHO

MAESTRIA EN DERECHO DE LOS NEGOCIOS

**EL IMPACTO DEL CONVENIO OIT 190 EN EL DERECHO
LABORAL Y EN LA IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE
INTEGRIDAD O COMPLIANCE EN LAS EMPRESAS: UN NUEVO
ENFOQUE EN LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO
LABORAL**

MARIA MARTA DI LELLO MAURIN
DNI Nro. 24.973.406

Tutores de Tesis: Érica Pedruzzi – Mariano Candal

Mendoza, 08 de noviembre de 2023

Resumen

El presente estudio analiza el impacto del Convenio OIT Nro. 190 (en adelante el “Convenio” o “Convenio OIT 190”, de manera indistinta) y la Recomendación Nro. 206 complementaria (en adelante la “Recomendación”) en el tratamiento actual de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, particularmente en los programas de *compliance* en las organizaciones. Este trascendental Convenio, adoptado en 2019 y ratificado por la Argentina por ley Nro. 27.580, introduce un nuevo concepto de acoso laboral y violencia en el mundo del trabajo, que incorpora los más altos estándares internacionales en la materia para prevenir y abordar esta problemática en el ámbito laboral y podría implicar una revolución en la forma en que tradicionalmente se ha tratado este tema.

Esta investigación, oficiando de hilo conductor entre los enfoques de Derecho Laboral y de *compliance* sobre una misma problemática, analiza si el Convenio ha impulsado (o debería impulsar si aún no lo ha hecho) la adopción de políticas y procedimientos internos en las organizaciones diferentes de los que rigen hoy en día, para prevenir y abordar el acoso laboral con este nuevo enfoque, así como la forma en que se integra este pilar en los programas de integridad existentes. Así entonces, se plantean los siguientes interrogantes: ¿La ratificación del Convenio por la Argentina genera cambios significativos en el enfoque tradicional de acoso en el Derecho Laboral? ¿La entrada en vigencia del Convenio impulsaría a las empresas a modificar el actual tratamiento de este tema en sus programas de *compliance*? ¿Es posible impulsar el tratamiento de esta temática en las empresas a través de una mirada transversal e integradora del Derecho del Trabajo y de *compliance*?

Dado este escenario, en el primer capítulo del trabajo se analizó la importancia del enfoque de derechos humanos en las empresas. Así las cosas, se detalló que los derechos humanos son los derechos que tenemos por el solo hecho de existir como individuos. Estos derechos universales son inherentes a todas las personas, basados en el respeto a su dignidad y en el principio de no hacer discriminaciones fundadas en la nacionalidad, género, origen étnico o nacional, color, religión, idioma o cualquier otra condición. Por su parte, en el año 2022 en la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento¹, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante “OIT”) ha adoptado cinco principios y derechos fundamentales laborales, que sus estados miembros son llamados a respetar: (i) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; (ii) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (iii) la abolición efectiva del trabajo infantil; (iv) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y (v) un entorno de trabajo seguro y saludable.

¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, adoptada en la 86ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y enmendada en la 110ª reunión (2022)*, publicada en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf (último acceso 07/11/2023)

Así entonces, los derechos humanos laborales son aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo. Hay que considerar que una norma debe ser considerada como *ius cogens*, cuando se dan las siguientes tres características de forma concurrente: (i) norma imperativa del Derecho Internacional general; (ii) aceptada y reconocida por la comunidad internacional en su conjunto; y (iii) norma inderogable que sólo puede ser sustituida por otra norma imperativa. La declaración relativa a los principios y derechos fundamentales laborales de la OIT antes citada es entonces, una norma de *ius cogens* laboral. Formando parte de dichos principios, está el derecho humano que tiene toda persona, por su sola condición de tal, de poder desempeñar su trabajo en entorno laboral seguro y saludable.

Poniendo la mirada en *compliance*, se puede afirmar que en la actualidad, un programa de integridad corporativo abarca ejes adicionales a la lucha contra la corrupción y prevención del fraude interno (si bien este eje sigue siendo requisito sine qua non de cualquier sistema de integridad), ya que las empresas que se consideren íntegras y que mantienen una conducta empresarial responsable, deben tener como objetivo no sólo los mencionados, sino también hacer sus mejores esfuerzos para promover y/o garantizar los aspectos que seguidamente se mencionan, siendo la presente lista meramente enunciativa: (i) una adecuada gobernanza, centrada en el propósito de la organización; (ii) promoción de la diversidad y la inclusión; (iii) respeto de los derechos humanos de todas sus partes interesadas, incluido el derecho humano laboral de garantizar un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso; (iv) respeto por la protección de los datos personales que se manejen en la operatoria empresarial; (v) promoción de una libre competencia; (vi) mayor transparencia; (vii) prevenir el lavado de activos y financiamiento del terrorismo, (viii) promover principios de *compliance* tributario, etc. Vemos entonces que evitar el acoso y la violencia laboral es parte integrante de todo programa de *compliance*, siendo una temática clave para cualquier organización.

En efecto, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable que fueran revisadas en 2023² cubren específicamente estos ejes en su articulado como temáticas que deberían ser abordadas para una conducta empresarial responsable. Así entonces, las mismas establecen en su apartado II de principios generales, que las empresas deberían, entre otras cuestiones: (i) Contribuir al desarrollo sostenible; (ii) Respetar los derechos humanos (entre los cuales se encuentra el derecho humano a gozar de un ambiente de trabajo libre de violencia); (iii) Fomentar el fortalecimiento de capacidades locales y estimular el capital humano; (iv) Promover la transparencia e integridad en cabildeo; (v) Aplicar principios de buen gobierno corporativo; (vi) Implementar programas de autorregulación y estimular el conocimiento de los empleados de dichos programas (*v.gr.* los programas de *compliance*); (vii) Abstenerse de tomar represalias contra cualquier persona que busque investigar o plantee inquietudes relacionadas con impactos negativos reales o potenciales; (ix) Llevar a cabo una

² OCDE, *Líneas Directrices para empresas multinacionales sobre conducta empresarial responsable (2023)* publicadas en castellano el 11 de octubre de 2023 en <https://www.oecd.org/finance/lineas-directrices-de-la-ocde-para-empresas-multinacionales-sobre-conducta-empresarial-responsable-7abea681-es.htm> (último acceso 07/11/2023).

debida diligencia basada en el riesgo y prevenir y mitigar impactos; (x) Evitar causar impactos negativos en los ámbitos cubiertos por las directrices y (xi) Incentivar a las partes interesadas a aplicar estas directrices e involucrarse con ellas como parte de la debida diligencia³.

En el segundo capítulo el estudio profundizó las vertientes del nuevo derecho humano consagrado por el Convenio de gozar de un ambiente de trabajo libre de violencia. Así, se hizo un repaso de los conceptos tradicionales de violencia laboral hasta llegar a la definición actual. Se destacó que hasta la entrada en vigencia en la Argentina de la Ley Nro. 27.580 que ratifica dicho Convenio, cuando se hablaba de acoso laboral se distinguían principalmente las conductas de discriminación laboral, acoso psicológico, *mobbing* y acoso sexual. Si bien el nuevo concepto del Convenio supera estas distinciones, las mismas pueden ser útiles para las organizaciones a los fines de merituar la gravedad de los hechos y poder graduar, con elementos objetivos, las posibles sanciones aplicables en caso que conductas indebidas se configuren en la empresa.

Así las cosas, en la actualidad, la violencia y acoso en el mundo del trabajo están definidas por el Convenio el cual establece que esta expresión 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. 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”*. Finalmente dispone que *“la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados”*. Las principales características que este revolucionario concepto presenta son las siguientes: (i) amplía el ámbito de aplicación a todas las relaciones que pueden darse en el mundo de trabajo; (ii) califica como inaceptable al conjunto de prácticas que configuren la eventual conducta indebida; (iii) indiferencia de la efectivización del daño; (iv) indiferencia de la manifestación en el tiempo o de la forma de manifestación; (v) indiferencia del objeto o finalidad dañosa; (vi) variedad de daños que pueden producirse; (vii) inclusión de la violencia y acoso sexual o de género; (viii) inclusión de la violencia doméstica. Siendo que las organizaciones representan actores fundamentales para implementar medidas conducentes a erradicar los comportamientos discriminatorios contra las personas y en especial, contra grupos más vulnerables como las mujeres, y convertirse en agentes de transformación, los programas de *compliance* se convierten en una excelente herramienta para facilitar la implementación de medidas de prevención y abordaje de esta problemática, en línea con las directivas del Convenio.

En el tercer capítulo del estudio, se avanzó en analizar la normativa vigente en el país relacionada con violencia y acoso y se revisaron algunos fallos jurisprudenciales para ilustrar el actual tratamiento de los tribunales al respecto. En efecto, la Constitución Nacional otorga a los tratados internacionales jerarquía

³ Asimismo, en el punto 57 del capítulo V dedicado a empleo, se menciona concretamente al Convenio, como un instrumento importante a considerar por parte de las empresas en sus programas, políticas y acciones de conducta empresarial responsable.

constitucional. Por este motivo y por la vasta promulgación nacional de normativa en materia de derechos humanos, discriminación, violencia laboral y violencia por motivos de género, se cuenta con un extenso repertorio legal para el tratamiento de la problemática, la cual resulta ser progresiva y evolutiva, por lo que la normativa internacional y nacional en derechos humanos ha ido reflejando estos cambios e incorporando conceptos y situaciones en su articulado, muchas veces sin realizar las adaptaciones necesarias para lograr homogeneidad y coherencia en dichas incorporaciones.

Así entonces, las siguientes fuentes normativas se relacionan con la temática de violencia y acoso en el mundo del trabajo: (i) Constitución Nacional de la República Argentina y tratados internacionales con jerarquía constitucional (1853/60 – 1994); (ii) Convenio OIT Nro. 111, ratificado por Ley 17.677 (1968); (iii) Ley Nro. 20744 de Contrato de Trabajo (1974), (iv) Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW (por sus siglas en inglés) y su Protocolo Facultativo, aprobado por Ley 23.179 (1985); (v) Ley de Riesgos del Trabajo Nro. 24.557 (1995); (vi) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer / Convención de Belém do Pará, ratificada por Ley 24.632 (1996), (vii) Principios de Yogyakarta sobre aplicación de legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género (2006); (viii) Ley Nacional Nro. 26.485 de protección integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen relaciones interpersonales (2009); (ix) Ley Nacional Nro. 26.743 de Identidad de Género de las Personas (2012); (x) Ley Nacional Nro. 27.499 Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado (2019); (xi) Ley Nro. 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para las personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana -Lohana Berkins” (2021); (xii) Ley Nro. 27.736, llamada “Ley Olimpia”, que incorpora la violencia contra mujeres en entornos digitales a la Ley 26.485 como una modalidad de violencia de género (2023)

Del análisis de estos antecedentes legales, se puede afirmar que la ratificación por la Argentina del Convenio, trae aparejada la necesidad de varias modificaciones, pudiendo enumerarse las siguientes: (i) La definición de acoso y violencia laboral del Convenio es más extenso que el previsto en la normativa argentina, dado que ésta prevé, para la configuración del acoso, la intención de dañar y, en algunos casos, que el acto lesivo sea “sistemático”, siendo similar el criterio jurisprudencial de su aplicación (se los juzga bajo la figura de *mobbing*). (ii) El ámbito de aplicación del Convenio (es decir, el mundo del trabajo) requiere, asimismo, repensar la legislación, por cuanto, en la actualidad las diferentes relaciones laborales que quedan comprendidas en el nuevo concepto de acoso laboral están reguladas por distintas leyes/ estatutos. (iii) Respecto de los principios fundamentales y las previsiones respecto a protección y prevención previstos en el Convenio, si bien hay una profusa normativa que muchas veces “se pisa” una con otra como se ha visto anteriormente, no se cuenta con una norma que prohíba, de manera expresa, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo con el mismo alcance previsto en el Convenio. (iv) En relación a las vías de recurso y reparación, además de la reparación individual (generalmente económica que se le reconoce a la víctima) se encuentra el desafío de trabajar en diseñar mecanismos que tiendan a una reparación que resulte transformadora para la sociedad. Así entonces, en el referido capítulo III, apartado

B, subpunto e de este trabajo, se ha señalado que el sistema de salud y seguridad del trabajo no contempla los riesgos psicosociales asociados con la violencia y el acoso en el trabajo, lo que dificulta una reparación integral. (v) En la misma línea y tal como se enfatizara *ut supra*, se deberían contemplar en el listado de enfermedades profesionales, los daños sobre la salud provocados por comportamientos que suponen violencia y acoso. (vi) En materia de sanciones, al no considerarse como una infracción laboral específica esta problemática, ocurre que, ante la detección de casos de violencia laboral, no se prevé una sanción por su comisión. (vii) Finalmente, respecto de formación y sensibilización, salvo la Ley Micaela de formación con perspectiva de género para el sector público, no se observa un mandamiento legal que establezca la obligación de sensibilizar y capacitar en estos temas para el ámbito privado siendo la sensibilización en temas de violencia laboral uno de los mandatos específicos del Convenio, el cual no distingue entre organizaciones públicas y privadas.

Para enriquecer el análisis de la presente tesis, se tomaron como muestra fallos jurisprudenciales argentinos, de los que puede colegirse que si bien existe cierta receptividad del Convenio en la jurisprudencia argentina, aún no tiene la fuerza necesaria para impulsar un real cambio en las organizaciones al momento de abordar la problemática del acoso laboral, siendo que todavía los tribunales se encuentran atados a conceptos superados como el *mobbing* laboral, que no coadyuva a que el nuevo concepto amplio de violencia laboral penetre en la realidad del país.

Por su parte, en el cuarto capítulo, se expuso el resultado de las entrevistas realizadas a cuatro colegas dedicados a *compliance* a quienes se les hizo una serie de preguntas para conocer cómo abordan las organizaciones estos temas y el efectivo impacto de la entrada en vigencia del Convenio en los programas de integridad anti acoso. Como conclusiones de las entrevistas realizadas es posible afirmar lo siguiente: (i) El abordaje del acoso laboral es una prioridad en la mayoría de los programas de integridad, con una clara conciencia de su importancia y un enfoque en la prevención y la capacitación. (ii) El acoso laboral es una problemática común en las empresas argentinas, incluso más que la corrupción, aunque esta última tendería a recibir más atención por parte de las compañías. (iii) Las medidas usualmente aplicadas por las organizaciones se basan en un enfoque compartido en la prevención, la importancia de las políticas escritas, existencia de sanciones efectivas y la promoción de la diversidad e inclusión. Algunas enfatizan más que otras el cumplimiento normativo, el enfoque en el refuerzo de valores y el *coaching*. A su vez, no habría coincidencias respecto a las prácticas de transparencia de las políticas. (iv) A la fecha existe un disímil nivel de enfoque y recursos destinados a la perspectiva de género en la prevención y abordaje de la violencia laboral. (v) En relación al efectivo impacto del Convenio en la implementación y/o robustecimiento de las políticas anti acoso, hubo discrepancia en las respuestas, con algunos afirmando que ha habido un impacto concreto, específico y profundo en las políticas para alinearlas a la nueva normativa y otros individuos sosteniendo que no. (vi) Con respecto al involucramiento de la alta dirección, las respuestas sugirieron que el mismo podría variar ampliamente según la organización y la situación. La cultura organizacional, una comunicación y formación adecuadas de la alta dirección para abordar los sesgos, existencia de posibles conceptos erróneos en torno a estos temas y la gestión incorrecta de casos de acoso podrían variar significativamente en función de la actitud y el compromiso de la alta dirección.

Finalmente, en el quinto capítulo y como parte del estudio, se analizaron dos protocolos actuales que consideran los lineamientos de la OIT, tanto los dados en el Convenio como en la Recomendación. Para ello se revisaron las directrices de la citada Recomendación, que en líneas generales establece principios esenciales para abordar el acoso en el entorno laboral, instando a los países miembros a considerar la salud y seguridad en el trabajo, implementar políticas y canales de denuncia, garantizar la protección de denunciantes y víctimas, y evaluar los riesgos laborales, incluyendo los psicosociales. Además, ofrece directrices para las vías de recurso y reparación, como el derecho a renunciar con indemnización y medidas de protección, y aborda el impacto de la violencia doméstica en el trabajo, proponiendo medidas como licencias y protección laboral. También destaca la importancia de que los perpetradores rindan cuentas por sus actos y accedan a servicios de asesoramiento para prevenir la reincidencia.

Así entonces, el primer ejemplo de protocolo fue la *“Guía para el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en organizaciones. Lineamientos del Convenio OIT 190”* elaborada por ELA - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, publicado en mayo 2023, el que recomienda que para cumplir con el Convenio y crear un entorno laboral seguro, las organizaciones deberían comprometerse a erradicar la violencia y el acoso laboral, involucrando a las altas autoridades, estableciendo políticas claras, canales de denuncia accesibles y mecanismos de investigación imparciales. Deben considerar riesgos, aplicar medidas preventivas y sancionatorias, y garantizar en todo el proceso la confidencialidad, entre otras cuestiones. Por su parte, la *“Guía de prevención y actuación ante violencias por razones de género”* elaborada por la Secretaria de Minería de la Nación y *Women in Mining Argentina*, publicado en septiembre 2023, propone un protocolo para abordar el acoso laboral, con objetivos que incluyen la formación de equipos interdisciplinarios, acciones preventivas, protección de las personas en situación de violencia de género y principios rectores de actuación. Se destaca la creación de un equipo de abordaje interdisciplinario y se enumeran nueve principios rectores, además de definir diversas conductas como acoso laboral y establecer sanciones. También se enfatiza el derecho a licencia remunerada para las personas vulneradas.

A su vez, se expusieron algunas recomendaciones a tener especialmente en cuenta al momento de diseñar políticas y procedimientos anti acoso en las organizaciones, en el marco de un programa de *compliance* corporativo, considerando los nuevos lineamientos del Convenio. Para ello, las recomendaciones se estructuraron conforme el modelo de gestión de seis pasos propuesto por Pacto Global: (i) Comprometerse; (ii) Evaluar; (iii) Definir; (iv) Implementar, (v) Medir y (vi) Comunicar. En relación al primer paso, se destacó la complejidad que conlleva para una organización alcanzar un compromiso efectivo de su alta dirección en la promoción de una cultura de tolerancia cero hacia el acoso y la violencia laboral. Se enfatizó la importancia de otorgar tiempo suficiente para lograr este compromiso, ya que la violencia laboral es una problemática estructural que requiere la corresponsabilidad de las organizaciones y el Estado. Además, se señaló que el liderazgo de la empresa debe fomentar este compromiso como parte integral de su estrategia de *compliance*. Posteriormente, en el segundo paso, se recomendó considerar el enfoque de derechos humanos al momento de hacer la evaluación de riesgos, como así también poder

complementarlo con un diagnóstico de perspectiva de género. Posteriormente, se continuó con la recomendación de la definición de políticas y planes de acción, junto con la implementación de procesos de tratamiento de casos de acoso, resaltando la relevancia de realizar adecuadamente el primer contacto con la víctima en casos de acoso sexual y la promoción de una línea de reportes confidencial, con posibilidad de anonimato, y garantizar la adecuada protección de las víctimas. Además, se enfatizó la necesidad de sensibilizar y educar a los empleados en la temática y trabajar con partes interesadas para fortalecer la estrategia anti acoso. Por último, se destacó la importancia de medir el progreso del plan a través de indicadores de gestión y de una comunicación efectiva, tanto interna como externa, para garantizar el éxito de las acciones de promoción de un ambiente de trabajo libre de violencia.

La ratificación del Convenio OIT 190 por la Argentina ha impulsado cambios significativos en el enfoque tradicional del acoso laboral en el Derecho del Trabajo, lo que trae aparejados desafíos, como la ampliación de la definición de acoso laboral, la necesidad de repensar la legislación laboral y la implementación de mecanismos de prevención y reparación. Además, se destaca la importancia de una mirada transversal que integre el Derecho del Trabajo y el *compliance* para abordar esta problemática. Se subraya la necesidad de adoptar una perspectiva transversal e integradora que promueva la prevención y la transformación de la cultura empresarial en este tema.

Finalmente, se puede colegir que la ratificación por la Argentina del Convenio OIT 190 ha significado una verdadera revolución en el mundo del trabajo. Los primeros destellos los estamos viendo en la actualidad, pero sin dudas el futuro cercano nos permitirá comprender acabadamente la importancia indiscutible de este instrumento en la protección del derecho humano de gozar de un ambiente sano, libre de violencia.

Agradecimientos

Mi especial agradecimiento a mi marido José María por su apoyo a todas mis iniciativas y a mis dos hijas, Sofía y Delfina, por acompañarme en este proceso con su comprensión.

A mis padres, por haberme inculcado desde pequeña la importancia del estudio y la formación profesional.

Muchas gracias a los y las colegas que me dieron su tiempo para las entrevistas; sus puntos de vista enriquecieron enormemente este trabajo.

Mi especial consideración a los dos excelentes tutores que he tenido para este trabajo, Mariano Candal y Érica Pedruzzi, que me ayudaron a elevar el enfoque del estudio.

Muchas gracias a la Universidad de San Andrés por darme la oportunidad de presentar este trabajo, que tiene un valor personal incalculable.

Finalmente, agradecer a la maravillosa red *Women in Compliance Argentina*, cuyas profesionales que la componen son una fuente constante de apoyo e inspiración.



Resumen	1
Agradecimientos.....	8
Introducción	12
I. Importancia del enfoque de derechos humanos en las empresas y su relación con compliance.....	13
A. Introducción	13
B. Conceptualización de los derechos humanos. Principales fuentes.....	14
C. Derechos humanos laborales. Concepto e implicancias. <i>Ius cogens</i> laboral.....	16
D. Perspectiva de derechos humanos en las empresas. Relación con <i>compliance</i>	18
II. Derecho humano laboral a gozar de un ambiente libre de violencia y acoso	22
A. Introducción	22
B. Conductas tradicionales constitutivas de acoso laboral	22
a. Discriminación laboral.....	23
b. <i>Mobbing</i>	24
c. Acoso sexual.....	25
C. Nueva definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Desafíos que plantea.....	25
a. Concepto aplicable al “mundo del trabajo”	26
b. Conjunto de comportamientos o prácticas	27
c. Calidad de inaceptable de los comportamientos y prácticas	27
d. Indiferencia de la efectivización del daño.....	28
e. Indiferencia de la manifestación en el tiempo o la forma de manifestación	28
f. Indiferencia del objeto o finalidad dañosos	29
g. Variedad de daños.....	29
h. Violencia y acoso sexual o de género	29
i. Inclusión de la violencia doméstica	30
D. <i>Compliance</i> como herramienta clave para combatir el acoso laboral con perspectiva de género	31
III. Normativa y jurisprudencia argentina relacionada con violencia y acoso en el mundo del trabajo	33
A. Introducción	33
B. Normativa argentina relacionada con la violencia laboral. Enfoque de género en la temática.....	33
a. Constitución Nacional de la República Argentina y tratados internacionales con jerarquía constitucional (1853/60 – 1994)	34
b. Otras normas fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo: Convenio OIT Nro. 111, ratificado por Ley 17.677 (1968).....	35
c. Ley Nro. 20744 de Contrato de Trabajo (1974).....	35
d. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW (por sus siglas en inglés) y su Protocolo Facultativo , aprobado por Ley 23.179 (1985).....	36
e. Ley de Riesgos del Trabajo Nro. 24.557 (1995).....	37

f.	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer / Convención de Belém do Pará, ratificada por Ley Nro. 24.632 (1996)	38
g.	Principios de Yogyakarta sobre aplicación de legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género (2006)	39
h.	Ley Nacional Nro. 26.485 de protección integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen relaciones interpersonales (2009)	39
i.	Ley Nacional Nro. 26.743 de Identidad de Género de las Personas (2012)	40
j.	Ley Nacional Nro. 27.499 Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado (2019)	40
k.	Ley Nro. 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para las personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana -Lohana Berkins” (2021)	41
l.	Ley Nro. 27.736, “Olimpia”, que incorpora la violencia contra mujeres en entornos digitales a la Ley 26.485 como una modalidad de violencia de género (2023)	41
m.	Código Penal argentino. Delitos contra la integridad sexual. Delitos informáticos	41

C. Análisis del impacto que genera el Convenio OIT 190 en la normativa argentina que contempla la temática de acoso laboral..... 43

D. Análisis de algunos fallos jurisprudenciales argentinos relacionados con la temática 44

a.	“G. M. L. c/ Kopelco SA y otro s/ Despido” - CNTRAB - SALA II - 30/05/2022	45
b.	Expte. n° 19.601/2013 - “M. M. c/ Registro Nac. de Trab. y Emp. Agrarios (RENATEA) s/despido” – CNTRAB - SALA X – 01/06/2021	46
c.	SD 94266 - Causa n° 74277/16 - “P. P. L. c/ P. M. S. A. d. C. M. y otros s/ despido” – CNTRAB – SALA I – 28/11/2019.....	46
d.	Sent. n° 216 – “B. O., V. A. c/ Empresa Provincial de Energía de Córdoba (E.P.E.C) - procedimiento declarativo abreviado – otros” - JUZGADO DE CONCILIACIÓN Y TRABAJO DE PRIMERA NOMINACIÓN DE CÓRDOBA (CÓRDOBA) - 27/12/2021	47
e.	Expte. N° 36618/2017 - “O. A. R. c/ Metalúrgica Fiamaj S.A. s/ Despido” – CNTRAB - SALA VII – 28/12/2022 48	48
f.	Expte. N° 24192/2016 - “G. A. R. c/ Cheek S.A. y Otro s/ Despido” – CNTRAB - SALA VIII – 13/12/2022	48
g.	C.J., R.C.E. c/ C. I. V. M. y Otros s/ cobro de pesos, Cámara Apelaciones Civ. Com. Minas y Lab. N°1 2-C.J., 12/06/2019.....	49
h.	D. C. A. vs. Fundación Favalaro para la Docencia e Investigación Médica s/ Despido, CNTrab. Sala VI; 05/07/2023.....	49
i.	Granda, Tomas Francisco vs. Manohay Argentina S.A. s. Despido, CNTrab. Sala II; 30/06/2023.....	50
j.	Breves conclusiones de los fallos comentados.....	50

IV. ¿Cómo aplican estos conceptos las organizaciones?51

A. Entrevistas realizadas a profesionales de compliance sobre el abordaje de esta temática en los Programas de Integridad actuales. Análisis de los resultados 51

B. Rol concreto desempeñado por las personas entrevistadas en la implementación de las políticas contra el acoso laboral y en la resolución de los conflictos vinculados con la temática 52

a.	Abordaje del acoso laboral en los programas de integridad y ética empresarial.....	52
b.	¿Es el acoso laboral una problemática usual en el ámbito empresarial argentino?	53
c.	Medidas específicas implementadas en las organizaciones para prevenir y abordar el acoso laboral	53
d.	Perspectiva de género en las medidas implementadas	54
e.	Impacto concreto de la entrada en vigencia del Convenio OIT 190 en las políticas anti acoso existentes	54
f.	Involucramiento de la alta dirección de las organizaciones en la implementación de medidas para prevenir y abordar el acoso laboral.....	55
g.	Posibles acciones adicionales para mejorar la prevención y abordaje del acoso laboral, especialmente desde una perspectiva de género	56

C. Conclusiones de las entrevistas realizadas..... 57

<i>V. Análisis de guías y protocolos actuales de actuación ante violencia laboral. Recomendaciones de mejores prácticas tomando herramientas de compliance.....</i>	58
A. Introducción. Principales lineamientos de la Recomendación OIT Nro. 206	58
B. Análisis de recientes guías de prevención de la violencia laboral sugeridas por diversas asociaciones para la prevención y abordaje de la violencia de género	59
a. Guía para el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en organizaciones. Lineamientos para la implementación del Convenio 190, elaborada por el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (“ELA”) en mayo 2023	59
b. Guía de prevención y actuación ante violencias por razones de género elaborado por la Secretaría de Minería de la Nación y <i>Women in Mining</i> Argentina, publicado en septiembre de 2023	62
C. Recomendaciones de mejores prácticas para tratamiento de la violencia laboral tomando herramientas de <i>compliance</i>	64
a. Comprometerse.....	64
b. Evaluar.....	65
c. Definir.....	66
d. Implementar.....	66
e. Medir	67
f. Comunicar	68
<i>Conclusión</i>	68
<i>Bibliografía</i>	71
A. Bibliografía.....	71
B. Bibliografía virtual	71

Introducción

El presente estudio analizará el impacto del Convenio OIT 190 (en adelante el “Convenio” o “Convenio OIT 190” de manera indistinta) y la Recomendación 206 (en adelante la “Recomendación” o la “Recomendación 206” de manera indistinta) complementaria en el tratamiento actual de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, particularmente en los programas de *compliance* en las organizaciones. Este trascendental Convenio, adoptado en 2019 y ratificado por la Argentina por ley Nro. 27.580, introduce un nuevo concepto de acoso laboral y violencia en el mundo del trabajo, que incorpora los más altos estándares internacionales en la materia para prevenir y abordar esta problemática en el ámbito laboral. A su vez, jerarquiza como derecho humano el derecho que tenemos todas las personas a un ambiente de trabajo libre de violencia, actuando, de este modo, de manera interrelacionada y complementaria respecto de otros instrumentos de derechos humanos. El bien jurídico esencial de protección del Convenio es, entonces, nada más y nada menos, que el derecho humano a un mundo libre de violencia y acoso, derecho fundamental del Derecho Laboral.

Se puede afirmar sin temor a equivocarse que la entrada en vigencia del citado Convenio nos invita a repensar la definición clásica de violencia laboral, ya que la innova y amplía ostensiblemente. Prueba de ello es su propio articulado, que en su primera previsión nos aporta la novel definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo como 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”*. La expresión *“violencia y acoso por razón de género”* designa a 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”⁴.

A lo largo de este trabajo se indagará si la trascendencia de las modificaciones que trae este Convenio amerita realizar revisiones y/o ajustes legislativos o jurisprudenciales, así como también, se propondrán recomendaciones para abordar esta problemática desde el *compliance*. En efecto, dado que esta investigación busca officar de hilo conductor entre los enfoques de Derecho Laboral y de *compliance* sobre una misma problemática, se estudiará la relación entre el Convenio OIT 190 y la implementación de programas de *compliance* anti acoso en las empresas. Se pondrá en tela de juicio si el Convenio ha impulsado (o debería impulsar si aún no lo ha hecho) la adopción de políticas y procedimientos internos en las organizaciones diferentes de los que rigen hoy en día, para prevenir y abordar esta problemática con este nuevo enfoque, así como la forma en que se integra este pilar en los programas de integridad existentes.

⁴ Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 (último acceso 13/09/2023).

Para lograr el citado objetivo, se plantean los siguientes interrogantes: ¿La ratificación del Convenio OIT 190 por la Argentina genera cambios significativos en el enfoque tradicional de acoso en el Derecho Laboral? ¿La entrada en vigencia del Convenio OIT 190 impulsaría a las empresas a modificar el actual tratamiento de este tema en sus programas de *compliance*? ¿Es posible impulsar el tratamiento de esta temática en las empresas a través de una mirada transversal e integradora del Derecho del Trabajo y de *compliance*?

A través de un análisis detallado de las disposiciones del Convenio, su relación con el Derecho Laboral nacional, los cambios generados en la legislación y práctica empresarial, y los desafíos y oportunidades que representa su implementación, se pretende contribuir al conocimiento y debate en esta área.

* * *

I. Importancia del enfoque de derechos humanos en las empresas y su relación con *compliance*

A. Introducción

Existe una estrecha relación entre la perspectiva de derechos humanos en las empresas, los derechos humanos laborales, el derecho a un ambiente de trabajo libre de violencia y el *compliance*. Lamentablemente, muchas organizaciones tratan estas temáticas como compartimentos estancos, lo que impide generar sinergias que potencien el tratamiento de estos ejes. En efecto, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable que fueron revisadas en 2023⁵ cubren específicamente estos ejes en su articulado como temáticas que deberían ser abordadas para una conducta empresaria responsable. Así entonces, las mismas establecen en su apartado II de principios generales, que las empresas deberían, entre otras cuestiones: (i) Contribuir al desarrollo sostenible; (ii) Respetar los derechos humanos (entre los cuales se encuentra el derecho humano a gozar de un ambiente de trabajo libre de violencia); (iii) Fomentar el fortalecimiento de capacidades locales y estimular el capital humano; (iv) Promover la transparencia e integridad en cabildeo; (v) Aplicar principios de buen gobierno corporativo; (vi) Implementar programas de autorregulación y estimular el conocimiento de los empleados de dichos programas (*v.gr.* los programas de *compliance*); (vii) Abstenerse de tomar represalias contra cualquier persona que busque investigar o plantee inquietudes relacionadas con impactos negativos reales o potenciales; (ix) Llevar a cabo una debida diligencia basada en el riesgo y prevenir y mitigar impactos; (x) Evitar causar impactos negativos en los ámbitos cubiertos por las

⁵ OCDE, *Líneas Directrices para empresas multinacionales sobre conducta empresarial responsable (2023)* publicadas en castellano el 11 de octubre de 2023 en <https://www.oecd.org/finance/lineas-directrices-de-la-ocde-para-empresas-multinacionales-sobre-conducta-empresarial-responsable-7abea681-es.htm> (último acceso 07/11/2023).

directrices y (xi) Incentivar a las partes interesadas a aplicar estas directrices e involucrarse con ellas como parte de la debida diligencia⁶.

Este enfoque integrado de temáticas facilita la transversalización que debe existir entre los distintos pilares que componen un programa de integridad, entre los cuales debería estar la adopción de una perspectiva de derechos humanos que busque la promoción de un ambiente de trabajo diverso, inclusivo y libre de violencia y acoso, donde exista tolerancia cero hacia estas conductas inaceptables.

B. Conceptualización de los derechos humanos. Principales fuentes

Tal como lo explica Naciones Unidas⁷, los derechos humanos son los derechos que tenemos los individuos por existir como seres humanos. Estos derechos universales son inherentes a todas las personas, basados en el respeto a su dignidad, con independencia de la nacionalidad, género, origen étnico o nacional, color, religión, idioma o cualquier otra condición. Varían desde los más fundamentales -el derecho a la vida- hasta los que dan valor a nuestra vida, como los derechos a la alimentación, a la educación, al trabajo, a la salud y a la libertad.

Al reconocer los derechos humanos asumimos que cada persona puede demandar el acceso a determinadas condiciones materiales e inmateriales de vida como componentes ineludibles de esa dignidad y es por ello que nos comprometemos a no tolerar prácticas que las vulneren.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948 (realizada en respuesta a los “actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad” cometidos durante la Segunda Guerra Mundial), fue el primer documento legal en establecer la protección universal de los derechos humanos fundamentales. Al día de la fecha, sigue siendo la base de toda ley internacional de derechos humanos, junto con los dos pactos -el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales-, que componen la llamada Carta Internacional de Derechos Humanos⁸.

⁶ Asimismo, en el punto 57 del capítulo V dedicado a empleo, se menciona concretamente al Convenio, como un instrumento importante a considerar por parte de las empresas en sus programas, políticas y acciones de conducta empresarial responsable.

⁷ NACIONES UNIDAS, <https://www.ohchr.org/es/what-are-human-rights> (último acceso 17/08/2023).

⁸ Complementan estos instrumentos fundamentales los siguientes: (i) Naciones Unidas: Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948); Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) y protocolos facultativos; Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales (1966) y su Protocolo Facultativo (“PF”) Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (1984) y PF; Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (1965); Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979) y PF; Convención Internacional sobre los Derechos del Niño (1989) y PF; Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (1990); Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) y PF. (ii) Organización de Estados Americanos: Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre (1948); Carta de la Organización de los Estados Americanos (1967); Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969); Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura (1985); Protocolo Adicional

Así las cosas, y tal como lo manifiesta Naciones Unidas⁹, todos los estados han ratificado al menos uno de los nueve tratados básicos de derechos humanos, así como uno de los nueve protocolos opcionales. El 80% de los Estados han ratificado cuatro ó más. La obligación de respetarlos significa que los estados deben abstenerse de interferir en el disfrute de los derechos humanos, o de limitarlos. La obligación de protegerlos exige que los estados protejan a las personas y a los grupos contra las violaciones de derechos humanos. Finalmente, la obligación de cumplirlos supone que los estados deben adoptar medidas positivas para facilitar su disfrute. Mientras tanto, como personas, aunque tenemos derecho a disfrutar de nuestros derechos humanos, también debemos respetar y defender los derechos humanos de los otros individuos.

Una clasificación de derechos humanos es aquella que distingue entre derechos humanos de primera generación, derechos humanos de segunda generación y derechos humanos de tercera generación. Así entonces, los de primera generación son los derechos civiles y políticos consagrados para proteger a los individuos frente al Estado y protegen su libertad. Corresponden a la etapa inicial de desarrollo de los derechos humanos y resultaron consagrados en la Declaración de los Derechos del Hombre, de Francia en 1789. Por su parte, los de segunda generación son los derechos económicos, sociales y culturales, presentes en las Constituciones de Querétaro y Weimar, consolidándose en la segunda mitad del siglo XX en la Carta Universal de Derechos Humanos, antes citada. Se desarrollan ante la necesidad de cubrir las insuficiencias que una visión meramente formal de la igualdad entre las personas producía al momento del goce de los derechos de primera generación. Es por ello que el objetivo primordial pasa por asegurar a los seres humanos las condiciones materiales de vida que permitan el ejercicio efectivo de los derechos civiles y políticos que, de otro modo, se convertirían en meras ilusiones para enormes sectores de la humanidad¹⁰. Entre estos derechos se destacan los vinculados con el trabajo digno, la seguridad social, la vida en familia, el acceso a la vivienda, entre otros. Finalmente, los derechos humanos de tercera generación son los llamados derechos de incidencia colectiva, como por ejemplo, derecho ambiental, al patrimonio histórico y cultural, a la paz y desarrollo humano, cuya consolidación comienza en los años 70¹¹. Son el resultado de una mirada del individuo como miembro de una comunidad y partícipe necesario de un destino compartido.

a la Convención Americana en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador, 1988); Protocolo a la Convención Americana sobre Derechos Humanos relativo a la Abolición de la Pena de Muerte (1990); Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994); Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas (1994); Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999); Carta Democrática Interamericana (2001); Declaración de Principios sobre Libertad de Expresión (2000), Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas (2008).

⁹ NACIONES UNIDAS, <https://www.ohchr.org/es/what-are-human-rights> (último acceso 17/08/2023)

¹⁰ PACTO GLOBAL ARGENTINA, *Guía de Derechos Humanos para empresas. Proteger, respetar y remediar. Todos ganamos*, publicado en https://pactoglobal.org.ar/wp-content/uploads/2015/02/Gu--a_Empresas-y-Derechos-Humanos.pdf, pág. 14 (último acceso 18/08/2023)

¹¹ ARESE, César (2022). *Derechos Humanos Laborales. Teoría y práctica de un nuevo Derecho del Trabajo*, pág. 36.

Según el alto comisionado de Naciones Unidas para los derechos humanos, estos derechos fundamentales presentan los caracteres de universalidad, inalienabilidad, interrelacionalidad, interdependencia, indivisibilidad, igualdad y no discriminación, estableciendo derechos y obligaciones para los estados. La universalidad viene dada por ser derechos contemplados en la ley y garantizados por ella, a través de los tratados, el Derecho Internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional. La inalienabilidad, interrelacionalidad, interdependencia e indivisibilidad implica que el avance en uno de ellos facilita el avance en los demás y la privación de uno de ellos afecta negativamente al resto de los derechos. A su vez, la igualdad y no discriminación está presente en todos los tratados de esta materia. Implica que se aplica a toda persona en relación a todos los derechos humanos y las libertades y prohíbe la discriminación sobre la base de distintas categorías, enunciándose como ejemplos sexo, raza, color, creencias políticas, orientación sexual, edad, nacionalidad, etc. Finalmente, frente a este tipo de derechos, los estados asumen la obligación de respetarlos, protegerlos y permitir su desenvolvimiento sin restricciones¹².

C. Derechos humanos laborales. Concepto e implicancias. *Ius cogens* laboral

Tal como se ha expuesto anteriormente, y como resalta Canessa Montejó¹³, uno de los grandes logros jurídicos en el pasado siglo XX fue el reconocimiento de que la persona humana, es titular de un conjunto de derechos básicos que deben ser respetados, protegidos y cumplidos por los estados y por la comunidad internacional en su conjunto. Así, los derechos humanos se convirtieron en una referencia esencial en los ordenamientos jurídicos. Al constituirse la Organización Internacional del Trabajo (1919) por medio del Tratado de Versalles, este organismo recogió una serie de principios fundamentales para el mundo del trabajo, logrando que un puñado de derechos laborales fuera incluido en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). Ello en el entendimiento que el mundo del trabajo en el que se desenvuelven los seres humanos tenía que ser protegido por un conjunto de derechos laborales básicos que asegurase el respeto de la dignidad humana.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo¹⁴ ha adoptado los siguientes cinco principios y derechos fundamentales en el trabajo, que los Estados Miembros de la OIT son llamados a respetar: (i) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; (ii) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (iii) la abolición efectiva

¹² ARESE, César (2022). *Derechos Humanos Laborales. Teoría y práctica de un nuevo Derecho del Trabajo*, pág. 39 y 40.

¹³ CANESSA MONTEJO, Miguel F., *El Jus Cogens Laboral: Los Derechos Humanos Laborales Recogidos En Normas Imperativas Del Derecho Internacional General*, en <http://www.relat.org/documentos/DERECHO.Canessa3.pdf> (último acceso 17/08/2023)

¹⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf, (último acceso 17/08/2023)

del trabajo infantil; (iv) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y (v) un entorno de trabajo seguro y saludable¹⁵.

El uso del término derechos humanos laborales es realizado por las organizaciones internacionales y los organismos privados, siendo, asimismo recogido por la jurisprudencia internacional para referirse precisamente a los derechos laborales señalados en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Canessa Montejó¹⁶ los define como “*todos aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo*”.

Uno de los primeros instrumentos internacionales que explica el concepto de derechos humanos laborales es la opinión consultiva Nro. 18 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, emitida el 17 de septiembre de 2003, a instancias de una consulta solicitada por México en relación a la condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados¹⁷. En el punto 133, al tratar este tema, expresó que “*Los derechos laborales surgen necesariamente de la condición de trabajador, entendida esta en su sentido más amplio. Toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada, adquiere inmediatamente la condición de trabajador y, consecuentemente, los derechos inherentes a dicha condición. El derecho del trabajo, sea regulado a nivel nacional o internacional, es un ordenamiento tutelar de los trabajadores, es decir, regula los derechos y obligaciones del empleado y del empleador, independientemente de cualquier otra consideración de carácter económico o social. Una persona que ingresa a un Estado y entabla relaciones laborales, adquiere sus derechos humanos laborales en ese Estado de empleo, independientemente de su situación migratoria, puesto que el respeto y garantía del goce y ejercicio de esos derechos deben realizarse sin discriminación alguna*”.

En resumidas cuentas, cuando se habla de derechos humanos laborales, se especifica aquel grupo de derechos atinentes a la simple condición de persona y que se expresan en el ámbito del trabajo. La persona trabajadora es protegida por derechos humanos que penetran en el ámbito laboral, así como lo hacen en el seno de la sociedad. En este orden de ideas, es importante profundizar sobre el concepto de *ius cogens* laboral. La definición formal de una norma de *ius cogens* se encuentra en el artículo 53 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados (1969)¹⁸: “*Es nulo todo tratado que, en el momento de su*

¹⁵ Los mismos fueron adoptados en la 86va reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en el año 1998 y enmendados en la 110ma reunión en el año 2022. Este documento se ha convertido en una importante referencia para las normas del trabajo en el contexto de la globalización.

¹⁶ CANESSA MONTEJO, Miguel F, *El Jus Cogens Laboral: Los Derechos Humanos Laborales Recogidos En Normas Imperativas Del Derecho Internacional General*, pág. 3.

¹⁷ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/fichas/oc/OC-18.pdf> (último acceso 15 de agosto de 2023).

¹⁸ CONVENCION DE VIENA SOBRE EL DERECHO DE LOS TRATADOS, https://www.oas.org/36ag/espanol/doc_referencia/convencion_viena.pdf (último acceso 17/08/2023)

celebración, esté en oposición con una norma imperativa de derecho internacional general. Para los efectos de la presente Convención una norma imperativa de derecho internacional general es una norma aceptada y reconocida por la comunidad internacional de los Estados en su conjunto como una norma que no admite acuerdo en contrario y que solo puede ser modificada por una norma ulterior de derecho internacional general que tenga el mismo carácter". A su vez, el artículo 64 de la Convención de Viena formula la definición formal del *ius cogens superveniens*: "Si surge una nueva norma imperativa de derecho internacional general, todo tratado existente que esté en oposición con esa norma se convertirá en nulo y terminará".

Por ende, para que estemos en presencia de una norma que debe ser considerada como *ius cogens*, deben darse las siguientes tres características de forma concurrente: (i) debe ser una norma imperativa del Derecho Internacional general; (ii) debe ser aceptada y reconocida por la comunidad internacional en su conjunto; y (iii) debe ser una norma inderogable que sólo puede ser sustituida por otra norma imperativa. Es importante destacar que la misma debe ser reconocida como *ius cogens*, más allá del hecho que un determinado Estado haya o no ratificado, haya o no adherido a la Convención de Viena.

Así entonces, es claro que la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales laborales de la OIT antes mencionada es una norma de *ius cogens* laboral, por tratarse de una norma de derecho internacional imperativa, aceptada por la comunidad internacional en su conjunto e inderogable. Formando parte de dichos principios, está el derecho humano que tiene toda persona, por su sola condición de tal, de poder desempeñar su trabajo en entorno laboral seguro y saludable, que es el derecho humano laboral objeto de análisis en el presente trabajo.

La importancia del *ius cogens* laboral reside en que cualquier tratado internacional o acto unilateral de los Estados sería nulo si está en conflicto con los derechos humanos laborales recogidos en las normas imperativas del Derecho Internacional general. Así, el *ius cogens* laboral gozaría de un carácter imperativo sobre el ordenamiento internacional y los ordenamientos nacionales, respectivamente.

D. Perspectiva de derechos humanos en las empresas. Relación con *compliance*

Tal como lo expresa Pacto Global Argentina¹⁹, durante largo tiempo, las estrategias de protección de los derechos humanos posaron su mirada casi exclusivamente en el rol del estado. Desde mediados del siglo XX, la responsabilidad corporativa por violaciones a los derechos humanos viene alcanzando un vertiginoso desarrollo que terminó por instalarla, a finales de la década de 1990, en la agenda de las Naciones Unidas y de otros foros globales.

¹⁹ PACTO GLOBAL ARGENTINA, *Guía de Derechos Humanos para empresas. Proteger, respetar y remediar. Todos ganamos*, publicado en https://pactoglobal.org.ar/wp-content/uploads/2015/02/Gu--a_Empresas-y-Derechos-Humanos.pdf , pág. 9 (último acceso 18/08/2023)

Las principales iniciativas globales sobre estándares de derechos humanos y empresas son la Iniciativa Pacto Global²⁰, los Objetivos de Desarrollo Sostenible²¹ y el marco de los Principios Rectores elaborado por el ex Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas, Prof. John Ruggie, aprobado en 2011²². Los Principios Rectores se elaboraron para poner en práctica el marco para “proteger, respetar y remediar” en relación a los derechos humanos. Ese marco se apoya en los siguientes tres pilares: (i) el deber del Estado de proteger los derechos humanos; (ii) la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y (iii) la necesidad de mejorar el acceso a las vías de reparación de las víctimas de abusos relacionados con las empresas²³.

Conforme fuera mencionado al comienzo del presente capítulo, en la actualidad, un programa de *compliance* corporativo abarca ejes adicionales a la lucha contra la corrupción y prevención del fraude interno (si bien este eje sigue siendo requisito *sine qua non* de cualquier sistema de integridad), ya que las empresas íntegras deben tener como objetivo no solo los mencionados, sino también hacer sus mejores esfuerzos para promover y/o garantizar los aspectos que seguidamente se mencionan, siendo la presente lista meramente enunciativa: (i) una adecuada gobernanza, centrada en el propósito de la organización; (ii) promoción de la diversidad e inclusión; (iii) respeto a los derechos humanos de todas sus partes interesadas, incluido el derecho humano laboral de garantizar un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso; (iv) respeto por la protección de los datos personales que se manejen en la operatoria empresarial; (v) promoción de una libre competencia; (vi) mayor transparencia; (vii) prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo, etc.²⁴ En efecto, la creciente demanda de la sociedad de mayor transparencia en las empresas impulsan la evolución hacia un criterio de integridad en las organizaciones mucho más amplio, reconociéndose una simbiosis entre la toma de decisiones éticas, el cumplimiento de

²⁰Pacto Global es una red creada para profundizar la cultura de la responsabilidad social corporativa y está constituida por 6 agencias de la Organización de las Naciones Unidas (ONU): la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH); la Organización Internacional del Trabajo (OIT); el Programa de las Naciones Unidas para el Medioambiente (PNUMA); la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres).

²¹ Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible son el plan maestro para conseguir un futuro sostenible para todos. Se interrelacionan entre sí e incorporan los desafíos globales a los que nos enfrentamos día a día, como la pobreza, la desigualdad, el clima, la degradación ambiental, la prosperidad, la paz y la justicia. Para no dejar a nadie atrás, es importante que logremos cumplir con cada uno de estos objetivos para 2030 (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>) (Último acceso 18/08/2023)

²² NACIONES UNIDAS, *Principios Rectores de las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar*, publicado en https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf (último acceso 18/08/2023)

²³ NACIONES UNIDAS, DERECHOS HUMANOS, OFICINA DEL ALTO COMISIONADO, *La Responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para su interpretación*. Nueva York y Ginebra: 2012, pág. 1.

²⁴ En esta misma línea, PACTO GLOBAL ha realizado en el año 2023 una reciente publicación llamada *Integridad Sostenible: Compliance de Segunda Generación. Recomendaciones y herramientas prácticas que contribuyen a su implementación*, que es un manual práctico para integrar *compliance* y sostenibilidad.

las normas y el actuar responsable. Muestra de ello es la última revisión de las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales sobre conducta empresarial responsable realizada en 2023, que fuera antes citada²⁵.

En esta línea, Pacto Global Argentina ha acuñado el concepto de “Integridad Sostenible” para referirse a *ese comportamiento empresarial responsable que se identifica con la cultura de la organización por la cual ésta se compromete a cumplir la regulación, los estándares (locales e internacionales) y principios éticos; accionar de manera responsable y transparente con los grupos de interés, el ambiente y la sociedad; e integrar en su sistema de gestión y toma de decisiones los riesgos e impactos (económicos, sociales y ambientales) con el fin de asegurar el cumplimiento de objetivos de largo plazo de la empresa y contribuir al desarrollo sostenible*. Se requiere entonces, centrarse tanto en los riesgos y las oportunidades para la empresa, como también en el impacto de las actividades de la empresa en la economía, el ambiente y las personas, porque estos impactos ya son o pueden convertirse en financieramente materiales en el corto, mediano o largo plazo²⁶.

Esta idea se relaciona con el concepto de “doble materialidad” o “doble significatividad” acuñado bajo la Unión Europea²⁷ se analiza desde dos perspectivas: (i) información sobre cómo las cuestiones de sostenibilidad (ambientales, sociales y económicas) afectan a los resultados, la situación y evolución de las empresas (perspectiva “de fuera a dentro”). Esta perspectiva remite a la materialidad financiera que considera de qué forma el valor de la empresa se ve afectado; (ii) Información sobre los impactos adversos reales o potenciales que las empresas tienen en las personas y el medio ambiente (perspectiva “de dentro a fuera”), que remite a la materialidad de impacto. Lo que abarca cuestiones ambientales y sociales, el respeto de los derechos humanos y la lucha contra la corrupción y el soborno. Así entonces, este concepto de *compliance* “ampliado” o de “*compliance* de segunda generación”, mira tanto la materialidad interna como la materialidad externa, donde las expectativas de las partes interesadas tienen un rol central.

Por su parte, en la Argentina, la Ley Nro. 27.401 de responsabilidad penal de las personas jurídicas²⁸ define en su artículo 22 a los Programas de Integridad anticorrupción como “*el conjunto de acciones, mecanismos y procedimientos internos de promoción de la integridad, supervisión y control, orientados*

²⁵ Disponible en <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/81f92357-en.pdf?expires=1694637956&id=id&accname=guest&checksum=88368BEA78F8842240D642AFA25EB2B9> (último acceso 13/09/2023).

²⁶ PACTO GLOBAL ARGENTINA, *Integridad Sostenible: Compliance de Segunda Generación. Recomendaciones y herramientas prácticas que contribuyen a su implementación, 2023*, publicado en https://pactoglobal.org.ar/wp-content/uploads/2023/08/eBook-Integridad-Sostenible-2023_V6.pdf (último acceso 18/08/2023)

²⁷ DIRECTIVA (UE) 2022/2464 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 14 de diciembre de 2022 por la que se modifican el Reglamento (UE) n.o 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas, publicado en <https://www.boe.es/doue/2022/322/L00015-00080.pdf> (último acceso 18/08/2023).

²⁸ Ley 27401 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, publicada en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/295000-299999/296846/norma.htm> (último acceso 18/08/2023)

a prevenir, detectar y corregir irregularidades e ilícitos comprendidos en dicha ley “(es decir, interacciones indebidas con el sector público)”²⁹. Si bien la definición legal está ceñida a los programas de integridad anticorrupción, la misma es perfectamente aplicable al concepto ampliado de integridad que venimos desarrollando. En este supuesto, la finalidad de los Programas de Integridad será promover la integridad en sentido holístico y evitar las conductas indebidas detalladas en el Código de Conducta (incluidas las conductas inaceptables que configuren acoso o violencia laboral) y demás políticas y procedimientos que lo conformen, con el alcance de doble materialidad que hemos descripto.

Con esta misma lógica, ciertos elementos previstos en la Ley Nro. 27.401 como integradores de un Programa de Integridad, pueden ser adaptados con este enfoque ampliado de *compliance*. En efecto, si consideramos, por ejemplo el elemento previsto en el art. 23 inc. I de la citada ley, consistente en el análisis periódico de riesgos y la adaptación del Programa de integridad a dicho mapeo, en este análisis la organización puede considerar, aplicando las buenas prácticas sugeridas en la materia, mapear los posibles riesgos de vulneración de los derechos humanos en los que podría incurrir la organización y su cadena de valor³⁰. Siguiendo esta línea argumental, es asimismo, posible ampliar el procedimiento de debida diligencia anticorrupción de partes interesadas previsto en el Art. 23 inc. VI de la Ley Nro. 27.401 a aspectos tales como el efectivo cumplimiento de los derechos humanos por parte de la cadena de valor, siguiendo estándares internacionales que resulten aplicables, como por ejemplo la Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable³¹.

La integración de estos enfoques refleja la potencial asociación entre los mecanismos de evaluación y gestión de riesgos e impactos y de los sistemas de monitoreo de las medidas diseñadas para tales fines. Esto resalta su compatibilidad y su complementariedad, toda vez que ambos poseen su propio alcance (interno/riesgos y externo/impactos), reflejando la interconexión que existe entre ambas temáticas que son transversales a las organizaciones y sus cadenas de valor.³²

* * *

²⁹ El art.1ro de la Ley Nro. 27.401 establece el régimen de responsabilidad penal aplicable a las personas jurídicas privadas, ya sean de capital nacional o extranjero, con o sin participación estatal, por los siguientes delitos: a) Cohecho y tráfico de influencias, nacional y transnacional, previstos por los artículos 258 y 258 bis del Código Penal; b) Negociaciones incompatibles con el ejercicio de funciones públicas, previstas por el artículo 265 del Código Penal; c) Concusión, prevista por el artículo 268 del Código Penal; d) Enriquecimiento ilícito de funcionarios y empleados, previsto por los artículos 268 (1) y (2) del Código Penal; y e) Balances e informes falsos agravados, previsto por el artículo 300 bis del Código Penal.

³⁰ Una forma de llevar adelante este mapeo, es aplicar las buenas prácticas previstas en <https://www2.deloitte.com/ar/es/pages/riesgos/articulos/analisis-de-riesgos-en-derechos-humanos.html> (último acceso 18/08/2023)

³¹ Disponible en <https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf> (último acceso 13/09/2023).

³² PACTO GLOBAL ARGENTINA, *Integridad Sostenible: Compliance de Segunda Generación. Recomendaciones y herramientas prácticas que contribuyen a su implementación, 2023*, publicado en https://pactoglobal.org.ar/wp-content/uploads/2023/08/eBook-Integridad-Sostenible-2023_V6.pdf (último acceso 18/08/2023)

II. Derecho humano laboral a gozar de un ambiente libre de violencia y acoso

A. Introducción

El Convenio complementado por la Recomendación 206, concretan una mirada amplia e innovadora sobre el fenómeno de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluida aquella que fuera por razones de género. Ambas normas corresponden al desarrollo lógico de un verdadero *corpus iuris* en materia de normas internacionales del trabajo, ya que se establece un ámbito personal de aplicación universal, que incluye a varones y mujeres, además de incorporar una referencia expresa a grupos vulnerables o en situación de especial vulnerabilidad, y a los trabajadores de la economía informal. Todo ello, desde una perspectiva que aborda las formas múltiples e interseccionales que puede asumir la discriminación³³. El enfoque que plantea el Convenio tiene una vocación transformadora de las normas, políticas y prácticas que no han sido eficaces para garantizar en el mundo del trabajo libre de estas conductas inaceptables, en particular por razones de género, e incorpora el derecho humano específico a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.

Como se verá seguidamente, el concepto de acoso ha ido variando a lo largo del tiempo, hasta llegar a la definición actual integradora que nos trae el Convenio OIT 190. Sin perjuicio de ello, es relevante analizar las distintas situaciones que se han ido considerando como violencia laboral, tanto normativamente como jurisprudencialmente, máxime cuando aún hoy la magistratura siguen recurriendo a estas categorías para fundamentar sus sentencias. Adicionalmente, es central analizar en detalle el nuevo concepto de acoso laboral, con sus diferentes características y desafíos que plantea, a los fines de vislumbrar el actual alcance y las posibles consecuencias de su aplicación práctica.

B. Conductas tradicionales constitutivas de acoso laboral

Conforme se describe en la guía para prevenir el acoso laboral elaborada por ELA³⁴, la violencia y el acoso laboral puede manifestarse en diferentes sentidos, aunque uno es el que prevalece: vertical descendente, desde quien ejerce autoridad o funciones de responsabilidad hacia una persona en puestos de menor jerarquía; horizontal, entre personas con la misma jerarquía; vertical ascendente, desde personas con menor jerarquía hacia una persona con autoridad o funciones de responsabilidad; y externo, en el que participan clientes, pacientes, pasajeros, socios, etc. En efecto, desde hace más de 10 años que en la cartera del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, la Oficina de Asesoramiento en violencia laboral recibe denuncias en la materia. De acuerdo a sus registros, casi nueve de cada diez

³³ El enfoque interseccional implica considerar las diversas variables que refuerzan las violencias y que implican una multiplicación de las desigualdades, tales como edad, clase social, etnia, orientación socioafectiva, identidad de género, estado migratorio, formación educativa, trayectoria laboral, pertenencia a comunidades originarias, etc.

³⁴ ELA (2023) Guía para el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en organizaciones. Lineamientos para la implementación del Convenio 190. Buenos Aires. Argentina, disponible en <https://ela.org.ar/wp-content/uploads/2023/06/A-Guia-violencia-laboral.pdf> (último acceso 09/09/2023).

situaciones se dan en sentido vertical descendente es decir, desde jefaturas hacia personas en puestos de mejor jerarquía y en un 60% los acosadores suelen ser varones.

Es importante remarcar que, hasta la entrada en vigencia en la Argentina de la Ley 27.580 que ratifica el Convenio OIT 190, cuando se hablaba de acoso laboral se distinguían principalmente las siguientes conductas, que serán analizadas a continuación: discriminación laboral; acoso psicológico y *mobbing* y acoso sexual. A los fines de este trabajo, es relevante conocer cada una de ellas, ya que si bien el nuevo concepto del Convenio que nos ocupa supera estas distinciones, las mismas pueden ser útiles para las organizaciones a los fines de merituar la gravedad de los hechos y poder graduar, con elementos objetivos, las posibles sanciones aplicables en caso que conductas indebidas se configuren en la empresa.

a. Discriminación laboral

Conforme el art. 1ro del Convenio Nro. 111 de la OIT sobre discriminación, se conceptualiza la misma como *“cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*³⁵. Por su parte, Julio Martínez Vivot define la discriminación laboral como la situación que se da *“cuando arbitrariamente se efectúa una distinción, exclusión o restricción que afecta al derecho igualitario que tiene toda persona a la protección de las leyes, así como cuando injustificadamente se le afecta a una persona, o grupo de personas, o una comunidad, el ejercicio de alguna de las libertades fundamentales expresadas en la Constitución Nacional por razones de raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas o de cualquier orden, sexo, posición económica o social u otra de cualquier naturaleza posible”*³⁶.

Es decir, se busca prevenir que se elija una persona en desmedro de otra por razones arbitrarias o injustificables ya que esta selección peyorativa configura un acto de violencia en sí mismo. Así entonces, esta discriminación puede fundamentarse en diferentes motivos, ya sea porque la persona padezca alguna incapacidad o enfermedad, por su nacionalidad o aspecto físico, por su género o por el motivo infundado que sea. Esta discriminación puede darse en la etapa previa de contratación, es decir al momento de seleccionar al personal; una vez formalizada la propuesta de trabajo, cuando la parte empleadora advierte una situación que desea evitar y realiza un acto discriminatorio al inicio del contrato de trabajo; durante la relación laboral, muchas veces bajo el ropaje de una conducta de acoso y, finalmente al extinguir el vínculo, cuando se ejecuta un despido discriminatorio.

Es dable destacar que en las relaciones laborales, pueden darse dos tipos de discriminación, una llamada discriminación negativa, que es la que hemos estado describiendo como conducta que afecta la dignidad

³⁵ OIT, Art. 1ro Convenio 111 sobre Discriminación. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111 (último acceso 23/08/2023)

³⁶ MARTÍNEZ VIVOT, Julio, *La discriminación laboral. Despido discriminatorio*. Universidad del Salvador, Buenos Aires: 2000, pág. 27.

humana, y otra llamada discriminación positiva, en virtud de la cual se persigue, mediante una acción positiva, superar desigualdades o instrumentar medidas con esa finalidad, fundamentadas en el art. 75 inc. 23 de la CN. Este es el caso de muchas previsiones contenidas en la normativa actual con perspectiva de género, que busca superar las históricas desigualdades entre varones y mujeres.

b. Mobbing

Por su parte, la primera definición formal de *mobbing* que acuñó Heinz Leymann en el año 1996³⁷ postulaba que el mismo consistía en la “*comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella...*”. Siguiendo esta línea, la posterior y más conocida definición de *mobbing* laboral de Marie-France Hirigoyen, se refiere al fenómeno como “*la repetición de actitudes, palabras, conductas que, tomadas por separado pueden resultar anodinas, pero cuya repetición y sistematización las convierte en destructivas*”³⁸. Conforme la OIT, este término se utiliza para identificar las situaciones en que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema, de forma sistemática, con intencionalidad y durante un tiempo prolongado sobre otro sujeto, con la finalidad de lograr que la víctima quede aislada de su entorno y abandone el sector, grupo o empresa³⁹. Se advierte que la configuración de la conducta requiere, al menos, tres elementos: (i) la repetición, (ii) la sistematización y (iii) que las actitudes, palabras o conducta sean destructivas⁴⁰. De este modo, se reserva este término para distinguir supuestos de terror psicológico aplicado a la víctima, persecución psicológica y acoso laboral consciente, dirigido a quebrar emocional y psicológicamente a la persona. Esta figura tiene un vasto amparo legal⁴¹ y ha sido reconocida por los tribunales laborales en diversos fallos. Siguiendo a Enrique Stile y Walter Mañko⁴², se agrega que la persona que realiza la acción acosadora es denominada

³⁷ LEYMANN, Heinz, *La persécution au travail*. París: Seuil. 1996.

³⁸ HIRIGOYEN, Marie-France, *El acoso moral en el trabajo*, traducción de Nuria Pujol i Valls, Barcelona-Buenos Aires-México, Paidós Ibérica S.A., año 2001, pág. 30.

³⁹ STILE, Enrique M y MAÑKO, Walter, *Riesgos laborales sobre discriminación, mobbing, burnout y acoso sexual en la Argentina*, en SACCANI, Raúl Ricardo, MORALES OLIVER, Gustavo, *Tratado de Compliance: Tomo I*, 1era ed., 1era reimpr., Ciudad de Buenos Aires: La Ley, 2018, págs. 660 y 661.

⁴⁰ AMBROSIO, Luciana Mercedes, *Mobbing laboral y Convenio 190 OIT: nuevos límites hacia la violencia laboral*, publicado en www.abogados.com.ar con fecha 18/08/2023. Disponible en <https://abogados.com.ar/mobbing-laboral-y-convenio-190-oit-nuevos-limites-hacia-la-violencia-laboral/33231> (último acceso 24/08/2023)

⁴¹ Como parte de este marco legal podemos señalar Art 19, 14bis y 75 inc.22 de la CN; Declaración Americana de los Deberes y Derechos del Hombre (art. 2); la Declaración Universal de los DDHH (art. 2); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de UN (art. 2 y 7); Pacto San José de Costa Rica; la Convención de Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer; Convenio OIT 111; Ley Antidiscriminación 23.592; LCT, arts. 62 a 89, 17 y 81; Decreto 2385 del 20/11/1993; Ley CABA 1225; Ley Pcia Santa Fe 12434; Ley Pcia BA 13168; Ley Misiones 41148, etc.

⁴² STILE, Enrique M y MAÑKO, Walter, *Riesgos laborales sobre discriminación, mobbing, burnout y acoso sexual en la Argentina*, en SACCANI, Raúl Ricardo, MORALES OLIVER, Gustavo, *Tratado de Compliance: Tomo I*, 1era ed., 1era reimpr., Ciudad de Buenos Aires: La Ley, 2018, págs. 660 a 663.

mobber, pudiendo valerse de otros actores, llamados *side mobbers*, que sin participar de forma directa en el acoso, consienten o colaboran con el sujeto activo, ya sea por conveniencia o por el motivo que sea.

A modo de síntesis, se puede agregar que este fenómeno se presenta con la fase de conflicto, el desarrollo se caracteriza por el hostigamiento, llamada “fase de estigmatización” seguida de la intervención del personal de la empresa donde se oficializa la problemática y se suele acrecentar la culpabilidad de la víctima. Finalmente, si la conducta indeseable de hostigamiento tiene éxito se culmina con la exclusión de la vida laboral de la víctima, con la consiguiente configuración de los daños que tal resultado trae aparejados.

c. Acoso sexual

Siguiendo el análisis de las conductas incluidas en el concepto de acoso tradicional, se encuentra el acoso sexual, que es una forma de violencia laboral en lamentable crecimiento, cuyos actos pueden implicar, en muchos supuestos, hechos que generan responsabilidad penal. En general, la práctica del sujeto acosador se desarrolla sin testigos, situación que provoca en la víctima la sensación de que es inútil denunciarlo, porque es la palabra de una persona contra la de la otra. En el informe elaborado por la Argentina para la OIT en el año 2012 sobre acoso sexual⁴³, se puso de manifiesto que las denuncias presentadas por ante la oficina especializada respecto de agresión sexual en el ámbito laboral se sintetiza esquemáticamente en dos grandes grupos: (i) acoso sexual, caracterizado por un repertorio de conductas de distinta índole (desde chistes obscenos y miradas lascivas hasta invitaciones sexuales directas o amenazas veladas o manifiestas), vividas todas ellas con desagrado y humillación por la persona denunciante; y (ii) abuso sexual, que implica el pasaje a la acción física como atropello y que en su punto extremo configura la violación sexual. En la justicia laboral se ha reconocido el derecho de la víctima a considerarse despedida y a recibir una indemnización por ello. Entre las múltiples consecuencias que este tipo de conductas trae aparejadas a las víctimas, se pueden enumerar sufrimiento psicológico, humillación, disminución de la motivación, cambios de comportamiento, aislamiento social y/o deterioro de las relaciones sociales, enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, abuso de drogas y alcohol, abandono de empleo y, en los casos extremos, hasta suicidio.

C. Nueva definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Desafíos que plantea

El nuevo estándar de violencia y acoso laboral establecido por el Convenio OIT 190 importa un marco jurídico superador que deja atrás las rigideces y altas exigencias del concepto de *mobbing* laboral que hemos detallado, permitiendo la reparación judicial de daños enormemente más sutiles que “la destrucción del individuo”, pero no por ello menos graves⁴⁴.

⁴³ Disponible en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/acoso_sexual_oit_2012.pdf (último acceso 23/08/2023)

⁴⁴ AMBROSIO, Luciana Mercedes, *Mobbing laboral y Convenio 190 OIT*.

En efecto, conforme el Art. 1ro del Convenio OIT 190, 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. 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*”. Finalmente dispone que “*la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados*”. Vemos que se trata de un concepto unitario y omnicompreensivo, que busca considerar todas las posibles variantes de prácticas de acoso que pueden presentarse en el mundo del trabajo. A continuación, se analizarán las principales características y desafíos que esta nueva definición plantea.

a. Concepto aplicable al “mundo del trabajo”

La norma alude al mundo del trabajo, para comprender, de manera amplia y abarcativa, una serie de situaciones y circunstancias, indicando variables temporales, espaciales y relaciones jurídicas en los artículos 2 y 3 del citado Convenio. Es decir, que no sólo se protege al asalariado típico en relación de dependencia estable, sino también a quienes no están regidos por una relación estable, aprendices, personas despedidas y cualquiera sea su situación contractual, las personas en formación incluyendo pasantes, las personas en busca de empleo y postulantes, en todos los sectores de la economía, incluyendo el informal. En cuanto a la ocasionalidad de la producción de la violencia y el acoso laboral, el art. 3 del Convenio aclara que se aplica en los casos de acoso ocurridos durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, es decir, que incluye el amplio concepto de ocasión y trayecto (*in itinere*) al trabajo.

En efecto, el artículo 3 del Convenio entiende que la violencia y el acoso laboral en el mundo del trabajo pueden ocurrir: 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.

Menciona Unzaga⁴⁵ que lo inédito respecto del ámbito objetivo de aplicación del Convenio es la inclusión que formula el apartado “d”, en base a las nuevas formas de labor como el teletrabajo, el realizado a través de las plataformas digitales o inclusive todas aquellas formas o modalidades de laborar que puedan

⁴⁵ UNZAGA DOMÍNGUEZ, Guillermo, *Una primera aproximación al Convenio 190 de la OIT y su Recomendación 206*, MJ-DOC-17029-AR | MJD17029, 13/03/2023.

desplegarse en el futuro, lo que permite decir que, por ejemplo hoy, el llamado ciberacoso o la violencia en línea (imaginemos por medio de las redes sociales) están comprendidas en la norma internacional, tal como se verá más adelante en el presente trabajo.

b. Conjunto de comportamientos o prácticas

La nueva conceptualización de violencia y acoso describe que se considera como tal “(...) *un conjunto de comportamientos y prácticas (...) ya sea que se manifiesten de una sola vez*”, lo que puede generar ciertas dudas interpretativas. En efecto, si es conjunto, ¿es necesario que se sean más de una dichas prácticas, pudiendo manifestarse una sola vez? ¿O una sola conducta inaceptable ya es considerada constitutiva de violencia laboral si confluyen los demás elementos descritos en el concepto? La vaguedad puede verse como un desafío para los actores del sistema, y brinda la posibilidad de alojar la progresividad de los derechos humanos⁴⁶. En última instancia, estos cuestionamientos serán materia de interpretación judicial al momento de valorar las conductas en un caso concreto sometido a su consideración. Es importante destacar que la definición descripta no incluye la intención, es decir que indistintamente si existió o no intencionalidad en el comportamiento debe considerarse violencia y acoso, ya que adopta un enfoque centrado en la persona y el daño objetivo o subjetivo que esta práctica puede generarle. A diferencia de la normativa existente hasta el momento, no trata la situación de violencia y acoso laboral como un tema entre dos individuos, sino que es un problema de la organización productiva laboral en donde ocurre⁴⁷.

c. Calidad de inaceptable de los comportamientos y prácticas

El concepto de inaceptabilidad es amplio y, en cierta medida, vago. No es claro si por conducta inaceptable debería entenderse aquella que es contraria al ordenamiento jurídico o bien, la contraria a los valores de la organización donde se materializa, o bien es considerada inaceptable para la persona que es víctima de dicho comportamiento. Lo cierto es que, ante la duda respecto de si una determinada conducta puede ser o no considerada como inaceptable, es probable que información como el entorno donde se llevó a cabo, el relato de los hechos, antecedentes de la persona que las llevó adelante y el impacto que la misma haya provocado en la víctima y/o en la cultura de la organización, pueden ser variables que sirvan para ponderar si esa práctica es pasible de ser calificada como inaceptable, ya que, tal como veremos seguidamente, la intencionalidad del autor, la periodicidad de manifestación y/o la efectiva producción de daños son indiferentes para la caracterización del comportamiento como acoso.

⁴⁶ ÁBALOS, Cecilia y RODRÍGUEZ, Jimena, *El convenio 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo*, disponible en http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/137055/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y (último acceso 25/08/2023)

⁴⁷ ELA (2023) *Guía para el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en organizaciones. Lineamientos para la implementación del Convenio 190*. Buenos Aires. Argentina, disponible en <https://ela.org.ar/wp-content/uploads/2023/06/A-Guia-violencia-laboral.pdf> (último acceso 09/09/2023)

Para ampliar este concepto, se sugiere recurrir a la Ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres, que en su art. 5 ilustra los tipos de violencia posibles, que si bien están referidas a las mujeres, refleja e ilustra la amplitud de conductas que pueden configurar violencia, conforme el siguiente detalle: (i) Violencia física, entendida por tal la que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física. (ii) Violencia psicológica, que es aquélla que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación. (iii) Violencia sexual, que incluye cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres. (iv) Violencia económica y patrimonial, que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, que en el caso del trabajo, se puede observar en la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo. (v) Violencia simbólica, que se da a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad. (vi) Violencia política, que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones.

d. Indiferencia de la efectivización del daño

El Convenio brinda igual calificación si la conducta violenta o acosadora se produjo efectivamente, o haya sido una amenaza, un anuncio o se proponga como una alternativa frente a la víctima. Es claro que la amenaza de un comportamiento violento o acosador produce efectos disvaliosos en la persona receptora, sea que ésta se materialice o no.

e. Indiferencia de la manifestación en el tiempo o la forma de manifestación

De acuerdo con la definición del Convenio, el acto violento o acosador puede producirse una vez o ser reiterado, con lo que se prescinde de la discusión que se tenía hasta ahora para la configuración del *mobbing*, respecto de la sistematicidad de la conducta. Este cambio es clave, ya que la doctrina y jurisprudencia imperantes suelen exigir que la práctica sea repetida, sistemática y continuada para tener por acreditada la vulneración del derecho humano laboral en juego.

f. Indiferencia del objeto o finalidad dañosa

Conforme el Convenio OIT 190, basta que el comportamiento o práctica ostente objeto dañoso, para que estemos en presencia de un acto de violencia laboral. Se insta una suerte de responsabilidad objetiva, independientemente de la finalidad ofensiva del sujeto activo del acto violento o acosador⁴⁸.

g. Variedad de daños

Si bien la violencia y especialmente el acoso suelen identificarse con el concepto de daño psicológico, comprende, a su vez, el daño físico directo y el psíquico, como también el daño económico y sexual que pueden causarse directa o inmediatamente, como el indirecto o mediato.

h. Violencia y acoso sexual o de género

La nueva definición de violencia y acoso engloba, asimismo, a la violencia y acoso sexual o de género. Conforme Naciones Unidas, el acoso sexual abarca el contacto físico no consensuado, por ejemplo, cuando una persona agarra, pellizca, propina bofetadas o realiza tocamientos de índole sexual a otra persona. Incluye también otros tipos de violencia no física, como abucheos, comentarios sexuales sobre el cuerpo o el aspecto de una persona, la solicitud de favores sexuales, miradas sexualmente sugerentes, acecho o exhibición de órganos sexuales, entre otros supuestos.

El hecho que el Convenio los incluya dentro de la definición general de acoso, importa un cambio relevante tendiente a simplificar conceptos y facilitar el abordaje de estos flagelos, ya que el acoso sexual o de género es una de las problemáticas más complejas que enfrentan en la actualidad las organizaciones. En efecto, la inserción de las mujeres en ámbitos que antes estaban reservados de manera casi exclusiva a los varones, ha generado fuertes tensiones en los roles históricamente asignados a cada género y no todas las empresas han podido adaptar sus estructuras y procesos para facilitar y promover la inserción de la mujer. Así entonces, se siguen presentando obstáculos, tales como el reparto inequitativo de las responsabilidades de cuidado familiar y tareas domésticas, la segregación laboral, las múltiples discriminaciones que padecen las mujeres para acceder al mercado laboral y desarrollarse en igualdad de condiciones y, centralmente, la violencia basada en el género, en especial la violencia doméstica, el acoso laboral y acoso sexual.⁴⁹

⁴⁸ ARESE, César (2022). *Derechos Humanos Laborales. Teoría y práctica de un nuevo Derecho del Trabajo*, pág. 317.

⁴⁹ PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD), AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO (AECID), *Guía para organizaciones: Empresas libres de violencia: Prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral*, Panamá: 2014, pág. 5. Disponible en https://oig.cepal.org/sites/default/files/pnud_guia_secprivado_final_ccrev_07082022.pdf (último acceso 23/08/2023).

Considerando que el concepto de violencia laboral por razones de género comprende, a todas luces, la discriminación, es relevante tener presente que, conforme el art. 1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer ratificada por ley Nro. 23.179, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera⁵⁰. Conforme la doctrina especializada, el acoso sexual es una manifestación grave de la discriminación por motivos de género y una violación de los derechos humanos, que profundiza la asimetría de poder que existe en las relaciones laborales, reafirmando la dominación sobre quien se acosa. Éste incluye dos elementos: (i) *Quid quo pro*: esta expresión en latín significa “algo a cambio de algo” o “algo por algo” y se utiliza para referirse a una situación en la que una persona recibe algo a cambio de dar algo en reciprocidad, generalmente en contexto de intercambio. Así entonces, aplicado a la temática que nos ocupa, se daría cuando el agresor exige, como condición para el pleno goce de los derechos laborales de la víctima, que ésta realice cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual o basado en el sexo. Esto afecta la dignidad de quien lo sufre, ya que esta exigencia indebida es no deseada, irrazonable y ofensiva a; (ii) Entorno de trabajo hostil, es decir, un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe⁵¹.

i. Inclusión de la violencia doméstica

El art. 10 inc. f) del Convenio establece que todo estado miembro deberá 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. Tal como enfatiza Cesar Arese⁵², este es un gran avance que nos trae el Convenio OIT 190, ya

⁵⁰ La normativa internacional en materia de derechos humanos laborales con perspectiva de género es profusa, teniendo todos ellos como punto de partida la igualdad y dignidad de la mujer y su contracara de discriminación y violencia. Basta con consultar el repositorio de leyes de violencia del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, que actualmente posee más de 380 cuerpos normativos, clasificados por país, de 38 países de América Latina y el Caribe, además de legislación de España y Portugal en la materia. La propia agenda 2030 fija entre los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Objetivo 5 de “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas” poniendo fin “a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas de todo el mundo” y “de violencia contra todas las mujeres y las niñas en el ámbito público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación”. En el plano nacional, la Ley de Protección Integral a las Mujeres Nro 26.485 define a la violencia contra las mujeres como toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal, quedando comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. También establece que se considera violencia indirecta, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

⁵¹ ELA (2023) Guía para el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en organizaciones. Lineamientos para la implementación del Convenio 190. Buenos Aires. Argentina, disponible en <https://ela.org.ar/wp-content/uploads/2023/06/A-Guia-violencia-laboral.pdf> (último acceso 09/09/2023).

⁵² ARESE, César (2022). *Derechos Humanos Laborales. Teoría y práctica de un nuevo Derecho del Trabajo*, pág. 330 y 331.

que, hasta no hace mucho tiempo, si una persona experimentaba violencia doméstica en su hogar, eso quedaba reservado a su esfera personal o privada y en ninguna medida afectaba el espacio de trabajo. Sin embargo, la propia realidad demostraba que este tipo de violencia tenía, obviamente, repercusiones laborales, ya que quien es víctima de estas situaciones sufre un costo humano que termina afectando su productividad y calidad de trabajo en la esfera laboral. El ser humano es un todo, que cumple diferentes roles en su vida, y cualquier afectación en una de esas esferas se refleja en las demás.

Según la OIT, la expresión “violencia doméstica” algunas veces puede ser sinónimo de “violencia infringida por la pareja” y “violencia en el hogar”, pero la realidad es que cada expresión tiene un significado diferente, ya que este último concepto puede abarcar situaciones tales como maltrato infantil, violencia entre hermanos, violencia hacia los ancianos, violencia de hijos o hijas a sus progenitores, entre otras. La Recomendación 206 (cuyo contenido será abordado en detalle más adelante) trae un conjunto importante de posibles medidas de protección en estos casos, como por ejemplo: licencias para las víctimas de violencia doméstica; modalidades de trabajo flexibles y medidas de protección; protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido, si fuera procedente; la inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo; sensibilización de estos temas, entre otras.

D. *Compliance* como herramienta clave para combatir el acoso laboral con perspectiva de género

Las organizaciones son actores fundamentales para implementar medidas conducentes a erradicar los comportamientos discriminatorios contra las personas y en especial, contra grupos más vulnerables como las mujeres, y convertirse en agentes de transformación, siendo los programas de *compliance* una excelente herramienta para facilitar la mentada implementación. Tal como se enfatizó en el capítulo anterior, una empresa no puede tener una cultura de integridad si se esfuerza en no cometer hechos de corrupción o fraude interno, pero tolera un clima de violencia laboral, maltrato y discriminación entre sus miembros. Así entonces, los esfuerzos de prevención de la corrupción y de promoción de la diversidad, equidad e igualdad de género tienden a reforzarse mutuamente, generándose así sinergias positivas, pues donde hay diversidad en las personas tomadoras de decisiones las tasas de corrupción son más bajas, coadyuvando también a romper el *statu quo*, por ejemplo, mediante la interrupción de las redes colusorias.

Tal como lo propugna *Alliance for Integrity* en la guía práctica para promover integridad empresarial con perspectiva de igualdad de género, diversidad e inclusión, publicada en 2023⁵³, un programa de integridad con perspectiva de género que busque erradicar la violencia laboral en las organizaciones, debiera construirse bajo las siguientes premisas:

⁵³ ALLIANCE FOR INTEGRITY, *Guía Práctica Para Promover Integridad Empresarial Con Perspectiva De Igualdad De Género, Diversidad E Inclusión*, 2023

- (i) Reglas claras de gobernanza inclusiva, donde exista compromiso de las personas que ejercen liderazgo de instalar en la agenda la cultura de integridad que fomente un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.

- (ii) Al implementar y/o robustecer el programa de *compliance* con enfoque de género, es relevante
 - (a) mapear (al inicio y de manera periódica) los riesgos de integridad a los que está expuesta la organización, su contexto y sus partes interesadas⁵⁴, para poder diseñar un programa de integridad a medida de la empresa. En esta evaluación de riesgos debe incluirse necesariamente como riesgo de integridad el acoso laboral que afecta el derecho humano laboral de trabajar en un ambiente libre de violencia. Suele ser muy útil complementar este mapeo con un diagnóstico de género y diversidad que releve la existencia de sesgos inconscientes en la organización, micromachismos, desigualdades para el acceso laboral y/o promociones a puestos de decisión, respecto a las identidades de género, etc.
 - (b) Al instrumentar el código de conducta y/o políticas de integridad complementarias, incorporar expresamente dentro de los valores de la organización, el respeto a la diversidad y el fomento a la efectiva inclusión, estableciendo tolerancia cero, no solo a la corrupción y el soborno, sino también al acoso laboral en todas sus formas.
 - (c) Impactar la cultura de integridad, donde las personas cuenten con reglas claras de actuación, de aplicación transparente, situando a las personas en el centro de la operatoria empresarial.
 - (d) Capacitar y sensibilizar en temas de *compliance* y antiacoso, siendo este mecanismo clave para lograr el robustecimiento de la cultura de diversidad e integridad.
 - (f) Promover el diálogo con las partes interesadas, a través de encuentros, entrevistas, espacios de diálogo, encuestas de clima, entrevistas de egreso, etc.
 - (g) Contar con canales éticos de comunicación, que cumplan con las buenas prácticas internacionales, donde las partes interesadas puedan reportar incumplimientos o sospechas de desvíos. Es muy relevante que al momento de realizar las investigaciones internas relacionadas con temas de acoso, se articulen las medidas adecuadas para dar el trato diferenciado que es necesario en estos supuestos, tal como desarrollaremos más adelante en este trabajo.
 - (h) Contar con incentivos positivos en caso de conductas alineadas a los valores propugnados y desincentivos en los casos de desvíos o incumplimientos. Una herramienta muy valiosa suelen ser que los planes de carrera incluyan indicadores de desempeño ético y/o formarse en temas de integridad.
 - (i) Finalmente, medir el desempeño del Programa de Integridad, estableciendo indicadores de desempeño para medir avances.

- (iii) Implementación de otras medidas complementarias, como por ejemplo (i) abordar el tratamiento de los casos de acoso sexual o acoso por razones de género con profesionales especializados, sobre todo para llevar adelante la primera escucha de la víctima y poder entonces discernir las medidas a adoptar para el adecuado tratamiento del asunto; (ii) incluir la

⁵⁴ En esta misma línea, la Norma ISO 37301 de Sistema de Gestión de Compliance, establece como requisito de implementación de dicho sistema, entre otros, el análisis del contexto donde opera la organización y una matriz de partes interesadas, donde se hayan relevado sus necesidades.

perspectiva de género en los procesos de selección y reclutamiento de personas, usando lenguaje inclusivo, *curriculum vitae* ciego⁵⁵, paridad de género entre las personas candidatas, entre otras acciones; (iii) preservar que, además de diversidad, haya equidad, de forma tal que tanto hombres como mujeres tengan las mismas posibilidades de desarrollo de carrera, en aspectos clave como remuneración, acceso a promociones y/o puestos de decisión, disminución de barreras de infraestructura, etc.; (iv) políticas complementarias como licencias parentales ampliadas que fomenten la corresponsabilidad en los cuidados y otras licencias especiales, implementación de salas de lactancia, guarderías, etc.

Tal como se ha expuesto, el *compliance* nos brinda variadas herramientas para el tratamiento del acoso laboral en las organizaciones, siendo clave el tratamiento de esta problemática como un eje transcendental del programa de integridad de las organizaciones, en línea con los estándares internacionales más actuales.

III. Normativa y jurisprudencia argentina relacionada con violencia y acoso en el mundo del trabajo

A. Introducción

En el presente capítulo se detallará la principal normativa argentina relacionada con la temática de acoso y violencia laboral en el mundo del trabajo actualmente vigente, como así también su aplicabilidad o necesidad de ajustes en relación a la reciente entrada en vigencia del Convenio OIT 190. Asimismo, se analizarán algunos fallos jurisprudenciales relevantes para visualizar la recepción judicial de esta problemática y si el Convenio OIT 190 ha tenido especial acogida en los tribunales argentinos para fundamentar sus sentencias.

B. Normativa argentina relacionada con la violencia laboral. Enfoque de género en la temática

En nuestro país la Constitución Nacional otorga a los tratados internacionales jerarquía constitucional. Por este motivo y por la vasta promulgación nacional de normativa en materia de derechos humanos, discriminación, violencia laboral y violencia por motivos de género, se cuenta con un extenso repertorio legal para el tratamiento de la problemática. Conforme se irá describiendo en el presente apartado, la problemática de acoso y violencia laboral con perspectiva de género es progresiva y evolutiva, por lo que

⁵⁵ El término “*curriculum vitae* ciego” se refiere a un enfoque de selección de personal en el que se ocultan ciertos detalles personales o de identificación de la persona candidata, como pueden ser su nombre, género, edad, origen étnico, u otra información que pueda producir sesgos inconscientes en el proceso de selección. Se hace con el objetivo de promover una igualdad de oportunidades y reducir la discriminación laboral, permitiendo que las personas sean evaluadas por sus habilidades y experiencia profesionales.

la normativa internacional y nacional en derechos humanos ha ido reflejando estos cambios e incorporando conceptos y situaciones en su articulado, muchas veces sin realizar las adaptaciones necesarias para lograr homogeneidad y coherencia en dichas incorporaciones. Así entonces, podemos enumerar las siguientes fuentes jurídicas:

a. Constitución Nacional de la República Argentina y tratados internacionales con jerarquía constitucional (1853/60 – 1994)

Nuestra Constitución Nacional tiene un enfoque marcado de protección de los derechos humanos y de preservación del principio de igualdad y no discriminación, En efecto, en su art. 16 prescribe la igualdad de todos los habitantes ante la ley⁵⁶ y en su art. 75, al establecer las prerrogativas del Congreso Nacional, dispone que en su inciso 19⁵⁷ que es facultad de dicho poder, entre otras, proveer lo conducente al desarrollo humano y al progreso económico con justicia social como así también, sancionar leyes que aseguren la igualdad de oportunidades y posibilidades sin discriminación alguna. Por su parte, el citado art. 75 en su inciso 22 establece que es facultad del Congreso aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales los que tienen jerarquía superior a las leyes. Luego de ello, enumera los tratados que tienen jerarquía constitucional, entre los que se encuentran la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; 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, entre otros. Finalmente, dispone que los demás tratados y convenciones sobre derechos humanos, luego de ser aprobados por el Congreso, requerirán el voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara para gozar de la jerarquía constitucional.

⁵⁶ Art. 16 CN. La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: No hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas.

⁵⁷ Art. 75 Corresponde al Congreso inc. 19: Proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social, a la productividad de la economía nacional, a la generación de empleo, a la formación profesional de los trabajadores, a la defensa del valor de la moneda, a la investigación y desarrollo científico y tecnológico, su difusión y aprovechamiento. Proveer al crecimiento armónico de la Nación y al poblamiento de su territorio; promover políticas diferenciadas que tiendan a equilibrar el desigual desarrollo relativo de provincias y regiones. Para estas iniciativas, el Senado será Cámara de origen. Sancionar leyes de organización y de base de la educación que consoliden la unidad nacional respetando las particularidades provinciales y locales; que aseguren la responsabilidad indelegable del estado, la participación de la familia y la sociedad, la promoción de los valores democráticos y la igualdad de oportunidades y posibilidades sin discriminación alguna; y que garanticen los principios de gratuidad y equidad de la educación pública estatal y la autonomía y autarquía de las universidades nacionales.

Dictar leyes que protejan la identidad y pluralidad cultural, la libre creación y circulación de las obras del autor; el patrimonio artístico y los espacios culturales y audiovisuales.

Asimismo, el art 75 inc. 23 CN dispone que es facultad del Congreso Nacional legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad.

En conclusión, la Constitución Nacional de la República Argentina y los tratados internacionales con jerarquía constitucional establecen un sólido marco legal que respalda la lucha contra el acoso laboral y la promoción de un entorno laboral justo y libre de discriminación. Estos fundamentos constitucionales subrayan el compromiso del país en la protección de los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y el trato equitativo para todas las personas trabajadoras, lo que refuerza la importancia del Convenio OIT 190 como una herramienta esencial para abordar este problema en el ámbito laboral.

b. Otras normas fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo: Convenio OIT Nro. 111, ratificado por Ley 17.677 (1968)

Además del Convenio 190 y la Recomendación 206 que son objeto de análisis en el presente trabajo, es dable señalar que el Convenio OIT Nro. 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, ratificado por Ley Nro. 17.677 en el año 1968, que fuera citado en el Capítulo II del presente estudio al analizar la discriminación laboral⁵⁸ define el concepto de “discriminación”, estableciendo que el mismo comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación (...).

Así entonces, junto al Convenio 190 y la Recomendación 206 -foco central de este trabajo- el Convenio Nro. 111 citado desempeña un papel esencial en la promoción de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, definiendo de manera clara el concepto de discriminación, abarcando diversas categorías protegidas y asegurando que cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga un impacto negativo en la igualdad de oportunidades o trato en el empleo y la ocupación sea abordada y combatida. Estas normas fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo refuerzan el compromiso internacional y nacional para erradicar la discriminación en el mundo laboral.

c. Ley Nro. 20744 de Contrato de Trabajo (1974)

Si bien la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) no contiene una previsión específica que trate la problemática de la violencia laboral y las posibles consecuencias jurídicas de estas conductas sobre la relación de

⁵⁸ Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/204127/norma.htm> (último acceso 11/09/2023).

trabajo, sí existen previsiones que establecen las obligaciones de la parte empleadora respecto de los trabajadores. En efecto, en el art. 75 de la Ley de Contrato de Trabajo, se establecen las obligaciones respecto al deber de seguridad del trabajador, efectuándose las remisiones a las normas que debe cumplir. En caso contrario, se configura un incumplimiento del negocio jurídico laboral habido entre las partes, que puede provocar un daño al trabajador; y en virtud del principio “*Alterum nom laedere*”, ese daño deberá ser reparado en su integralidad por el responsable del ilícito. Estas obligaciones consisten en observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo y las normas referidas a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal⁵⁹. Es dable destacar que, tanto el trabajador como su representantes legales pueden iniciar una acción de daños y perjuicios al empleador y a la empresa, fundándose en los arts. 75 de la L.C.T., 30 de la Ley de Riesgos de Trabajo, y las normas complementarias del Código Civil y Comercial, solicitando una indemnización para todo trabajador que haya sufrido un acoso laboral en el trabajo.

Asimismo, se podría encuadrar los casos de violencia laboral o acoso bajo la Ley 20.744 en el art. 62 (obligación de comportamientos de las partes que sean consecuencia del Contrato de Trabajo); art. 63 (actuación de buena fe conforme actuaría un buen empleador y un buen trabajador); art. 65 (facultades de dirección del empleador preservando o mejorando los derechos personales y patrimoniales del trabajador); art. 78 (deber del empleador de garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su categoría profesional); art. 81 (igualdad de trato en igualdad de circunstancias); y art. 246 (derecho del trabajador de denunciar del Contrato de Trabajo fundado en justa causa).

En resumen, a pesar de que LCT no aborda específicamente la problemática de la violencia laboral ni sus implicaciones legales en la relación laboral conforme el nuevo convenio OIT 190, establece obligaciones fundamentales para el empleador en relación con sus trabajadores, por lo que estos últimos contarían con vías legales para emprender acciones por daños y perjuicios contra la parte empleadora en casos de acoso laboral, fundamentándose en estas disposiciones legales.

- d. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW (por sus siglas en inglés) y su Protocolo Facultativo, aprobado por Ley 23.179 (1985)

La citada Convención⁶⁰ de jerarquía constitucional como vimos y citada en el Capítulo II del presente en oportunidad de explorar la violencia por razones de género y acoso sexual conceptualiza qué se entiende

⁵⁹ DEPETRIS, Eduardo A., *La violación del deber de seguridad, conforme arts. 75, 62, 63, 64, 76 de la Ley de Contrato de Trabajo y la acción de compensación de los daños causados*, Revista Jurídica de San Luis - Número 5 - Mayo 2019, disponible en

https://ar.ijeditores.com/pop.php?option=articulo&Hash=02fd09a9a9c31987174d26d0fc2113be&fbclid=IwAR2oLpG2NLfBUWJyBs51jLcLndoA24o6fs_oWDY4W3sxGjVJHn4nHKYtj7Q (último acceso 11/09/2023)

⁶⁰ Disponible en <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women> (último acceso 11/09/2023)

por discriminación contra la mujer⁶¹ y dispone, entre otras previsiones, las obligaciones de los estados miembro de establecer una política encaminada a eliminarla como así también tomar las medidas apropiadas para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre⁶². Así entonces este relevante documento proporciona una definición crucial de la discriminación contra la mujer y establece una serie de compromisos para los estados miembros, entre los que se incluyen la formulación de políticas destinadas a erradicar la discriminación de género y refuerza la importancia de la igualdad de género y la protección de los derechos de las mujeres en el contexto laboral y social.

e. Ley de Riesgos del Trabajo Nro. 24.557 (1995)

Tal como se describe en el informe del Observatorio de Salud y Seguridad del Trabajo de Argentina llamado “La violencia en el Trabajo: un Acercamiento al Problema desde la encuesta de salud y trabajo de Argentina”⁶³, en el país, durante las últimas décadas, la violencia en el trabajo comenzó a ser objeto de atención en sintonía con las propuestas de la OIT. En 2018, la segunda Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo y Salud observa una alta prevalencia de situaciones de violencia en el trabajo (tres de cada diez personas ocupadas). El acoso moral y el hostigamiento alcanzan a un 14% de los trabajadores asalariados

⁶¹ En honor a la brevedad, remito a la transcripción de la definición hecha oportunamente en el Capítulo II, punto C, subpunto k) del presente estudio.

⁶² La convención dispone en su art. 11 que los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: (a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; (b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; (c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; (d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; (e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; (f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: (a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; (b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales; (c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; (d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

⁶³ OBSERVATORIO DE SALUD Y SEGURIDAD DEL TRABAJO DE ARGENTINA, *La violencia en el Trabajo: un Acercamiento al Problema desde la encuesta de salud y trabajo de Argentina*, 2018, disponible en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/violencia_laboral_281220.pdf (último acceso 11/09/2023)

y casi al 10% de los trabajadores por cuenta propia. Como hemos venido desarrollando en este estudio, la violencia laboral provoca un daño directo a la integridad de las personas, afectando su salud física y mental, su vida laboral y social. Así entonces, se observa que las personas trabajadoras sufren el doble de eventos negativos en su salud y bienestar cuando padecen violencia laboral. Se consolidan las diferenciales de género, siendo las mujeres las más afectadas (acoso psicológico y hostigamiento; violencia externa y de compañeros)⁶⁴.

A pesar de todo lo descripto, lamentablemente la Ley de Riesgos de Trabajo vigente no reconoce al acoso laboral como un riesgo ni los daños a la salud producidos por el acoso laboral se encuentran listados entre las enfermedades profesionales. Tal como se analizará más adelante en el presente trabajo, el Convenio impone obligaciones de adecuación de la legislación interna, lo que deberá hacer la Argentina para honrar los compromisos asumidos, particularmente respecto de esta ley, a los fines de contemplar a la violencia y el acoso como riesgos laborales a los fines de su eliminación del mundo del trabajo⁶⁵.

f. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer / Convención de Belém do Pará, ratificada por Ley Nro. 24.632 (1996)

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer "Convención de Belem do Pará" fue aprobada en 1996 por Ley Nro. 24.632⁶⁶ es uno de los antecedentes más significativos en la temática de la violencia contra la mujer. Fue el primer instrumento que estableció el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. El instrumento explica que debe entenderse por violencia contra la mujer *“cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”*. A su vez, precisa el concepto de violencia contra la mujer, determinando que incluye la violencia física, sexual y psicológica (a) que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual; (b) que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones

⁶⁴ En 2007 se dictó la Res. MTEySS No 05/2007, que en su art. 2do, define 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 tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”. Asimismo, a través de dicha Resolución se creó la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, que funciona en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

⁶⁵ INICIATIVA SOPTLIGHT-OIT-ASOCIACIÓN ESPECIALISTAS RELACIONES LABORALES, GRUPO BOLOGNA, CASTILLA – LA MANCHA, TURÍN, *De la ratificación a la acción. Desafíos para la implementación del Convenio Nro. 190 sobre violencia y acoso en Argentina*, 2021, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-buenos-aires/documents/publication/wcms_807023.pdf (último acceso 11/09/2023)

⁶⁶ Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/36208/norma.htm> (último acceso 11/09/2023)

educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y (c) que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra.

Este tratado interamericano de derechos humanos ha dado pauta para la adopción de leyes y políticas sobre prevención, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres en los estados parte de la Convención, formulación de planes nacionales, organización de campañas e implementación de protocolos y de servicios de atención, entre otras iniciativas; y ha sido un aporte significativo al fortalecimiento del sistema interamericano de Derechos Humanos.

g. Principios de Yogyakarta sobre aplicación de legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género (2006)

Este documento de 2006 fue realizado en el marco de las Naciones Unidas con el fin de orientar la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y la diversidad corporal. Constituyen un hito para los derechos de las personas de la comunidad LGBTIQ+ que instan a los estados, al Sistema de Derechos Humanos de Naciones Unidas, a las instituciones nacionales de derechos humanos, a los medios de comunicación y a las organizaciones no gubernamentales a adoptar todas las medidas apropiadas para garantizar el desarrollo adecuado de las personas de diversas orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género y diversidades corporales con el objetivo de asegurarles el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos. Fue la base de la ley Nro. 26.743 de Identidad de Género de las Personas, que veremos más adelante.

h. Ley Nacional Nro. 26.485 de protección integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen relaciones interpersonales (2009)

La Ley Nro. 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen relaciones interpersonales⁶⁷ sancionada en 2009, tiene por objeto promover y garantizar: (a) La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; (b) El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia; (c) Las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos; (d) El desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; (e) La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres; (f) El acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia; (g) La asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres

⁶⁷ Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/texact.htm> (último acceso 11/09/2023)

y/o en los servicios especializados de violencia. Asimismo, garantiza todos los derechos reconocidos por la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos de los Niños y la Ley 26.061 de Protección Integral de los derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes. Es dable resaltar que la misma otorga una nueva definición de violencia contra las mujeres, conceptualizándola como *“toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes”*⁶⁸. A su vez se considera violencia indirecta, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

i. Ley Nacional Nro. 26.743 de Identidad de Género de las Personas (2012)

Por medio de la Ley Nro. 26.743⁶⁹ se reconoce a todas las personas su derecho al reconocimiento de su identidad de género y al libre desarrollo de su persona conforme la misma, como así también, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada. La norma define a la identidad de género como *“aquella vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales”*. Así entonces, se reconoce que toda persona podrá solicitar la rectificación registral del sexo, y el cambio de nombre de pila e imagen, cuando no coincidan con su identidad de género auto percibida.

j. Ley Nacional Nro. 27.499 Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado (2019)

⁶⁸ Se resalta que la Ley Nro. 24.632 desarrollada con anterioridad, ya había definido a la violencia contra la mujer como *“cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”*. La Ley Nro. 26.485 agrega que también es violencia contra la mujer cualquier omisión basada en razones de género. A su vez, agrega mayor detalle en las posibles afectaciones, ya que describe que se este tipo de violencia puede afectar su vida, su libertad, dignidad, integridad económica o patrimonial, participación política y seguridad personal, tal como se describiera en el Capítulo II del presente estudio. En línea con lo manifestado en esta tesis, el Convenio OIT 190 y su nueva conceptualización de acoso, supera estas definiciones, dando un concepto integrador y transversal de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

⁶⁹ Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm> (último acceso 11/09/2023)

Esta Ley⁷⁰ establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres 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 Nación. Según el documento publicado en el año 2021 por la Iniciativa Soptlight-OIT-Asociación Especialistas Relaciones Laborales, Grupo Bologna, Castilla – La Mancha, Turín, llamado “De la ratificación a la acción. Desafíos para la implementación del Convenio Nro. 190 sobre violencia y acoso en Argentina”⁷¹ se ha verificado que el grado de cumplimiento de la norma es escaso, por lo que se sugirió en dicho informe reforzar las estrategias de aplicación realizadas hasta ese momento.

- k. Ley Nro. 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para las personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana -Lohana Berkins” (2021)

La ley Nro. 27.636⁷² tiene por objeto establecer medidas de acción positiva orientadas a lograr la efectiva inclusión laboral de las personas travestis, transexuales y transgénero, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en todo el territorio de la República Argentina⁷³.

- l. Ley Nro. 27.736, “Olimpia”, que incorpora la violencia contra mujeres en entornos digitales a la Ley 26.485 como una modalidad de violencia de género (2023)

A través del Decreto Nro. 542/2023 el Gobierno promulgó la Ley Nro. 27.736⁷⁴, llamada “Ley Olimpia”, que incorpora la violencia contra mujeres en entornos digitales a la Ley 26.485 como una modalidad de violencia de género. Asimismo, la legislación prevé una serie de medidas cautelares de protección que puede dictar la Justicia, entre ellas, ordenar que las plataformas digitales quiten los contenidos que generan la violencia.

- m. Código Penal argentino. Delitos contra la integridad sexual. Delitos informáticos

⁷⁰ Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/315000-319999/318666/norma.htm> (último acceso 11/09/2023)

⁷¹ INICIATIVA SOPTLIGHT-OIT-ASOCIACIÓN ESPECIALISTAS RELACIONES LABORALES, GRUPO BOLOGNA, CASTILLA – LA MANCHA, TURÍN, *De la ratificación a la acción. Desafíos para la implementación del Convenio Nro. 190 sobre violencia y acoso en Argentina*, 2021, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_807023.pdf (último acceso 11/09/2023)

⁷² Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/350000-354999/351815/norma.htm> (último acceso 11/09/2023)

⁷³ Remito al concepto de discriminación positiva expresado en el Capítulo II, punto B, al desarrollar la discriminación laboral.

⁷⁴ Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/390000-394999/391774/norma.htm> (último acceso 07/11/2023)

En cuanto a los delitos contra la integridad sexual, el Código Penal Argentino aborda diversas formas de violencia sexual, como el abuso sexual y la violación⁷⁵. Estos actos, cuando se perpetran en el contexto laboral, pueden constituir claramente una forma de acoso o violencia laboral, ya que afectan gravemente la integridad física y psicológica de la víctima, creando un ambiente de trabajo hostil y perjudicial.

En relación a los delitos informáticos, el Código Penal Argentino prohíbe una serie de acciones, como el acceso no autorizado a sistemas informáticos y la difusión de contenidos sexuales no consensuados en línea. Estas conductas, cuando se dirigen hacia una persona en el contexto de su trabajo, pueden ser interpretadas como acoso cibernético y, por lo tanto, constituir una forma de violencia laboral. El Convenio OIT 190 también enfatiza la necesidad de abordar el acoso en línea y garantizar que los trabajadores estén protegidos contra tales amenazas. En efecto en su art 3 apartado d) reza: *“El presente 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: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”*. Es decir, habla de las comunicaciones relacionadas en el trabajo a través las tic, donde obviamente la figura del trabajo remoto realza su importancia. El ciberacoso es una práctica frecuente y común en el ámbito de las relaciones de trabajo y lo padecen en mayor medida las mujeres (ciber violencia de género), los trabajadores jóvenes (nativos digitales) y las personas que ocupan empleos precarios o se encuentran en una situación social y laboral inestable.

La violencia virtual en el trabajo repercute en muchos otros ámbitos. No solamente afecta a los empleados sino también a los lugares de trabajo, los compañeros, los empleadores, las familias y la sociedad en general. La violencia digital en el trabajo puede ser gravemente perjudicial para el estado de salud de la persona. El incremento de la violencia digital en los lugares de trabajo guarda estrecha relación con la insatisfacción en el trabajo. En casos extremos, puede producir importantes cuadros de ansiedad, depresión, de estrés postraumático, e incluso llevar a una persona al suicidio. Se ha estudiado en profundidad o en mayor medida el acoso y ciberacoso a menores (ciberbullying), pero el ciberacoso de jóvenes y adultos, y especialmente, en las relaciones personales y, por supuesto, laborales, es un mundo

⁷⁵ Los delitos contra la integridad sexual son: Abusos sexuales simples; abusos sexuales agravados; promoción y facilitación del abuso y explotación sexual con fines económicos; Corrupción de niños, niñas y adolescentes (NNA); La producción, financiación, ofrecimiento, el comercio, publicación, facilitación, divulgación o distribución por cualquier medio de imágenes y espectáculos con material de abuso sexual de niñas, niños y adolescentes (MASNNA) o material de explotación sexual de niños, niñas y adolescentes (MESNNA) (Art. 128 del Código Penal Argentino); La mera tenencia de material de abuso sexual de niñas, niños y adolescentes (MASNNA) o material de explotación sexual de niños, niñas y adolescentes (MESNNA) con fines inequívocos de distribución o comercialización (Art. 128 del Código Penal Argentino); exhibiciones obscenas (Artículo 129 del Código Penal Argentino); trata de Personas. Captación, traslado, sustracción o retención de una persona con el fin de explotarla sexualmente; Ciberacoso sexual infantil o grooming (Art. 131 del Código Penal Argentino)

todavía oculto, invisibilizado, además de poco investigado y con ausencia de datos y de información precisa al respecto⁷⁶.

En resumen, los delitos contra la integridad sexual y los delitos informáticos contemplados en el Código Penal Argentino pueden, en ciertas circunstancias, ser considerados conductas de acoso o violencia laboral de acuerdo con el Convenio OIT 190. Estas disposiciones legales y convencionales subrayan la importancia de promover un ambiente de trabajo seguro y libre de violencia, donde los empleados estén protegidos contra cualquier forma de abuso o acoso, tanto físico como digital.

C. Análisis del impacto que genera el Convenio OIT 190 en la normativa argentina que contempla la temática de acoso laboral

Basándome en las conclusiones del documento “*De la ratificación a la acción. Desafíos para la implementación del Convenio Nro. 190 sobre violencia y acoso en Argentina*” antes citado⁷⁷, el Convenio incluye contenidos que deben incorporarse a la legislación y práctica interna de la Argentina desde ámbitos novedosos, en aras de garantizar una sociedad más justa y libre de violencia. Así entonces, el desafío asumido se inscribe en una transformación más amplia de la sociedad en clave igualitaria, donde pierde centralidad la solución punitiva a una conducta individual, para pasar a realzar la perspectiva del fenómeno colectivo con una mirada articulada desde las vías normativas, políticas y de prevención.

Por ello, seguidamente se resumirán los desafíos de adecuación que plantea la adopción del Convenio conforme dicho estudio referenciado. Se destaca que, como se ha visto anteriormente en el Capítulo I de esta tesis, el Convenio es *ius cogens* laboral, de jerarquía superior a las leyes y ha sido ratificado, a su vez, por ley en la Argentina. Por ende, sus disposiciones son aplicables sobre los contenidos que no requieran desarrollos legislativos y como principio de interpretación del ordenamiento jurídico vigente. Dicho esto, se enfatiza que los principales desafíos que la adopción del Convenio OIT 190 plantea, son los siguientes:

- (i) Como se ha expuesto en el Capítulo II del presente trabajo, la definición de acoso y violencia laboral del Convenio es más extensa que la prevista en la normativa argentina, dado que ésta prevé, para la configuración del acoso, la intención de dañar y, en algunos casos, que el acto lesivo sea “sistemático”, siendo similar el criterio jurisprudencial de su aplicación, tal como se verá seguidamente en el punto D (se los juzga bajo la figura de *mobbing*).

⁷⁶ DÍAZ, Viviana, “*EL CIBER ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO: es suficiente la nueva ley para prevenirlo?*” Revista Ideides.com, 31/05/2021. Disponible en <http://revista-ideides.com/el-ciber-acoso-en-el-mundo-del-trabajo-es-suficiente-la-nueva-ley-para-prevenirlo/> (último acceso 14/09/2023)

⁷⁷ INICIATIVA SOPTLIGHT-OIT-ASOCIACIÓN ESPECIALISTAS RELACIONES LABORALES, GRUPO BOLOGNA, CASTILLA – LA MANCHA, TURÍN, *De la ratificación a la acción. Desafíos para la implementación del Convenio Nro. 190 sobre violencia y acoso en Argentina*, 2021.

- (ii) El ámbito de aplicación del Convenio (es decir, el mundo del trabajo) requiere, asimismo, repensar la legislación, por cuanto, en la actualidad las diferentes relaciones laborales que quedan comprendidas en el nuevo concepto de acoso laboral están reguladas por distintas leyes/ estatutos.
- (iii) Respecto de los principios fundamentales y las previsiones respecto a protección y prevención previstos en el Convenio, si bien hay una profusa normativa que muchas veces “se pisa” una con otra como se ha visto anteriormente, no se cuenta con una norma que prohíba, de manera expresa, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo con el mismo alcance previsto en el Convenio.
- (iv) Respecto de las vías de recurso y reparación, además de la reparación individual (generalmente económica que se le reconoce a la víctima) se encuentra el desafío de trabajar en diseñar mecanismos que tiendan a una reparación que resulte transformadora para la sociedad. Así entonces, se ha señalado en el presente trabajo que el sistema de salud y seguridad del trabajo no contempla los riesgos psicosociales asociados con la violencia y el acoso en el trabajo, lo que dificulta una reparación integral. Tampoco se observa que el ordenamiento jurídico interno reconozca los efectos de la violencia doméstica en el trabajo.
- (v) En la misma línea y tal como se enfatizara *ut supra*, se deberían contemplar en el listado de enfermedades profesionales, los daños sobre la salud provocados por comportamientos que suponen violencia y acoso.
- (vi) En materia de sanciones, al no contemplarse como una infracción laboral específica esta problemática, ocurre que, ante la detección de casos de violencia laboral, no se prevé una sanción por su comisión⁷⁸.
- (vii) Finalmente, respecto de formación y sensibilización, salvo la Ley Micaela de formación con perspectiva de género para el sector público (de escasa aplicación en la práctica), no se observa un mandamiento legal que establezca la obligación de sensibilizar y capacitar en estos temas para el ámbito privado.

D. Análisis de algunos fallos jurisprudenciales argentinos relacionados con la temática

⁷⁸ A este respecto, el informe “De la ratificación a la acción. Desafíos para la implementación del Convenio Nro. 190 sobre violencia y acoso en Argentina” citado, menciona, como posibles acciones recomendadas para el diseño de políticas públicas, reglamentar el sistema de inspección laboral, donde se prevea un tipo de infracción laboral que prohíba la violencia y acoso en el mundo del trabajo, con protocolos de actuación para la detección de indicios de violencia y actas de inspección específicas al efecto.

A continuación se detallarán algunos casos jurisprudenciales de interés para el presente trabajo, que buscan ilustrar la recepción jurisprudencial que tiene la problemática del acoso y violencia laboral, buscando remarcar aquellos casos más recientes donde el Convenio OIT 190 ha tenido acogida por parte de los tribunales argentinos.

a. “G. M. L. c/ Kopelco SA y otro s/ Despido” - CNTRAB - SALA II - 30/05/202279

En este caso el tribunal fundamenta su decisión en la aplicación del reciente convenio OIT 190. El caso trata de una trabajadora que se consideró despedida porque fue víctima de acoso sexual por parte de un superior jerárquico, situación que denunció a los directivos de su empleadora, quienes no hicieron nada para encontrar una solución. En primera instancia se consideró ajustada a derecho la decisión resolutoria de la actora y se condenó a la accionada al pago de un resarcimiento en concepto de daño moral. Esto último fue impugnado, pero en la alzada no sólo se confirmó el fallo, sino que también se obligó a la demandada a capacitar a sus dependientes en materia de violencia laboral, género y diversidad, a fin de obtener las herramientas necesarias para mejorar las relaciones interpersonales del establecimiento y así prevenir situaciones de violencia en el ámbito de trabajo. El representante legal de la accionada deberá acreditar la inscripción en el Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en el Trabajo, el Empleo y la Producción; y, a su vez, gestionar la suscripción del Acta Compromiso en materia de violencia laboral elaborada por la Oficina de Asesoramiento de Violencia Laboral dependiente del Ministerio de Trabajo de la Nación.

Se destaca en el caso que de las testimoniales producidas se acreditó inequívocamente que la accionante trabajó en un ambiente de trabajo que la expuso a situaciones de humillación, hostigamiento y discriminación constante que la accionada -evidentemente- permitió y toleró. Resalta el Tribunal que los hechos acreditados constituyen actos ilícitos de innegable afectación a la dignidad de la persona trabajadora y que generaron, en forma refleja, la responsabilidad de la empleadora. Así entonces, la situación de acoso sexual padecida por la demandante, justificaron por demás su decisión de considerarse despedida. Merece especial mención lo expresado por los magistrados en el caso respecto a la obligación que ellos tienen de operar como agentes de cambio no sólo declarando inadmisibles soluciones que impliquen que sea la víctima de violencia o discriminación (y no su victimario o victimarios) la excluida del ámbito laboral, sino también adoptando medidas positivas de tipo correctivas para propender a erradicar los patrones socioculturales que sostienen y perpetúan prácticas como las que dieran origen a la violencia de índole sexual y psicológica padecida. Y así se expresa que: *“A esta altura de los tiempos y luego de la ratificación del Convenio 190 OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo y del dictado de las leyes 26485, 26743 y 27499 (ley Micaela) resulta necesario que, el personal de dirección y gerencial de las empresas, así como también los trabajadores y trabajadoras dependientes (tengan o no personal a su cargo), se inserten en cursos de capacitación sobre violencia laboral y perspectiva de género a fin de obtener las herramientas necesarias para mejorar las relaciones interpersonales del*

⁷⁹ Fuente: elDial.com - AACEC0, publicado el 17/08/2022

establecimiento y así prevenir situaciones de violencia en el ámbito de trabajo. En función de ello se condena a la demandada, ya sea por sí o a través de la Cámara Empresaria a la que se encuentre afiliada, para que dentro del plazo de 30 días acredite en autos haber implementado acciones efectivas de capacitación para el personal a su cargo (en especial para personas de nivel gerencial o de supervisión) tanto en materia de violencia laboral como sobre perspectiva de género, bajo apercibimiento de aplicar astreintes en favor de la actora por cada día de retardo”

b. Expte. n° 19.601/2013 - “M. M. c/ Registro Nac. de Trab. y Emp. Agrarios (RENATEA) s/despido” – CNTRAB - SALA X – 01/06/2021⁸⁰

En el presente fallo se analiza el supuesto del *mobbing* en el ámbito laboral, en el marco de una causa donde, finalmente, no logran acreditarse ni el hostigamiento ni el estrés denunciados por la empleada. En el caso el tribunal conceptualiza al *mobbing* citando al Convenio OIT 190 (a pesar que, como se ha desarrollado en el presente trabajo, el citado Convenio no habla de *mobbing* en ninguna de sus previsiones, siendo este término superado por la actual definición de acoso laboral) detallando que “*el mismo acontece cuando una persona o grupo de ellas, ya sea mediante un solo acto o varios repetitivos y sistemáticos (Convenio de la O.I.T. n° 190), adoptan una conducta hostil o arbitraria contra un trabajador y consecuentemente afectan su dignidad y su salud psicofísica para disminuirlo o desprestigiarlo en el ámbito de la empresa con la finalidad (intención) de eliminarlo del cargo que ocupa o inducirlo al abandono del empleo o llevarlo a aceptar una disminución de las condiciones de trabajo. Además, es necesario diferenciar lo que constituye acoso de lo que son las tensiones ordinarias que subyacen en toda comunidad de personas de las que no se encuentra exento el entorno laboral. Es decir, no todas las situaciones que revelen un conflicto entre un trabajador y su superior jerárquico puede calificarse sin más como acoso moral (STORTINI DANIEL EDUARDO, Discriminación y violencia laboral, “Trato igualitario y acoso laboral”, t. II, pág. 445, Ed. Rubinzal – Culzoni, Bs. As., 2.009; S.D. N° 16.626 de esta Sala X del 26/05/2009 “in re” “Bayley Bustamante Lilia María c/Abeledo Gottheil Abogados SC y otro s/despido”, entre otros).*” Explica el tribunal que, en este caso sometido a su decisión, no se encontraron configurados los dos componentes requeridos para la presencia del acoso laboral. Esto es, un episodio (o reiteración de ellos) de hostilidad o maltrato y la intención del acosador de menospreciar, perturbar o disminuir a la víctima con la finalidad de alejarla del sector de trabajo o del establecimiento.

En este caso, tal vez si se hubiera aplicado la mirada que trae el Convenio OIT 190 al momento de merituar las pruebas ofrecidas, podría haberse llegado, o no, a una solución diferente.

c. SD 94266 - Causa n° 74277/16 - “P. P. L. c/ P. M. S. A. d. C. M. y otros s/ despido” – CNTRAB – SALA I – 28/11/2019⁸¹

⁸⁰ Fuente: elDial.com - AAC4F9, publicado el 05/07/2021.

⁸¹ Fuente: elDial.com - AAB8DD, publicado el 09/12/2019

En esta sentencia se analizan los pormenores de un caso de violencia laboral, dispensado por un superior jerárquico hacia la trabajadora. Dentro del fallo se reproduce la normativa de la OIT respecto a esta problemática. La magistratura citó como normativa aplicable al caso el Convenio OIT 190, en los siguientes términos: “(...) *considero necesario destacar –por tratarse de un hito insoslayable- la nueva normativa internacional adoptada recientemente por la citada Organización en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo (108ª) el 19 de junio de 2019. Se trata de un Convenio, ya numerado como 190, y una Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (...)*”

“(...) *no eludo que dicha normativa aún no ha sido ratificada por nuestro país; más es innegable su cualidad loable como fuente de derecho internacional que recoge principios de validez atemporal y que no reconoce fronteras.*”

- d. Sent. n° 216 – “B. O., V. A. c/ Empresa Provincial de Energía de Córdoba (E.P.E.C) - procedimiento declarativo abreviado – otros” - JUZGADO DE CONCILIACIÓN Y TRABAJO DE PRIMERA NOMINACIÓN DE CÓRDOBA (CÓRDOBA) - 27/12/2021⁸²

En este caso jurisprudencial, se ordenó la reinstalación de trabajadora al haberse acreditado un “ejercicio abusivo del *ius variandi*”, ante el cambio de horario de la jornada laboral, de diurna a vespertina. Esto ocurrió cuando la empleada regresó a las labores en forma presencial, después de haber realizado *home-office* durante el aislamiento por la pandemia. El Tribunal entendió que el cambio de una jornada fija diurna a una vespertina importa, sin lugar a dudas, una alteración al sustrato del ligamen. Y fundamentó su decisión con perspectiva de género, por cuanto dijo que: “(...) *decisiones como las de marras obstaculizan la permanencia de las mujeres en el empleo, desde que muchas de ellas se ven compelidas a resignar su carrera laboral en aras a salvaguardar el cuidado de los/las integrantes de su grupo familiar, lo que no puede cohonestarse. La Ley 26.485, de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, en su artículo 6 estipula “...c) Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo...”. Por su parte, en el artículo 11 determina que “El Estado nacional implementará el desarrollo de las siguientes acciones prioritarias. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación: a) Desarrollar programas de sensibilización, capacitación e incentivos a empresas y sindicatos para eliminar la violencia laboral contra las mujeres y promover la igualdad de derechos, oportunidades y trato en el ámbito laboral, debiendo respetar el principio de no discriminación en: ...3. La permanencia en el puesto de trabajo”. Y enfatizó su decisión fundamentándola en el reciente Convenio OIT 190, en los siguientes términos: “En virtud de ello, en cumplimiento de los preceptivas citadas y los requerimientos del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ratificado por nuestro país -Ley 27.580 - y de inminente entrada en vigencia efectiva -febrero de 2022-, estimo ajustado exhortar al directorio de la*

⁸² Fuente: elDial.com – AACAEA, publicado el 16/03/2022

empresa accionada a que arbitre los mecanismos necesarios para establecer políticas de modificación o traslados que atiendan a las cuestiones de género.”

e. Expte. N° 36618/2017 - “O. A. R. c/ Metalúrgica Fiamaj S.A. s/ Despido” – CNTRAB - SALA VII – 28/12/2022⁸³

En resumen, en este caso, se tiene por probado el ambiente de trabajo hostil en que el trabajador cumplía sus tareas, presionado y perseguido por un superior jerárquico “mandón”, quien, sin valerse de insultos, lo hostigaba apurándolo, con malos modos y un trato inadecuado para el desarrollo de su actividad creadora, por lo que el fallo hizo lugar al reclamo por daño moral, al considerar que estos hechos pudieron generar dolor emocional y lesión a la dignidad y autoestima del trabajador. El tribunal estimó que las conductas de maltrato y acoso desplegadas por el superior jerárquico del actor, no se presentaron como adecuadas conforme al ejercicio regular de los poderes que establecen los arts. 64 a 68 de la L.C.T., ni se hallan justificadas, al menos con las constancias aportadas, en necesidades de organización de la empresa demandada.

Si bien no es citado el Convenio OIT 190 para fundamentar la decisión, se observa que el tribunal llegó a una solución muy cercana a los principios esgrimidos en la citada normativa internacional.

f. Expte. N° 24192/2016 - “G. A. R. c/ Cheek S.A. y Otro s/ Despido” – CNTRAB - SALA VIII – 13/12/2022⁸⁴

Este fallo hizo lugar al reclamo de la actora por despido indirecto, pero rechazó el pedido de resarcimiento por enfermedad profesional provocada a consecuencia de una alegada situación de acoso. Si bien se estimó que le asiste a la trabajadora el derecho a las indemnizaciones por el distracto, ésta no logró demostrar el contexto de hostigamiento laboral alegado. Para el Tribunal, a pesar de la pericia psicológica, no se acreditó relación de causalidad entre la dolencia y el trabajo de la empleada. En el caso, la demandante indicó que el maltrato consistía principalmente en gritos y exigencias respecto de la atención a los clientes, a lo cual se sumaban cambios sorpresivos de horarios, todo lo cual derivó en una afección psíquica que la obligó a someterse a severos tratamientos para sobrellevar continuas crisis de angustia, trastornos de ansiedad y desbordes emocionales, por los que en definitiva debió hacer uso de la licencia médica. El tribunal entendió que en el caso, a pesar de la afección informada por la perito psicóloga la que, conforme a la estimación de la aludida especialista, incapacita a la trabajadora en el orden del 20% de la total obrera, las circunstancias apuntadas en torno a la falta de pruebas acerca del invocado ambiente laboral hostil en el que la actora adujo haberse desempeñado, le impidieron vincular la afección que con el trabajo prestado bajo la dependencia de la demandada.

⁸³ Fuente: elDial.com - AAD4B5

⁸⁴ Fuente: elDial.com - AAD3C7

Nuevamente se resalta, como en el caso visto *ut supra*, que si tal vez si se hubiera aplicado la mirada que trae el Convenio OIT 190 al momento de merituar las pruebas ofrecidas, podría haberse llegado a una solución diferente considerando que para el Convenio es indiferente que la conducta inaceptable haya ocasionado efectivamente daño, siendo relevante que la misma tenga la potencialidad de causarlo.

g. C.J., R.C.E. c/ C. I. V. M. y Otros s/ cobro de pesos, Cámara Apelaciones Civ. Com. Minas y Lab. N°1 2-C.J., 12/06/2019

En este caso la actora puso en conocimiento de sus empleadores los episodios de acoso sexual sufridos en el ámbito laboral por parte de un asociado de la demandada. Los empleadores no tomaron ninguna medida al respecto y la situación continuó desarrollándose. En consecuencia, la empleada solicitó licencia por enfermedad psicológica y que se interviniera en la situación planteada, tras lo cual fue inmediatamente despedida. La sentencia de primera instancia hizo lugar parcialmente al reclamo considerando que no se encontró probado el acoso alegado. La Cámara revocó dicho argumento y condenó a la demandada al pago de una suma de dinero en concepto de daño moral por despido discriminatorio y acoso laboral, entendiendo que "...la única prueba posible para valorar ello es la indiciaria, en razón que por las circunstancias en que estos hechos se producen es prácticamente imposible que haya testigos directos del acoso...", fundando el resolutorio en las Leyes Nacionales N° 23.592; 26.485; Convención de Belém Do Pará, adoptada por la Prov. de San Luis mediante Ley Provincial N° I-0875-2013.

El presente fallo, si bien es anterior a la entrada en vigencia del Convenio OIT 190 y por lo tanto no fundamentado en dicha normativa internacional, es relevante a los fines de reconocer que en los casos de acoso solo puede contarse con prueba indiciaria, dado que, por el tipo de problemática, no sucede frente a testigos.

h. D. C. A. vs. Fundación Favaloro para la Docencia e Investigación Médica s/ Despido, CNTrab. Sala VI; 05/07/2023⁸⁵

El actor fue despedido por pérdida de confianza pues la demandada -a raíz de la denuncia recibida por una paciente en su libro de quejas- le reprochó acciones y conductas a las que tildó de indecorosas y abusivas además de señalar que podrían constituir abusos deshonestos en el trato con las pacientes. Asimismo, de la misiva extintiva surge que luego de disponer la suspensión del actor, la accionada instruyó un sumario interno para investigar el caso, prevenir nuevas situaciones y preservar la integridad física, moral y psicológica de las pacientes así como el prestigio e imagen de la fundación demandada. Estos hechos dieron lugar a la denuncia penal de la paciente contra el actor por abuso sexual quien resultó sobreesido. Más allá de la decisión tomada en sede penal, no existe impedimento alguno para que el tribunal del trabajo pueda pronunciarse acerca de la configuración de injuria laboral, apreciando los elementos agregados a la causa. La decisión resolutoria adoptada por la accionada se basa en la pérdida de confianza que deriva del estado de sospecha que generó la participación que tuvo el actor en sucesos sumamente

⁸⁵ Rubinzal Online; RC J 2779/23

delicados, por lo que se revoca la sentencia de grado y se rechaza el reclamo indemnizatorio del actor en la medida que el despido resultó ajustado a derecho.

En el caso de marras, si bien no se cita como fundamento de la decisión los principios del Convenio, llega a una solución alineada con este instrumento, toda vez que se entiende por configurada la injuria laboral por la denuncia realizada. A su vez, se resaltan las acciones de investigación interna llevadas adelante por la demandada, que marcan la importancia del abordaje de estas denuncias con las herramientas de *compliance*.

- i. Granda, Tomas Francisco vs. Manohay Argentina S.A. s. Despido, CNTrab. Sala II; 30/06/2023⁸⁶

Si bien en la carta documento no surge el detalle preciso de las situaciones de acoso sexual padecidas por las dos empleadas de la demandada que denunciaron al actor; lo cierto es que se explicaron en forma clara y concreta cuáles fueron las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que fueron verificadas las actitudes que se le imputaron al accionante respecto de ambas subordinadas. En la comunicación extintiva se detalló específicamente que se trató de un acto que incumplía con disposiciones expresas del Código de Conducta de la compañía y que se había iniciado una investigación interna, habiéndose determinado la existencia de mensajes enviados en forma electrónica a las denunciantes los cuales contenían contenido sexual que, de ningún modo, habían sido consentidos. Además, a la luz de los testimonios brindados en la causa, el actor no podía ignorar ni desconocer a qué tipo de “acoso” se refería la demandada en la comunicación extintiva ni cuáles eran las empleadas subordinadas afectadas por ello. El actor incurrió en una conducta severamente reprochable que justificó la decisión resolutoria adoptada por la empleadora, sobre todo, si se tiene en cuenta que la Ley 26485, el Convenio 190 OIT y las normas generales en materia de prevención (art. 75, LCT, Convenio 155 OIT y Recomendación 164 OIT) le imponían el deber de actuar con la debida diligencia que el caso ameritaba, es decir adoptando en forma oportuna las medidas necesarias e idóneas para evitar que las trabajadoras bajo su dependencia pudieran quedar expuestas a sufrir agresiones como las descriptas. Se confirma la sentencia de grado en cuanto consideró ajustado a derecho el despido decidido por la accionada.

Se observa en el caso bajo análisis de reciente sanción, una completa alineación con los principios del Convenio 190, que sirve de fundamento para la decisión, calificando a la conducta del actor como “severamente reprochable”. A su vez, se destaca la importancia en la merituación del caso, que la conducta inaceptable estaba expresamente prevista como indebida en el código de conducta de la empresa; lo que demuestra la relevancia que tiene para las empresas implementar programas de *compliance* con enfoque en esta temática, ya que les permite fundamentar la toma de decisiones en casos como el descripto.

- j. Breves conclusiones de los fallos comentados

⁸⁶ Rubinzal Online; RC J 4386/23

De los fallos expuestos, puede colegirse que las recientes decisiones consideran los principios del Convenio (sea de manera expresa o tácita) en sus fundamentos, por lo que existe cierta receptividad del mismo en la jurisprudencia argentina. Sin embargo, puede advertirse que la mentada receptividad aún no tiene la fuerza necesaria para impulsar un cambio real en las organizaciones al momento de abordar la problemática del acoso laboral. Más aún, todavía, en algunos casos, los tribunales se encuentran atados a conceptos superados como el *mobbing* laboral, situación que no coadyuva a que el nuevo concepto amplio de violencia laboral penetre en la realidad argentina. Sin perjuicio de ello, es dable resaltar que las recientes sentencias son en cierta medida auspiciosas, por cuanto dan cuenta de una toma de conciencia respecto a la sensibilidad de esta problemática.

* * *

IV. ¿Cómo aplican estos conceptos las organizaciones?

A. Entrevistas realizadas a profesionales de *compliance* sobre el abordaje de esta temática en los Programas de Integridad actuales. Análisis de los resultados

Durante el mes de agosto y la primera semana de septiembre del corriente año 2023, se realizaron cuatro entrevistas a distintos colegas dedicados a *compliance*, a los fines de observar el actual tratamiento de la temática de la violencia y acoso laboral en las organizaciones en las que trabajan y el real impacto que había tenido en las políticas internas existentes la entrada en vigencia en la Argentina del Convenio OIT 190 en febrero de 2022.

En ese marco, las personas entrevistadas fueron tres mujeres y un varón que trabajan o han trabajado en roles de *compliance officers* o como consultores en *compliance* en diversas industrias, tales como gas, banca, sector industrial e industria minera. Todas las entrevistas se hicieron en formato virtual, a través de la plataforma *Google Meet*. Por temas de confidencialidad y privacidad, las mismas no se grabaron y se procedió a tomar notas de las respuestas de las personas entrevistadas. El esquema de entrevista fue, luego de completar los datos de cargo e industria, consultarles si preferían mantener anonimato o podían ser citadas. En su mayoría manifestaron preferir que su identidad quede anonimizada, por lo que no se hará citas concretas en este apartado. Luego de ello, se procedió a hacer una breve introducción de los principales lineamientos del nuevo convenio OIT 190, a los fines de partir de una base conceptual común.

Seguidamente, se avanzó en la entrevista compuesta de las siguientes 8 preguntas, cuyas respuestas serán expuestas sistemáticamente en el presente apartado: (i) ¿En la empresa en la que trabaja o en las empresas en las que ha trabajado en el pasado, el acoso laboral es abordado en los programas de integridad y ética empresarial?; (ii) Por favor, explicar el rol concreto que ha desempeñado en la implementación de las políticas contra el acoso laboral y en la resolución de los conflictos vinculados con la temática; (iii)

¿Considera que el acoso laboral en general es una problemática usual en el ámbito empresarial argentino? (iv) ¿Qué medidas específicas han implementado las empresas en las que ha trabajado para prevenir y abordar el acoso laboral?; (v) En caso de existir medidas para prevenir el acoso ¿las mismas fueron diseñadas con perspectiva de género?; (vi) ¿Las recomendaciones del reciente Convenio OIT 190 sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo han marcado la necesidad de introducir cambios en la forma de abordar esta problemática por parte de las empresas en las que ha trabajado? En caso afirmativo, por favor detallar cuales han sido esos cambios; (vii) ¿Cómo se ha involucrado la alta dirección de las organizaciones en las que ha trabajado en la implementación de medidas para prevenir y abordar el acoso laboral?; y, por último, (viii) ¿Qué acciones adicionales cree que podrían implementar las organizaciones para mejorar la prevención y abordaje del acoso laboral, especialmente desde una perspectiva de género? A continuación, se irá compartiendo las conclusiones sobre cada una de las ocho preguntas, organizadas cada una en distintos apartados.

B. Rol concreto desempeñado por las personas entrevistadas en la implementación de las políticas contra el acoso laboral y en la resolución de los conflictos vinculados con la temática

Algunos de los que se desempeñan en roles *in house* o en las empresas como *compliance officers* tienen a su cargo las funciones de gestión del programa de integridad, y en particular respecto de los temas de acoso laboral, manifestaron llevar adelante acciones de sensibilización e implementar acciones para abordarlo, pero explicaron que no participan del Comité de Ética que investiga los reportes que entran por el canal de denuncias. Otros colegas entrevistados explicaron que, en su caso, sí participan activamente en la conducción de las investigaciones internas relacionadas con los temas de violencia laboral, trabajando en equipo interdisciplinario, en todos los casos, con el área de Capital Humano, la cual recibe diferentes nombres dependiendo de la empresa que se trate (Recursos Humanos, Relaciones Laborales, Desarrollo Humano Organizacional, etc.).

a. Abordaje del acoso laboral en los programas de integridad y ética empresarial

Basándome en las respuestas recopiladas, el acoso laboral sería una temática abordada de manera unánime en todos los programas de integridad que gestionan las personas entrevistadas, siendo un aspecto crucial de los mismos. En general, los colegas consultados expresaron observar una atención significativa a este tema, con la participación de múltiples actores, incluidos los *compliance officers* y el área de Capital Humano (con el nombre que cada empresa le asigna a este sector). Los programas anti acoso incorporan componentes normativos, políticas sobre lugares de trabajo libres de violencia y acoso y hacen foco en los aspectos de formación y capacitación.

Varias de las personas entrevistadas coincidieron en que el acoso laboral, en particular el maltrato y el acoso sexual, sería una problemática de alta denuncia en las organizaciones, incluso superando, en algunos casos, las denuncias de fraude o corrupción. En resumen, el abordaje del acoso laboral es una prioridad en la mayoría de los programas de integridad, con una clara conciencia de su importancia y un enfoque en la prevención y la capacitación.

b. ¿Es el acoso laboral una problemática usual en el ámbito empresarial argentino?

En general, las personas entrevistadas coincidieron en expresar que el acoso laboral sería una problemática usual en las empresas argentinas y observaron una creciente disposición de la gente para denunciar estos casos, siendo los malos tratos la conducta indebida protagónica. Sin embargo, y a pesar de la frondosa legislación existente en el país al respecto (tal como lo hemos expuesto en el Capítulo III del presente trabajo), las opiniones no son coincidentes al valorar si hay o no consenso entre los miembros de las organizaciones sobre qué conductas son sancionables o no. En efecto, alguna persona entrevistada manifestó que habría claridad sobre el alcance de la temática, mientras que otra expresó que, aun hoy, existirían opiniones divergentes dentro de la población, con algunos considerando cualquier forma de acoso como merecedora de sanción, mientras que otros no considerarían ciertas conductas como inapropiadas, a pesar de serlo.

Se puso de manifiesto que la inclusión de este tema en las políticas de integridad de manera expresa y la apertura de canales para denuncias para estos casos parecería haber normalizado la discusión sobre el acoso en el ámbito empresarial. Las empresas tratarían estos asuntos a través del área de *compliance*, con informes compartidos con el Comité de Conducta, el que suele ser interdisciplinario. En resumen, el acoso laboral es una problemática común en las empresas argentinas, incluso más que la corrupción, aunque esta última tendería a recibir más atención por parte de las compañías.

c. Medidas específicas implementadas en las organizaciones para prevenir y abordar el acoso laboral

Entre las personas entrevistadas hubo ciertos puntos coincidentes en relación a las medidas específicas implementadas para abordar el acoso laboral. En efecto, todas las personas entrevistadas destacaron la importancia de la capacitación y la sensibilización del personal como medidas clave para abordar el acoso laboral; se mencionó como relevante contar con políticas escritas y protocolos para establecer pautas claras en todas las organizaciones. También se remarcó, como parte del tratamiento de estos temas, la efectiva aplicación de sanciones y medidas disciplinarias, que van desde apercibimientos hasta desvinculaciones. Sobre este punto, una de las personas entrevistadas manifestó que, desde la implementación de las políticas anti acoso, aún no ha habido muchos casos ni muchas sanciones que permitan realizar un adecuado análisis. Puso énfasis en la dificultad que representa, después de un caso de acoso, recomodar a la víctima y al victimario en la organización, para evitar que el proceso de mitigación termine resultando más dañoso que la propia conducta indebida. Inclusive, en algunos casos más leves se da la existencia de un llamado “manto de piedad generacional” en el tratamiento del caso cuando la persona denunciada por acoso es de mayor edad, perteneciente a una generación que aún no habría desaprendido ciertas conductas y mantendría ciertos sesgos inconscientes.

Sin embargo, hubo diferencias en cuanto a la efectiva influencia del Convenio OIT 190 al momento de implementar estas políticas, por cuanto algunas de las personas entrevistadas lo citaron expresamente

como una de sus fuentes principales, mientras que otras no lo mencionaron como relevante. Esto sugiere que algunas organizaciones podrían estar más enfocadas más en cumplir con requisitos legales y normativos, mientras que otras podrían centrarse en un enfoque más amplio de prevención y cultura organizacional, siendo menos permeables a estos cambios legislativos. Es destacable que la importancia otorgada al refuerzo de valores y al uso del *coaching* para los acosadores tampoco fue uniforme es las respuestas brindadas. Algunas organizaciones pueden poner un mayor énfasis en la educación, sensibilización y el desarrollo de las personas involucradas en casos de acoso, mientras que otras pueden centrarse más en la aplicación de medidas disciplinarias contra los perpetradores de estas conductas inaceptables. En relación a la transparencia de estas políticas, los entrevistados manifestaron, en algunos casos, que las empresas en donde trabajan las publican en sus páginas web, mientras que otros expresaron que las empresas las dejan para un uso interno, siendo éste otro de los puntos en divergencia.

En resumen, las coincidencias se basan en un enfoque compartido en la prevención, la importancia de las políticas escritas, existencia de sanciones efectivas y la promoción de la diversidad e inclusión. Las diferencias, pueden relacionarse con el énfasis en el cumplimiento normativo, el enfoque en el refuerzo de valores y el *coaching*, y las prácticas de transparencia de las políticas. Estas diferencias pueden estar influenciadas por la cultura organizacional y las prioridades específicas de cada empresa.

d. Perspectiva de género en las medidas implementadas

En relación a esta pregunta, no hubo una respuesta unánime. En efecto, algunas de las personas entrevistadas mencionaron la implementación de protocolos específicos relacionados con la violencia laboral y la violencia doméstica para abordar la problemática desde una perspectiva de género, impulsado por la entrada en vigencia del Convenio OIT 190. En otro caso, se manifestó haber contratado un equipo especialista en el tema que ayudó a implementar la política de diversidad e inclusión y dictó talleres sobre violencia laboral, lo que sugeriría un enfoque más específico y especializado en la promoción de la igualdad de género y la prevención de la violencia laboral. Otros colegas entrevistados manifestaron aplicar un protocolo general de investigaciones y no se habría implementado uno especial con esta perspectiva. Finalmente, hubo colegas que expresaron dudas o falta de información al respecto. Podemos colegir entonces que las respuestas reflejarían distintos niveles de enfoque y recursos destinados a la perspectiva de género en la prevención y abordaje de la violencia laboral.

e. Impacto concreto de la entrada en vigencia del Convenio OIT 190 en las políticas anti acoso existentes

En esta respuesta no hubo unanimidad de enfoque. Coincidieron dos personas de las entrevistadas en mencionar que sí hubo impacto concreto que las llevó al diseño de políticas específicas de tratamiento del acoso laboral, habiendo ambas implementado políticas y protocolos específicos, llegando una de ellas a implementar un protocolo para abordar la violencia doméstica, tal como lo recomienda el Convenio OIT 190. De hecho, mencionó haber recibido formación específica en el alcance del Convenio cuando entró en vigencia, que sirvió de incentivo para implementar nuevas políticas de acoso laboral y violencia

doméstica con perspectiva de género, para que la organización cumpliera con los nuevos requisitos legales. En otro orden, otros dos colegas entrevistados no vieron impacto alguno. En efecto, uno afirmó que en el área de *compliance* no hubo impacto, aunque sugirió que podría haber habido cambios en el área de Capital Humano, pero no puede afirmarlo; mientras que otra persona entrevistada sostuvo que no ha habido impacto en las políticas existentes debido a la entrada en vigencia del Convenio OIT 190 y que este evento habría pasado un tanto desapercibido.

Así entonces, se puede concluir respecto a este interrogante que existe una discrepancia en las respuestas, con algunos afirmando que ha habido un impacto concreto, específico y profundo en las políticas para alinearlas a la nueva normativa y otros individuos sosteniendo que no. Lo que sí resultaría indudable es que aquellas organizaciones que se han formado específicamente en el tema, han podido reflexionar sobre el gran impacto y cambio que el Convenio implica, trabajando en la adaptación de las políticas existentes. Aquellas empresas que aún desconocen su alcance, no han sido capaces de vislumbrar el impacto real del mismo y, por ende, tampoco han podido trabajar en las adaptaciones consiguientes.

f. Involucramiento de la alta dirección de las organizaciones en la implementación de medidas para prevenir y abordar el acoso laboral

Esta pregunta aborda un tema medular del presente trabajo, como es el involucramiento de la alta dirección en la temática. Hubo coincidencias entre algunas de las personas entrevistadas en que la adaptación de la alta dirección a estas medidas pareciera ser un desafío. Algunos entrevistados señalaron que a menudo es difícil que los miembros de la alta dirección se adapten a las medidas para prevenir el acoso laboral, ya que a veces son ellos mismos resultarían ser los denunciados por estas conductas. También se señaló que la violencia vertical descendente de jefe varón hacia subordinada mujer, como el abuso de autoridad, suele ser común en estos casos. Sin embargo, otros entrevistados manifestaron que habría indicios claros de ese compromiso e involucramiento. En efecto, dos de las personas mencionaron la creación de Comités específicos con perspectiva de género donde participan directores y directoras, lo que indicaría un alto grado de involucramiento de la dirección en la prevención y abordaje del acoso laboral.

Otra colega sugirió que el nivel de involucramiento de la alta dirección en estas cuestiones no es consistente y a menudo dependería de la resonancia del caso, que estaría dada en los supuestos en que la situación involucraría a una persona acosadora en un puesto alto que abusaría de su poder con una persona subordinada (generalmente el jefe hombre y la empleada mujer), lo que a veces resultaría en la salida de la empleada de la organización. Se mencionó también errores comunes en el manejo de las investigaciones de estos casos, sin seguir protocolos de actuación específicos.

Se puede concluir entonces respecto a este punto que las respuestas sugirieron que el involucramiento de la alta dirección en la prevención y abordaje del acoso laboral podría variar ampliamente según la organización y la situación. Algunos entrevistados destacaron la resistencia de la alta dirección a adaptarse a las medidas de prevención, posiblemente debido a que algunos miembros de la alta dirección serían los denunciados por acoso. Sin embargo, otros entrevistados señalaron un alto nivel de involucramiento a

través de la participación en un comité específico. También se destacó la importancia de la resonancia de los casos de acoso en el grado de involucramiento de la alta dirección. Es claro que la cultura organizacional, una comunicación y formación adecuadas para abordar los sesgos y conceptos erróneos en torno a estos temas y la gestión de casos de acoso podrían variar significativamente en función de la actitud y el compromiso de la alta dirección, que claramente influiría en la efectividad de las políticas de prevención y abordaje del acoso laboral en la organización.

g. Posibles acciones adicionales para mejorar la prevención y abordaje del acoso laboral, especialmente desde una perspectiva de género

Esta pregunta brindó una muy rica variedad de respuestas valiosas. Las medidas en las que todas las personas entrevistadas coincidieron como posibles para mejorar el abordaje de la temática de acoso laboral con perspectiva de género fueron: (i) la concientización de la alta dirección sobre la importancia de abordar el acoso laboral; (ii) lograr un consenso sobre la definición de violencia laboral y su impacto en la cultura organizacional; (iii) reconocer que conceptos como tipos de violencia (física, sexual, psicológica, verbal, etc.) y la figura del *mobbing* y sus características todavía son útiles al evaluar y graduar severidad de la conducta inapropiada y aplicar medidas proporcionadas.

A su vez, algunas sugerencias específicas mencionadas por un grupo de entrevistados fueron: (i) realizar talleres de sensibilización liderados por personas expertas; (ii) abordar adecuadamente las investigaciones internas para evitar revictimizar a la víctima y garantizar resultados justos; (iii) cuestionar la práctica de que las mujeres víctimas sean entrevistadas exclusivamente por mujeres, ya que la misma podría resultar ser una práctica un tanto sexista; (iv) reconocer que la evidencia en casos de acoso puede variar y que a menudo ocurren en privado y sin testigos, y (v) destacar la importancia de cuestionar los sesgos de género en la creencia de las víctimas. Adicionalmente, otro grupo de personas entrevistadas remarcó como posibles medidas las de (i) enfocarse en la capacitación y comunicación en temas de prevención y abordaje del acoso laboral y discriminación; (ii) mantener un registro de “personas reincidentes” con más de una denuncia a fin de realizar un seguimiento más intensivo de ellas; y (iii) participar en foros de Diversidad e Inclusión para reforzar conceptos.

Por otro lado, uno de los colegas entrevistados remarcó, a su vez, como medidas posibles (i) ampliar el público destinatario de los talleres y encuentros de formación, para darle inclusión a los puestos de liderazgo, como directores y gerentes, y no solo destinar estos espacios a empleados y (ii) dar tiempo para que las acciones implementadas, como el comité de género, diversidad e inclusión, arraiguen en la empresa y muestren resultados. Por otro lado, otra de las personas entrevistadas manifestó como acción posible trabajar estos temas con los sindicatos, porque muchas veces son los propios delegados gremiales quienes, en el ejercicio de su rol de defensa de los derechos laborales, usan formas violentas para ejercer dicho rol.

A esta altura podemos resumir que la adaptación de estas acciones a las necesidades y contextos específicos de cada organización es esencial para abordar eficazmente el acoso laboral y promover un entorno de trabajo seguro y respetuoso.

C. Conclusiones de las entrevistas realizadas

Como conclusiones de las entrevistas realizadas es posible afirmar lo siguiente:

- (i) El abordaje del acoso laboral es una prioridad en la mayoría de los programas de integridad,, en la mayoría de los casos abordado de manera sintética en el Código de Conducta y ampliado a través de la implementación de una política específica con una clara conciencia de su importancia y un enfoque en la prevención y la capacitación.
- (ii) El acoso laboral es una problemática común en las empresas argentinas, incluso más que la corrupción, aunque esta última tendería a recibir más atención por parte de las compañías.
- (iii) Las medidas usualmente aplicadas por las organizaciones se basan en un enfoque compartido en la prevención, la importancia de las políticas escritas, existencia de sanciones efectivas y la promoción de la diversidad e inclusión. Algunas enfatizan más que otras el cumplimiento normativo, el enfoque en el refuerzo de valores y el *coaching*. Es importante manifestar que no hay coincidencias entre los colegas consultados respecto a la divulgación pública de estas políticas, ya que algunas organizaciones no las publican en sus sitios web y las mantienen de uso interno.
- (iv) A la fecha existe un disímil nivel de enfoque y recursos destinados a la perspectiva de género en la prevención y abordaje de la violencia laboral.
- (v) En relación al efectivo impacto del Convenio OIT 190 en la implementación y/o robustecimiento de las políticas anti acoso, hubo discrepancia en las respuestas, con algunos afirmando que ha habido un impacto concreto, específico y profundo en las políticas para alinearlas a la nueva normativa y otros individuos sosteniendo que no.
- (vi) Con respecto al involucramiento de la alta dirección, las respuestas sugirieron que el mismo podría variar ampliamente según la organización y la situación. La cultura organizacional, una comunicación y formación adecuadas de la alta dirección para abordar los sesgos, existencia de posibles conceptos erróneos en torno a estos temas y la gestión incorrecta de casos de acoso podrían variar significativamente en función de la actitud y el compromiso de la alta dirección.

* * *

V. Análisis de guías y protocolos actuales de actuación ante violencia laboral. Recomendaciones de mejores prácticas tomando herramientas de *compliance*

A. Introducción. Principales lineamientos de la Recomendación OIT Nro. 206

En el presente Capítulo se abordará como ejemplos de abordaje de estos temas, dos protocolos actuales que consideran los lineamientos de la OIT, tanto en el Convenio como en la Recomendación⁸⁷. La citada Recomendación establece los principios fundamentales a los que deberían ajustarse los países miembros al tratar los temas de acoso en el mundo del trabajo, siendo algunos de ellos los siguientes:

- (i) Salud y seguridad. Las legislaciones de los países miembro deben tener en cuenta los lineamientos de la OIT en lo referente a seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la violencia y el acoso;
- (ii) Compromiso. Políticas. Canal de denuncias. Los estados deben afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados y establecer programas de prevención de la violencia y el acoso, con objetivos medibles, que contengan información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación;
- (iii) Efectivo seguimiento. Se debe prever que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con incidentes de violencia y acoso se tengan debidamente en consideración y se adopten las medidas que correspondan;
- (iv) Protección de denunciantes. No represalias. deben incluir medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias;
- (v) Evaluación de riesgos. En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales, entre otras.

Adicionalmente, detalla recomendaciones en relación a las vías de recurso y reparación de las víctimas de violencia y acoso laboral, entre las que se podría comprender: (a) el derecho a dimitir y percibir una indemnización; (b) la readmisión del trabajador; (c) una indemnización apropiada por los daños resultantes; (d) la imposición de órdenes de aplicación inmediata para velar por que se ponga fin a determinados comportamientos o se exija la modificación de las políticas o las prácticas, y (e) el pago de los honorarios de asistencia letrada y costas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. Detalla como relevante que las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo perciban una indemnización en caso de daños o enfermedades de naturaleza psicosocial, física, o de cualquier otro tipo, que resulten en una incapacidad para trabajar. En relación al impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, menciona medidas posibles como, por ejemplo, licencia para las víctimas de violencia doméstica; modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia doméstica;

⁸⁷ Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711721.pdf (último acceso 09/09/2023).

protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido, sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica, entre otros. Destaca la Recomendación 206 como relevante que los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo rindan cuentas de sus actos y cuenten con servicios de asesoramiento u otras medidas, para evitar la reincidencia.

Se observa que la Recomendación establece principios esenciales para abordar el acoso en el entorno laboral, instando a los países miembros a considerar la salud y seguridad en el trabajo, implementar políticas y canales de denuncia, garantizar la protección de denunciantes y víctimas, y evaluar los riesgos laborales, incluyendo los psicosociales (conforme fuera sugerido como modificación a la normativa argentina en el Capítulo III del presente trabajo). Además, ofrece directrices para las vías de recurso y reparación, como el derecho a renunciar con indemnización y medidas de protección, y aborda el impacto de la violencia doméstica en el trabajo, proponiendo medidas como licencias y protección laboral. También destaca la importancia de que los perpetradores rindan cuentas por sus actos y accedan a servicios de asesoramiento para prevenir la reincidencia.

B. Análisis de recientes guías de prevención de la violencia laboral sugeridas por diversas asociaciones para la prevención y abordaje de la violencia de género

El Convenio propone la adopción de una estrategia integral de prevención de la violencia y el acoso en el ámbito laboral por parte de todos los actores involucrados. En este contexto, se atribuye a las organizaciones empleadoras la responsabilidad de llevar a cabo medidas específicas, que incluyen el desarrollo de políticas, procedimientos de denuncia, la consideración de riesgos psicosociales, y la capacitación de los empleados sobre estos temas. En esta línea, a continuación se analizarán dos nuevas guías elaboradas en el presente año por organismos especializados en la temática, alineados con los lineamientos del Convenio 190 y la Recomendación 206.

- a. Guía para el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en organizaciones. Lineamientos para la implementación del Convenio 190, elaborada por el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (“ELA”) en mayo 2023

La Guía elaborada por ELA en mayo del corriente año 2023 para el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, brinda lineamientos para la implementación del Convenio OIT Nro. 190⁸⁸. En su parte introductoria, la guía ofrece un marco referencial conceptual de los principales lineamientos del

⁸⁸ ELA (2023) Guía para el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en organizaciones. Lineamientos para la implementación del Convenio 190. Buenos Aires. Argentina, disponible en <https://ela.org.ar/wp-content/uploads/2023/06/A-Guia-violencia-laboral.pdf> (último acceso 09/09/2023). En ELA es una organización con 20 años de gestión, conformada por un equipo interdisciplinario de mujeres, cuyo objeto es cambiar la realidad de las mujeres, para incidir desde la Argentina en toda la región con un enfoque de derechos humanos, género y acceso a la justicia. En ELA entienden que si bien existe un marco jurídico, con distintos grados de evolución en la región, los mecanismos para garantizar que esos derechos sean efectivos no son suficientes por múltiples razones como la ausencia de acceso a la justicia, las políticas públicas ineficientes, la falta de información pública y los mecanismos de coordinación que fallan en la acción entre las instituciones existentes.

Convenio, de utilidad para las empresas que busquen crear o adaptar políticas existentes a este nuevo marco normativo. Se aclara en la guía que no existe una política o protocolo modelo aplicable a todas las organizaciones, ya que las políticas deben responder a un análisis particular; sin perjuicio de lo cual los principales lineamientos que toda política o protocolo debería seguir son los siguientes:

- (i) Existencia de un compromiso genuino de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso laboral, tal y como se enfatiza en la normativa internacional analizada.
- (ii) Contar con un enfoque integrado, que supone la necesidad de contar con medidas de prevención, protección, asistencia y formación, que es el enfoque clave que propone el Convenio.
- (iii) Que haya compromiso de las altas autoridades, ya que es clave para ganar legitimidad y credibilidad.
- (iv) Expresarse con claridad los derechos y las obligaciones de las personas alcanzadas.
- (v) Explicitar las responsabilidades de las personas en posición de decisión, quienes tienen un rol central en la atención temprana de estas prácticas inaceptables y que sus comportamientos estén alineados a los compromisos de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso.
- (vi) En la construcción de un protocolo de actuación, se deben explicitar (i) los objetivos, (ii) las personas alcanzadas, tanto internas como externas a la organización, (iii) los lugares de trabajo que serán considerados, (iv) las conductas o prácticas inaceptables alcanzadas, (v) los conceptos y normativa a aplicar, (vi) medidas de protección, (vii) indicadores de riesgo, (viii) mecanismos de respuesta y (ix) los principios rectores que deben guiar la aplicación de la misma. En este punto, deben incluirse los principios de privacidad y confidencialidad como principios fundamentales requeridos por el Convenio OIT 190.
- (vii) Se deben considerar directrices tales como (i) no revictimización, entendida como exposición innecesaria de la persona y sus datos, (ii) existencia de consentimiento informado; (iii) respeto, (iv) no represalias, (v) perspectiva de género y diversidad.
- (viii) Los canales de denuncia o queja deben instrumentarse para que las personas puedan expresarse en caso de haber experimentado alguna situación de violencia y/o acoso laboral.
- (ix) Los mecanismos de investigación, deben, además de buscar conocer los hechos, proteger a las personas ante el cese del riesgo frente a las violencias y el acoso y prevenir la repetición de posibles situaciones. Es recomendable que las áreas que realicen los procesos de investigación no tomen resolución de los casos.

- (x) Medidas de protección, para cesar la exposición al riesgo, acoso y/o violencia laboral que fue denunciada. Pueden considerarse las siguientes medidas: (i) separación de espacios físicos entre las personas involucradas, lugares, plantas, sucursales; (ii) traslado de alguna de las personas involucradas a otra área de trabajo o a otro turno; (iii) suspensión temporal de la persona denunciada; (iv) licencia especial para la persona denunciante sin que esto afecte su salario y condiciones laborales; (v) teletrabajo por un periodo determinado para alguna de las personas involucradas, cuando esto fuera factible por la naturaleza de las tareas.
- (xi) Los indicadores de riesgo son elementos que permiten evaluar los factores que pueden ampliar una exposición al riesgo de sufrir violencia y acoso, como por ejemplo, si las personas involucradas desarrollan tareas en contexto de trabajo nocturno y/o aislado; relaciones interpersonales conflictivas; entorno de trabajo físico ruidosos, mal iluminados, con escasa seguridad; ocupaciones con frecuente interacción con personas externas (clientes, consumidores, pacientes); estilos de liderazgos autocráticos; niveles sostenidos de esfuerzo físico, mental o emocional intenso. Asimismo, los factores de riesgos pueden derivarse de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.
- (xii) Las medidas de respuesta pueden ser preventivas o pedagógicas tendientes a generar cambios en la cultura organizacional y promover espacios de trabajo libres de acoso y violencias, o bien pueden ser sancionatorias o disciplinarias. Se pueden considerar como respuestas preventivas acciones de sensibilización; capacitación/ entrenamiento; reconocimiento laboral a la persona damnificada; pedido de disculpas pública si esto sea algo deseado por la persona damnificada. Para las respuestas sancionatorias se cuenta lo establecido por la normativa laboral, que en el caso del empleo privado se encuentran establecidas en la Ley de Contrato de trabajo Nro. 20744 art. 67 o en lo que especifique el Convenio Colectivo de Trabajo de cada sector de actividad o empresa. Pueden considerarse, notificación, apercibimiento, suspensión y hasta despido. Las respuestas o sanciones que se apliquen deberán guardar proporcionalidad ante la gravedad del hecho.
- (xiii) Las medidas de respuesta para personas externas a la organización pueden incluir provisiones en los contratos comerciales de compromiso con entornos laborales libres de violencia, o bien suscribir la adhesión a códigos de ética donde estén previstos estos principios.
- (xiv) Seguimiento y rendición de cuentas a las personas involucradas de las medidas adoptadas, cuidando de no brindar, en ningún caso, información individualizada que infrinja el principio de confidencialidad.

Como resumen de la guía detallada se puede indicar que, para cumplir con el Convenio OIT 190 y crear un entorno laboral seguro, las organizaciones deberían comprometerse a erradicar la violencia y el acoso laboral, involucrando a las altas autoridades, estableciendo políticas claras, canales de denuncia accesibles

y mecanismos de investigación imparciales. Deben considerar riesgos, aplicar medidas preventivas y sancionatorias, y garantizar en todo el proceso la confidencialidad, entre otras cuestiones.

- b. Guía de prevención y actuación ante violencias por razones de género elaborado por la Secretaría de Minería de la Nación y *Women in Mining Argentina*, publicado en septiembre de 2023

Esta guía, de muy reciente publicación, fue el resultado de una alianza estratégica entre la Secretaría de Minería de la Nación y *Women in Mining Argentina*, quienes aunaron esfuerzos para profundizar el camino hacia la inclusión y la equidad de género en la industria minera, un ambiente históricamente masculinizado, que si bien la participación femenina van aumentando lentamente, aún queda mucho camino por recorrer. Siendo que las empresas cumplen un rol fundamental en la industria, sus políticas en materia de género pueden generar cambios que impacten positivamente en toda la sociedad⁸⁹.

El presente trabajo particularmente se centrará el análisis de los apartados que resultan ser relevantes a los fines del objetivo de la tesis, que son los seguidamente descriptos:

- i. Objetivos específicos del protocolo. Entre los objetivos específicos del protocolo sugerido se encuentran (i) la creación de un equipo interdisciplinario dentro de cada empresa, para la promoción, monitoreo y aplicación de la guía; (ii) generar acciones preventivas como espacios de capacitación, reflexión y sensibilización para erradicar la discriminación y la violencia laboral; (iii) garantizar la estabilidad laboral, acompañamiento y protección de las personas en situación de violencia de género en el ámbito laboral; (iv) poner a disposición, a través del equipo de abordaje interdisciplinario, espacios de escucha y canales de comunicación confiables, con el fin de que las personas vulneradas por una situación de violencia encuentren un espacio favorable para comunicar.
- ii. Equipo de Abordaje Interdisciplinario. Se impulsa la creación de un Equipo de Abordaje Interdisciplinario, como servicio consultor especializado en materia de género, constituido por un número impar de integrantes, sean estos personal de la empresa o tercerizado, que cuente con formación en perspectiva de género y capacitación continua en la correcta aplicación del protocolo.

⁸⁹ Secretaría de Minería de la Nación – *Women in Mining*, *Guía de prevención y actuación ante violencias por razones de género*, septiembre 2023, prólogo. La Guía se estructura en dieciséis apartados, conforme lo siguiente: (1) Fundamentos; (2) Objetivo general del protocolo; (3) Objetivos específicos; (4) Alcance; (5) Marco Normativo; (6) Creación de equipo de abordaje interdisciplinario; (7) Roles y responsabilidades dentro de la empresa; (8) Definiciones; (9) Principios rectores de actuación; (10) Faltas; (11) Agravantes, (12) Sanciones; (13) Comunicación de situaciones, denuncias y notificaciones; (14) Procedimiento de protocolo de actuación frente a denuncias o comunicaciones de situaciones de violencia por razones de género; (15) Licencia por violencia de género; (16) Actualización de protocolo. A su vez, se complementa con tres anexos, a saber: (1) Modelo de consentimiento informado y compromiso de confidencialidad para situación de violencia por motivos de género en el ámbito doméstico; (2) Consentimiento informado y compromiso de confidencialidad para situación de violencia por razones de género en el ámbito laboral; (3) Convenio de confidencialidad Equipo de Abordaje Interdisciplinario.

Se debe garantizar los principios de neutralidad, confidencialidad y profesionalismo para el abordaje de los casos.

- iii. Principios Rectores de Actuación. Se establecen los siguientes nueve principios rectores de actuación: (i) No revictimización, evitando la reiteración innecesaria del relato, la exposición pública de la persona vulnerada y los datos que permitan identificarla; (ii) Ética y consentimiento informado, de forma tal que la persona vulnerada conozca el procedimiento y brinde su consentimiento informado (para lo cual la guía aporta modelos); (iii) Discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información por parte del equipo interdisciplinario, para lo cual la guía trae un modelo de compromiso; (iv) Imparcialidad; (v) Respeto por la identidad de género, conforme la Ley 26743; (vi) derechos de la persona vulnerada de ser escuchada personalmente por el equipo interdisciplinario, siempre que así lo requiera, garantizando medidas de protección e información; (vii) En relación a la persona señalada como presunta agresora, tendrá el derecho de ser escuchada personalmente por el equipo interdisciplinario, siempre que así lo requiera, como también podrá realizar su descargo y conocer las instancias del proceso y el estado de la situación en la que fue involucrada; (viii) Perspectiva de género e interseccionalidad, considerando las diversas variables que refuerzan la violencia y que implican una multiplicación de las opresiones, tales como edad, etnia, clase social, orientación sexual, identidad de género, estado migratorio, discapacidad, pertenencia a comunidades indígenas, etc.; y (ix) Transversalidad, que implica identificar de manera específica y transversal la situación de las mujeres y la comunidad LGBTIQ+ en el abordaje de las situaciones por violencia de género.
- iv. Conductas comprendidas. En relación a las faltas, la guía incluye como ejemplos las siguientes situaciones, sin ser el listado exhaustivo: (i) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios injuriosos u ofensivos contra la persona, sobre la apariencia, aspecto físico, elecciones personales y estilos de vida; (ii) comentarios o bromas de naturaleza sexual, uso de imágenes que cosifiquen a los cuerpos de otras personas en el lugar de trabajo; (iii) ridiculizaciones, burlas o acciones discriminatorias; (iv) la no asignación de tareas o imposición de tareas excesivas o imposibles de cumplir; (v) gritos o insultos, amenazas, destratos; (vi) adopción de conductas intimidatorias o represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, colaboren o participen en procedimientos evaluadores y sancionatorios; (vii) falta al deber de confidencialidad de cualquier miembro del equipo interdisciplinario. Se aclara que son consideradas faltas graves el acoso sexual y el acoso sexista; el acoso psicológico y la agresión física y sexual. Finalmente, se consideran como agravantes el abuso de posición jerárquica; si la persona vulnerada es persona con discapacidad y la existencia de antecedentes por violencia laboral y violencia por motivos de género.
- v. Sanciones. Se enumera las posibles sanciones, conforme la LCT, estableciendo que las mismas se aplicarán teniendo en cuenta la magnitud del daño causado en la persona vulnerada y los antecedentes de la persona señalada como agresora.

- vi. Protocolo de actuación. Finalmente, el procedimiento que la guía recomienda sería, en resumidas cuentas, uno que siga los siguientes pasos: (1) Ingreso de la denuncia o comunicación; (2) evaluación por parte del equipo interdisciplinario; (3) seguimiento de implementación de intervenciones y cierre del caso.
- vii. Derecho a licencia remunerada. Se enfatiza el derecho del que goza toda persona vulnerada por distintos tipos de violencia, tanto en el ámbito laboral como doméstico, a pedir una licencia, sin necesidad de presentar constancias de denuncias formales en organismos públicos. Se sugiere en la guía un tiempo total de licencia remunerada de 10 días.

En resumen, la guía propone un protocolo para abordar el acoso laboral, con objetivos que incluyen la formación de equipos interdisciplinarios, acciones preventivas, protección de las personas en situación de violencia de género y principios rectores de actuación. Se destaca la creación de un Equipo de Abordaje Interdisciplinario y se enumeran nueve principios rectores, además de definir diversas conductas como acoso laboral y establecer sanciones. También se enfatiza el derecho a licencia remunerada para las personas vulneradas.

C. Recomendaciones de mejores prácticas para tratamiento de la violencia laboral tomando herramientas de *compliance*

En el presente apartado se delinearán algunas recomendaciones a tener especialmente en cuenta al momento de diseñar políticas y procedimientos anti acoso en las organizaciones, en el marco de un programa de *compliance* corporativo, considerando los nuevos lineamientos del Convenio OIT 190. Para ello, las recomendaciones serán estructuradas conforme el modelo de gestión de seis pasos propuesto por Pacto Global: (a) Comprometerse; (b) Evaluar; (c) Definir; (d) Implementar, (e) Medir y (f) Comunicar⁹⁰.

a. Comprometerse

Durante el desarrollo de este estudio se ha podido analizar la complejidad que trae aparejada para una organización lograr un efectivo compromiso de la alta dirección en relación a una verdadera tolerancia cero contra el acoso y la violencia laboral. Más aun considerando el concepto legal actual de acoso, en el que un solo acto que tenga la potencialidad de causar un daño, realizado a una persona perteneciente al mundo del trabajo y en ocasión del mismo (aun cuando el lugar no sea donde efectivamente se prestan servicios), puede ser considerado violencia laboral.

⁹⁰ PACTO GLOBAL, *Modelo de gestión del pacto de las Naciones Unidas. Marco para su implementación. Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente, Anticorrupción*, disponible en https://pactoglobal.org.ar/wp-content/uploads/2015/03/Modelo_Gestion.pdf (último acceso 17/09/2023)

Por ello, la primera recomendación a aquellas organizaciones que tengan la genuina intención de avanzar en prevenir, mitigar y tratar adecuadamente estas situaciones, es, al momento de planificar los pasos y plazos de implementación, considerar tiempo suficiente para lograr el efectivo compromiso del liderazgo. Así las cosas, tal como se describe en el Capítulo IV, punto 49 de las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales sobre conducta empresarial responsable en relación a los derechos humanos, en este caso en particular, es recomendable que las organizaciones expresen su compromiso de respetar el derecho humano laboral a gozar de un ambiente libre de violencia y acoso a través de una declaración de política de acceso público que (i) sea aprobada por el más alto nivel de la empresa; (ii) esté informada por expertos internos o externos pertinentes; (iii) se comunique interna y externamente y (iv) se refleje en las demás políticas y procedimientos operativos para integrarla en toda la empresa.

En efecto, se ha visto que la problemática de violencia es estructural, propia de la sociedad donde vivimos y las organizaciones son solo un eslabón en estas situaciones. Por ende, el sector empresarial está llamado a corresponsabilizarse junto con el estado, en sensibilizar y formar en estos temas a sus partes interesadas, buscando lograr un mínimo consenso respecto a qué conductas serán consideradas violencias dentro de la organización por afectar la cultura de integridad de la empresa y cuáles serán sus consecuencias, sea quien sea la persona perpetradora de estos actos. Y el liderazgo de la compañía debe ser quien fomente, con su ejemplo y accionar, este compromiso, para que cascade en el resto de la población organizacional. Es el llamado “*tone from the top*” dentro de *compliance*. Por ello, este primer paso no debe ser ni subestimado ni pasado por alto, y debería otorgársele el tiempo necesario para lograr ese efectivo compromiso y consenso, de forma tal que los demás pasos (incluyendo la declaración pública antes sugerida) sean una consecuencia natural y necesaria de la evolución de la perspectiva anti acoso dentro de la organización.

Tal como se expone en la Guía práctica sobre *compliance* y diversidad de la Asociación Española de Compliance⁹¹, en este paso de lograr compromiso verdadero, la organización puede encontrarse con diferentes desafíos, como pueden ser: (i) existencia de sesgos inconscientes, estereotipos o prejuicios y como éstos alteran la forma de abordar la problemática o analizar cuestiones relacionadas con la diversidad de género; (ii) la existencia de posibles negacionistas, quienes entenderán que no hay necesidad de generar ruido ni medidas específicas en torno a este tema, puesto que no se tratan de aspectos abordables por las compañías. Este tipo de perfiles pueden generar resistencia al cambio. Por ello, se deberá despegar acciones formativas y persuasivas acerca de las tendencias globales en esta materia y del impacto positivo en los equipos y en las cifras de negocio a largo plazo; y (iii) resistencia de ciertas áreas de la empresa que entenderán que estos temas deben ser abordados solo por ese sector y no de manera interdisciplinaria junto con *compliance* (ej. área de capital humano).

b. Evaluar

Una vez logrado el real compromiso de la alta dirección en lograr una cultura íntegra de tolerancia cero respecto del acoso, es aconsejable incluir una adecuada evaluación de los riesgos, oportunidades e

⁹¹ ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE COMPLIANCE, Guía práctica sobre *compliance* y diversidad, Septiembre 2022

impactos a los derechos humanos, con especial consideración de los riesgos de violencia y acoso laboral, incluyendo acoso por cuestiones de género y acoso sexual, dentro de la evaluación de riesgos de integridad que realice periódicamente la organización. A su vez, esta acción, podría ser válidamente complementada con un diagnóstico de perspectiva de género realizado por profesionales expertos que contemple un debido plan de acción para achicar las brechas halladas, a los fines de planificar acciones a medida de la organización, que logren robustecer la cultura anti acoso en la empresa. Se destaca la importancia de considerar en esta labor, no solo la participación del liderazgo y del personal, sino también de las partes interesadas, para tener en cuenta sus expectativas.

c. Definir

De acuerdo a la evaluación de riesgos, oportunidades e impactos realizada, la organización define su política de preservación de un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso y establece el plan de acción para aplicar esta política, dando a conocer a sus partes interesadas este genuino compromiso. Tal como se indicara al desarrollar el paso 1, si el compromiso de la dirección contra el acoso laboral ha cimentado fuertemente en la organización, tanto el relevamiento de los riesgos, impactos y oportunidades como el presente paso de definir objetivos y plan de acción, decantan de manera natural dentro de la empresa y son parte de su estrategia para generar valor.

d. Implementar

Una vez definidos los objetivos y el plan de acción conforme evaluación de riesgos realizada, la organización se pone manos a la acción en:

- (i) Realizar los ajustes necesarios dentro de los procesos cotidianos y esenciales, a los fines de implementar adecuados procesos de tratamiento de los casos de acoso. Para ello, además de integrar esta temática dentro del Código de Conducta de la empresa, se recomienda considerar en la implementación las guías que han sido objeto de análisis en el presente trabajo. También se agrega la importancia de prever un adecuado protocolo de primer contacto con la víctima en los casos de violencia, especialmente en situaciones de acoso sexual. Un abordaje adecuado es el propuesto por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Salud de México, en el Formato de Primer Contacto en Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual⁹², donde se preservan los principios establecidos por el Convenio OIT 190 y la Recomendación 206, expuestos en el presente trabajo. A su vez, es sumamente relevante considerar las mejores prácticas al momento de llevar adelante la investigación interna de la conducta objeto de análisis⁹³.

⁹² Disponible en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/573047/6.Formato_de_primer_contacto.pdf (último acceso 17/09/2023)

⁹³ Se sugiere consultar los lineamientos de la reciente Norma ISO 37008:2023 publicada en julio del corriente año, que consiste en una guía para llevar adelante las investigaciones internas de las organizaciones. El objetivo es proporcionar una herramienta

- (ii) Es sumamente importante que la línea de reportes sea implementada conforme las mejores prácticas internacionales, para garantizar un tratamiento independiente, confidencial, y anónimo, si fuera del interés de la víctima⁹⁴, que garantice un correcto tratamiento de los reportes desde que los mismos son recibidos, evaluados y tratados, como también que se otorgue debida protección a la víctima y partes interesadas relacionadas con el reporte, realizando una adecuada conclusión del caso, considerando los principios previstos en el Convenio OIT 190.
- (iii) Involucrar, sensibilizar y educar a los colaboradores y colaboradoras en la temática, para que sean capaces de reconocer este tipo de conductas inaceptables, tomando conciencia que, además de afectar a la víctima, estas situaciones afectan a toda la organización por lesionar su cultura de integridad.
- (iv) Trabajar con sus partes interesadas para afianzar su estrategia anti acoso, donde las acciones colectivas de integridad pueden resultar una excelente herramienta para gestionar este involucramiento.

e. Medir

En este paso, la organización establece sus indicadores de gestión y mide su progreso conforme el plan previamente trazado. Los indicadores de gestión o *KPIs* (*Key Performance Indicators*, conforme su sigla en inglés) son una medida del nivel de rendimiento de un proceso, evaluando su progreso de manera constante. Los *KPIs* pueden ser cuantitativos, medibles objetivamente a través de una cifra exacta, una calificación o un porcentaje; o cualitativos, midiendo las percepciones y experiencias personales y subjetivas. Estos permitirán conocer qué está funcionando, qué hay que mejorar o qué prácticas se deberían eliminar del Programa⁹⁵. Así entonces, como posibles indicadores de gestión podrían enumerarse, por ejemplo, cantidad de reportes realizados por casos de acoso en general, pudiendo abrirse en casos de discriminación, violencia psicológica, malos tratos, acoso sexual, etc.; número de personas que han recibido formación en temas de violencia laboral versus la totalidad de la población definida como destinataria de las mismas; entre otros.

para realizar investigaciones internas sobre la base del cinco principios fundamentales: independiente; confidencial; competente y profesional; objetiva e imparcial; y, finalmente, legal y legítima. Aborda el ciclo completo de un sistema de investigación interna: no solo cubre diseñar e implementar protocolos, procesos y políticas de investigación corporativa, sino que también describe los pasos a seguir durante la etapa previa a la investigación, la etapa investigativa *per se* y la etapa posterior.

⁹⁴ Para su correcta implementación, se recomienda considerar los lineamientos de la Norma ISO 37002: 2021 de Sistema de Gestión de Denuncia de Irregularidades

⁹⁵ Es importante considerar que estos objetivos sean “SMART”, es decir Específicos (*Specific*), Medibles (*Measurable*), Alcanzables (*Achievable*) y Relevantes (*Relevant*)

f. Comunicar

Finalmente, el aceite que hace rodar exitosamente el programa anti acoso de las organizaciones es una efectiva comunicación interna y externa, garantizando que el personal y partes interesadas están permanentemente informados del contenido de las políticas y protocolos relacionados, llevando adelante actividades de sensibilización promoviendo que la cultura de integridad se impregne en la organización, sus procesos, sus integrantes y cadena de valor, ya que este punto es la clave de su éxito.

* * *

Conclusión

Tal como indicara en la introducción de la presente tesis, esta investigación busca officiar de hilo conductor entre los enfoques de Derecho Laboral y de *compliance* sobre la problemática de acoso y violencia laboral, estudiando la relación entre el Convenio OIT 190 y la implementación de programas de *compliance* anti acoso en las empresas. Se puso en tela de juicio si el Convenio ha impulsado la adopción de políticas y procedimientos internos en las organizaciones diferentes de los que rigen hoy en día, para prevenir y abordar esta problemática con este nuevo enfoque, así como la forma en que se integra este pilar en los programas de integridad existentes.

Para lograr el citado objetivo, se plantearon los siguientes interrogantes: Primero: ¿La ratificación del Convenio OIT 190 por la Argentina genera cambios significativos en el enfoque tradicional de acoso en el Derecho Laboral? Segundo: ¿La entrada en vigencia del Convenio OIT 190 impulsa a las empresas a modificar el actual tratamiento de este tema en sus programas de *compliance*? Tercero: ¿Es posible impulsar el tratamiento de esta temática en las empresas a través de una mirada transversal e integradora del Derecho del Trabajo y de *compliance*?

Así entonces, en respuesta al primer interrogante planteado respecto a que si ratificación del Convenio OIT 190 por la Argentina genera cambios significativos en el enfoque tradicional de acoso en el Derecho Laboral, se responde afirmativamente. En efecto, basándome en las conclusiones del documento “*De la ratificación a la acción. Desafíos para la implementación del Convenio Nro. 190 sobre violencia y acoso en Argentina*” antes citado, el Convenio incluye contenidos que deben incorporarse a la legislación y práctica interna de la Argentina desde ámbitos novedosos, en aras de garantizar una sociedad más justa y libre de violencia. Así entonces, el desafío asumido se inscribe en una transformación más amplia de la sociedad en clave igualitaria, donde pierde centralidad la solución punitiva a una conducta individual, para pasar a realzar la perspectiva del fenómeno colectivo con una mirada articulada desde las vías normativas, políticas y de prevención. En esta línea, los principales desafíos que la adopción del Convenio plantea son (i) mayor amplitud de la definición de acoso y violencia laboral que la prevista en la normativa argentina; (ii) el ámbito de aplicación del Convenio (es decir, el mundo del trabajo) requiere, asimismo, repensar la legislación, por cuanto, en la actualidad las diferentes relaciones laborales que quedan comprendidas en

el nuevo concepto de acoso laboral están reguladas por distintas leyes/ estatutos; (iii) respecto de los principios fundamentales y las previsiones en relación a protección y prevención previstos en el Convenio, si bien hay una profusa normativa, la misma muchas veces “se pisa” una con otra y no se cuenta con una norma que prohíba, de manera expresa, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo con el mismo alcance previsto en el Convenio; (iv) en relación con las vías de recurso y reparación, además de la reparación individual, se encuentra el desafío de trabajar en diseñar mecanismos que tiendan a una reparación que resulte transformadora para la sociedad; (v) contemplar en el listado de enfermedades profesionales, los daños sobre la salud provocados por comportamientos que suponen violencia y acoso; (vi) en materia de sanciones, al no considerarse como una infracción laboral específica esta problemática, ocurre que, ante la detección de casos de violencia laboral, no se prevé una sanción por su comisión; (vii) finalmente, respecto de formación y sensibilización, salvo la Ley Micaela de formación con perspectiva de género para el sector público (de escasa aplicación en la práctica), no se observa un mandamiento legal que establezca la obligación de sensibilizar y capacitar en estos temas para el ámbito privado.

Al segundo interrogante que plantea en este trabajo si la entrada en vigencia del Convenio impulsa a las empresas a modificar el actual tratamiento de este tema en sus programas de *compliance* se responde que esto depende del caso concreto. En efecto, si bien el acoso laboral es una problemática común en las empresas argentinas, incluso más que la corrupción, irónicamente esta última tendería a recibir más atención por parte de las compañías, existiendo a la fecha un disímil nivel de enfoque y recursos destinados a la perspectiva de género en la prevención y abordaje de la violencia laboral. Esto es así por cuanto se ha visto que el tratamiento de la problemática que hace cada empresa está muy relacionado con su cultura organizacional y el enfoque normativo o preventivo que la organización tenga en su programa de integridad respecto al acoso. Por ello, aquellas organizaciones que tengan la genuina intención de avanzar en prevenir, mitigar y tratar adecuadamente estas situaciones, es recomendable que apliquen para su implementación, el modelo de gestión de seis pasos de Pacto Global desarrollado en el capítulo V del presente trabajo. A su vez, al implementar el primer paso de “comprometerse” es importante destinar en la planificación tiempo suficiente para lograr el efectivo compromiso del liderazgo con la temática. Siguiendo a las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales sobre conducta empresarial responsable, las organizaciones deberían expresar su compromiso de respetar el derecho humano a gozar de un ambiente libre de violencia y acoso a través de una declaración de política de acceso público que sea aprobada por el más alto nivel de la empresa, se comunique interna y externamente y se refleje en las demás políticas y procedimientos operativos para integrarla eficientemente en toda la empresa.

Por su parte, al tercer interrogante relativo a si es posible impulsar el tratamiento de esta temática en las empresas a través de una mirada transversal e integradora del Derecho del Trabajo y de *compliance*, se responde, sin lugar a dudas, afirmativamente, habiendo demostrado con los protocolos consultados y con las recomendaciones brindadas a lo largo de esta tesis, la importancia de aplicar una mirada transversal, preventiva y transformadora de cultura en esta temática. Muestra de ello son los recientes fallos jurisprudenciales citados, en donde una adecuada implementación y aplicación del programa de

Compliance anti acoso en las organizaciones, permitió a las empresas tomar decisiones fundamentadas que luego fueron respaldadas por la justicia, todo ello en línea con los principios del Convenio OIT 190.

Finalmente, y como corolario de este trabajo, se puede colegir que la ratificación por la Argentina del Convenio OIT 190 ha significado una verdadera revolución en el mundo del trabajo. Los primeros destellos los estamos viendo en la actualidad, pero sin dudas el futuro cercano nos permitirá comprender acabadamente la importancia indiscutible de este instrumento en la protección del derecho humano de gozar de un ambiente sano, libre de violencia.

* * *



Universidad de
San Andrés

Bibliografía

A. Bibliografía

- ALLIANCE FOR INTEGRITY, *Guía Práctica Para Promover Integridad Empresarial Con Perspectiva De Igualdad De Género, Diversidad E Inclusión*, 2023
- ARESE, César (2022). *Derechos Humanos Laborales. Teoría y práctica de un nuevo Derecho del Trabajo*, 2ª edición ampliada y actualizada, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Rubinzal – Culzoni Editores.
- BENITEZ, Oscar E., *Violencia Laboral y perspectiva de género. Un aporte para pasar de la dicotomía a la concatenación*, MJ – DOC- 16960, AR, 02/01/2023.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. (2019). *Convention No. 190: Violence and Harassment* Convention, 2019, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 (último acceso 27/06/2023)
- RAFFAGHELLI, Luis A. / CONTRERA, Ileana / CONTRERA, Guillermo J. (2019). *Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Una mirada desde el derecho y la psicología del trabajo*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Rubinzal – Culzoni Editores.
- SACCANI, Raúl – MORALES OLIVER, Gustavo (2018), *Tratado de Compliance: Tomo I*, 1era Ed., 1era reimpr., Ciudad Autónoma de Buenos Aires: La Ley.
- SECRETARÍA DE MINERÍA DE LA NACIÓN – WOMEN IN MINING ARGENTINA, *Guía de prevención y actuación ante violencias por razones de género*, septiembre 2023.

B. Bibliografía virtual

- ALLIANCE FOR INTEGRITY, *Guía Práctica Para Promover Integridad Empresarial Con Perspectiva De Igualdad De Género, Diversidad E Inclusión*, 2023
- AMBROSIO, Luciana Mercedes, *Mobbing laboral y Convenio 190 OIT: nuevos límites hacia la violencia laboral*, publicado en www.abogados.com.ar con fecha 18/08/2023. Disponible en <https://abogados.com.ar/mobbing-laboral-y-convenio-190-oit-nuevos-limites-hacia-la-violencia-laboral/33231> (último acceso 24/08/2023)
- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE COMPLIANCE, *Guía práctica sobre compliance y diversidad*, Septiembre 2022
- BETEMPS, Enrique A., *Apuntes laborales sobre compliance*, La Ley: 2020, Tomo La Ley 2020 A.
- CANESSA MONTEJO, Miguel F., *El Jus Cogens Laboral: Los Derechos Humanos Laborales Recogidos En Normas Imperativas Del Derecho Internacional General*, en <http://www.relatos.org/documentos/DERECHO.Canessa3.pdf> (último acceso 17/08/2023)

- CONVENCIÓN DE VIENA SOBRE EL DERECHO DE LOS TRATADOS, https://www.oas.org/36ag/espanol/doc_referencia/convencion_viena.pdf (último acceso 17/08/2023)
- CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/fichas/oc/OC-18.pdf> (último acceso 15 de agosto de 2023).
- DEPETRIS, Eduardo A., *La violación del deber de seguridad, conforme arts. 75, 62, 63, 64, 76 de la Ley de Contrato de Trabajo y la acción de compensación de los daños causados*, Revista Jurídica de San Luis - Número 5 - Mayo 2019, disponible en https://ar.ijeditores.com/pop.php?option=articulo&Hash=02fd09a9a9c31987174d26d0fc2113be&fbclid=IwAR2oLpG2NLfBUWJyBs51jLcLndoA24o6fs_oWDY4W3sxGjVJHn4nHKYtj7Q (último acceso 11/09/2023)
- DIRECTIVA (UE) 2022/2464 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 14 de diciembre de 2022, publicado en <https://www.boe.es/doue/2022/322/L00015-00080.pdf> (último acceso 18/08/2023).
- ELA, *Guía para el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en organizaciones. Lineamientos para la implementación del Convenio 190*, Buenos Aires, Argentina, 2023. Disponible en <https://ela.org.ar/wp-content/uploads/2023/06/A-Guia-violencia-laboral.pdf> (último acceso 09/09/2023).
- GRISOLÍA, Julio, *Violencia y acoso laboral en el Trabajo de las Mujeres y Grupos en situación de vulnerabilidad. Convenio 190 – OIT*, 2022. Disponible en <http://revista-ideides.com/violencia-y-acoso-laboral-en-el-trabajo-de-las-mujeres-y-grupos-en-situacion-de-vulnerabilidad-convenio-190-oit/> (último acceso 27/06/2023)
- HIRIGOYEN, Marie-France, *El acoso moral en el trabajo*, traducción de Nuria Pujol i Valls, Barcelona-Buenos Aires-México, Paidós Ibérica S.A., año 2001, pág. 30.
- INICIATIVA SOPTLIGHT-OIT-ASOCIACIÓN ESPECIALISTAS RELACIONES LABORALES, GRUPO BOLOGNA, CASTILLA – LA MANCHA, TURÍN, *De la ratificación a la acción. Desafíos para la implementación del Convenio Nro. 190 sobre violencia y acoso en Argentina*, 2021, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_807023.pdf (último acceso 11/09/2023)
- Ley 27401 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, publicada en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/295000-299999/296846/norma.htm> (último acceso 18/08/2023)
- LEYMANN, Heinz, *La persécution au travail*. París: Seuil. 1996.
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio, *La discriminación laboral. Despedido discriminatorio*. Universidad del Salvador, Buenos Aires: 2000.
- MTESS, *Violencia y acoso en el mundo del trabajo. Aportes desde la negociación colectiva y la OAVL a un año de la ratificación del Convenio núm. 190*, 2018, <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss-violencia-laboral-informe-2021.pdf> (último acceso 27/06/2023)

- NACIONES UNIDAS, DERECHOS HUMANOS, OFICINA DEL ALTO COMISIONADO, *La Responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para su interpretación*. Nueva York y Ginebra: 2012.
- NACIONES UNIDAS, <https://www.ohchr.org/es/what-are-human-rights> (último acceso 17/08/2023).
- NACIONES UNIDAS, *Principios Rectores de las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar*, publicado en https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf (último acceso 18/08/2023)
- OBSERVATORIO DE SALUD Y SEGURIDAD DEL TRABAJO DE ARGENTINA, *La violencia en el Trabajo: un Acercamiento al Problema desde la encuesta de salud y trabajo de Argentina*, 2018, disponible en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/violencia_laboral_281220.pdf (último acceso 11/09/2023)
- OCDE, *Guía de Debida Diligencia para una conducta empresarial responsable*, disponible en <https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf> (último acceso 13/09/2023).
- OCDE, *Líneas Directrices para Empresas Multinacionales para una Conducta Empresarial Responsable*, disponible en <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/7abea681-es.pdf?expires=1699413383&id=id&accname=guest&checksum=3B13307C73EE466A54D738FF5A10103C> (último acceso 08/11/2023)
- OIT, *Convenio 111 sobre Discriminación*. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111 (último acceso 23/08/2023)
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf, (último acceso 17/08/2023)
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Guía sobre el Convenio núm.. 190 y sobre la Recomendación núm.. 206*, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_830029.pdf
- PACTO GLOBAL, *Modelo de gestión del pacto de las Naciones Unidas. Marco para su implementación. Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente, Anticorrupción*, disponible en https://pactoglobal.org.ar/wp-content/uploads/2015/03/Modelo_Gestion.pdf (último acceso 17/09/2023).
- PACTO GLOBAL ARGENTINA, *Guía de Derechos Humanos para empresas. Proteger, respetar y remediar. Todos ganamos*, publicado en [https://pactoglobal.org.ar/wp-](https://pactoglobal.org.ar/wp-content/uploads/2015/03/Modelo_Gestion.pdf)

[content/uploads/2015/02/Gu--a_Empresas-y-Derechos-Humanos.pdf](https://pactoglobal.org.ar/wp-content/uploads/2015/02/Gu--a_Empresas-y-Derechos-Humanos.pdf) (último acceso 18/08/2023).

- PACTO GLOBAL ARGENTINA, *Integridad Sostenible: Compliance de Segunda Generación. Recomendaciones y herramientas prácticas que contribuyen a su implementación*, 2023, publicado en https://pactoglobal.org.ar/wp-content/uploads/2023/08/eBook-Integridad-Sostenible-2023_V6.pdf (último acceso 18/08/2023)
- PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD), AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO (AECID), *Guía para organizaciones: Empresas libres de violencia: Prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral*, Panamá: 2014, pág. 5. Disponible en https://oig.cepal.org/sites/default/files/pnud_guia_secprivado_final_ccrev_07082022.pdf (último acceso 23/08/2023).
- STILE, Enrique M y MAÑKO, Walter, *Riesgos laborales sobre discriminación, mobbing, burnout y acoso sexual en la Argentina*, en SACCANI, Raúl Ricardo, MORALES OLIVER, Gustavo, *Tratado de Compliance: Tomo I*, 1era ed., 1era reimpr., Ciudad de Buenos Aires: La Ley, 2018, págs. 660 y 661.
- TORRES CADILLO, Rosa Isabel. *Mobbing y Compliance laboral: un aliado estratégico contra la hostilidad*, 2022, disponible en https://www.researchgate.net/publication/367096489_Mobbing_y_el_compliance_laboral_Un_aliado_estrategico_contra_la_hostilidad/link/63c151703b521f1d4d876398/download (último acceso 27/06/2023)
- UNITED NATIONS, 2019 "Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women"; <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>
- UNZAGA DOMÍNGUEZ, Guillermo, *Una primera aproximación al Convenio 190 de la OIT y su Recomendación 206*, MJ-DOC-17029-AR | MJD17029, 13/03/2023.

* * *