

SOBRE UN POSIBLE CONVENIO SOBRE LA VIOLENCIA CONTRAS MUJERES Y HOMBRES EN EL TRABAJO.

Gerardo JUARA
Cintia Soledad Zippan¹

ANTECEDENTES.

Inicialmente la propuesta de promover una norma que tratara de la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo tenía por objeto dar seguimiento a la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente.

Esta resolución fue adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 98.^a reunión (2009), y en ella se pedía la prohibición de la violencia de género en el lugar de trabajo y la adopción de políticas, programas, leyes y otras medidas para prevenirla.

La propuesta de discusión de esta cuestión se presentó siete veces al Consejo de Administración, que la examinó en sus reuniones 316.^a, 317.^a, 319.^a, 320.^a, 322.^a, 323.^a y 325.^a.

Durante la conferencia internacional del trabajo del 2018 la Comisión normativa de la OIT debatió durante dos semanas sobre un posible instrumento internacional relativo a la violencia contra mujeres y hombres en el trabajo.

Este trabajo concluyó en un texto² que la Oficina de la OIT ordenó a fin de darle coherencia y concordancia para su estudio y tratamiento por las partes de la conferencia en vistas a su segunda revisión en la reunión de mayo-junio del 2019.

Según el reglamento esta comunicación (del 8 de agosto del 2018) se realizó por un plazo de tres meses para que las partes, gobiernos, empresarios y trabajadores envíen sus observaciones recomendaciones propuestas de mejora etc.

¹ abogados especializados en materia sindical.

² https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCM-S_637134/lang--es/index.htm

En resumen, el 8 de noviembre del 2018 la oficina de la OIT comenzó a recibir los aportes para el debate de lo que puede ser el primer convenio internacional del trabajo del centenario, en un periodo de dificultosa actividad normativa.

Compartimos, entonces, nuestras observaciones iniciales sobre el borrador.

INTENTADO UN MARCO TEORICO. (sin conseguirlo).

La violencia constituye una de las principales fuentes de iniquidad, discriminación, estigmatización y conflicto en el ambiente de trabajo (OIT. 1998)³. Las consecuencias del fenómeno trascienden al plano individual, organizacional y social, por lo que el abordaje de esta problemática configura un tema central desde la perspectiva de los derechos humanos.

Existe un creciente reconocimiento de que para confrontar la violencia se necesita un cambio cultural, un enfoque comprensivo, evitar las reacciones episódicas e implementar medidas preventivas.

Para una mejor comprensión hemos considerado útil tomar algunas definiciones usadas por los informes previos a la conferencia:

El término mobbing proviene del inglés, del verbo to mob que significa atacar o asaltar, y de la etología, que utiliza dicho término para referirse al comportamiento de algunos animales que acosan minuciosamente a un miembro del grupo para alejarlo. La noción de mobbing o violencia laboral describe comportamientos agresivos y vejatorios tendientes a eliminar a un individuo de la organización o grupo del que forma parte⁴.

El concepto remite a hechos y conductas violentas recurrentes, no episódicos ni únicos (CHAPPELL y DI MARTINO. 1998), y sus formas visibles son variadas, aunque frecuentemente se sintetizan en:

1. • Aislamiento físico del trabajador
2. • Marginación a través de hostilidades y falta de comunicación

³ 1 Chappell, D. y Di Martino, V. Violence at work. Organización Internacional del Trabajo. 1998.

⁴ También ha sido definido como “terror psicológico” impartido en el lugar de trabajo.

3. • Difusión de conceptos peyorativos e injurias
4. • Asignación de tareas humillantes, de difícil concreción o no acordes a su perfil laboral
5. • Menoscabo de la imagen del trabajador frente a terceros
6. • En la administración pública es frecuente el ejercicio abusivo del IUS VARIANDI, es decir, la modificación arbitraria de las condiciones de trabajo: horario, sector, tareas.

Marie France Hirigoyen definió como acoso moral al proceso de maltrato psicológico :

“...en el que un individuo puede conseguir hacer pedazos a otro y el ensañamiento puede conducir incluso a un verdadero asesinato psíquico”. De acuerdo con la autora, no existe un perfil psicológico específico de las personas a las que se acosa sino contextos laborales en los que la violencia laboral se desarrolla con mayor facilidad y en los que los/as trabajadores/as corren más riesgos.”

La elección de la expresión acoso moral supone una toma de postura:

“Acosar es someter sin reposo, perseguir sin tregua. El abuso es reiterado en un período largo de tiempo. Los vínculos asimétricos (desiguales) en la estructura laboral, propician el acoso. Las víctimas, al principio y contrariamente a lo que los agresores pretenden hacer creer, no son personas afectadas de alguna patología o particularmente débiles. El acoso puede empezar, precisamente cuando una víctima reacciona contra el autoritarismo de un superior y no se deja avasallar. Su capacidad de resistir a la autoridad a pesar de las presiones es lo que la señala como blanco”⁵.

“...la víctima es estigmatizada (...): se dice que el trato con ella es difícil, que tiene mal carácter (...) Se considera que su personalidad es la responsable de las consecuencias del conflicto y la gente se olvida de cómo era antes o de cómo es en otro contexto”⁶.

⁵ Scialpi, Diana. “Violencia laboral y desamparo institucional aprendido”. En: Revista Jurisprudencia Argentina. Núme-

⁶ «EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO Distinguir lo verdadero de lo falso» MARIE-FRANCE HIRIGOYEN1 Paidós Barcelona, 2001 (300 páginas)

La autora definió a la violencia en la administración pública como “**violencia político-burocrática**” de acuerdo con sus características específicas, entendiendo que muchas veces es fortalecida y perpetuada por la inacción institucional.

2. Entre las expresiones habituales que identifica se pueden mencionar:

1. • Abierta violación de normas vigentes por parte de quienes las crean y por parte de quienes deben hacerlas cumplir
2. • Coexistencia de numerosos escalafones vigentes o sistemas de empleo diferentes
3. • Criterios irracionales de selección de personal
4. • Asignación irregular de los cargos
5. • Concursos espurios
6. • Violación del principio de igual remuneración por igual tarea
7. • Evaluaciones de desempeño del personal por cupos
8. • Unidades retributivas (horas extras) distribuidas a criterio del jefe político • Sumarios injustificados
9. • Infrautilización de capacidades individuales
10. • Hacinamiento laboral y CYMAT degradantes
11. • Mobiliario inadecuado y falta de lugares destinados al almuerzo
12. • Acoso sexual
13. Falta de pronunciamiento frente a reclamos administrativos

El Derecho del trabajo parte de la desigualdad existente en la relación empleador – trabajador, a raíz de la cual surge la norma como canal de equilibrio protector del trabajador, entendiéndolo como sujeto de preferente tutela.

Es por ello, que dentro de este marco, se entiende que es el empleador quien se encuentra en mejor posición que el trabajador, devenido del poder que este detenta dentro del vínculo laboral.

Entendamos que es el empleador quien maneja los hilos de la relación laboral, por ser quien contrata, quien dirige el trabajo, quien abona los salarios, quien tiene la facultad (o el poder) de sancionar, suspender y hasta despedir a un trabajador.

Es ahí, en la tarea de equiparar la balanza, donde radica la importancia de la protección que otorgan al trabajador las normas en materia de derecho laboral que hoy se encuentran tan cuestionadas y de ampliar esa tutela a el fenómeno de la violencia en el trabajo.

Como punto inicial es conocido pero no por ello menos necesitado de señalamiento que la violencia, en su acepción más amplia, ha sido tratado por la OIT y objeto de acuerdos específicos (C29 y 105 eliminación del trabajo forzoso, c182 peores formas del trabajo infantil, C111 contra la discriminación, entre los llamados “Fundamentales”.)

Así lo reconoce el Preámbulo que remite a los siguientes documentos internacionales:

- 1) La Declaración de Filadelfia (que afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades)**
- 2) los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo;**
- 3) la Declaración Universal de Derechos Humanos,**
- 4) el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos,**
- 5) el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,**
- 6) la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial,**
- 7) la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer,**
- 8) la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y**
- 9) la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;**

De ese conjunto normativo del preámbulo la comisión normativa formula lo que será el Principio rector en materia de violencia:

El derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género; del que se derivarán su oponibilidad “erga omnes”, y los corolarios del deber de prevención y tolerancia cero.

la relación laboral, como lo señalara la doctrina en varias oportunidades, es un vínculo jurídico desigual que no sólo pone en crisis la afirmación de que se trate de un contrato (Supiot) sino que dicha desigualdad en si misma le otorga una naturaleza violenta al vínculo, siendo la función del Derecho del Trabajo oponerse a ella (Sarhou).

Para identificar aún mejor la violencia que lleva inmersa la hiposuficiencia negocial, que cimienta las bases de la relación laboral debemos adentrarnos en los propios conceptos de las cuestiones a tratar. Como ya hemos manifestado, el vínculo empleador – trabajador, trae aparejada la subordinación por parte de este último a la voluntad del primero.

Tal como pronunciara el Tribunal Constitucional Español en su sentencia 3/1983 :

“...La disparidad normativa se asienta sobre una desigualdad originaria entre trabajador y empresario que tiene su fundamento no solo en la distinta condición económica de ambos sujetos, sino en su respectiva posición en la propia y especial relación jurídica que los vincula, que es de dependencia o subordinación de uno respecto al otro...”

A estos efectos, es dable destacar que por definición de la Real Academia Española subordinación es la: 1. f. Sujeción a la orden, mando o dominio de alguien. Y si tenemos en cuenta que del mismo glosario se desprende que dominar es 2. tr. Sujetar, contener, reprimir.

Notamos a las claras la violencia que lleva implícita per se la relación laboral y que dicha violencia, entendida como la acción o el efecto de violentar, es ejercida íntegramente por la figura del empleador y es la que sirve como motor de nacimiento del derecho del trabajo, el cual se instaura para contener la misma.

En ese marco de ideas, esta desigualdad intrínseca que genera el surgimiento de las leyes laborales como respuesta a la penosa situación que vivía el trabajador, resultado de la industrialización capitalista, época en la cual fue como nunca palmario el ejercicio de la violencia que generó la concentración del poder en manos del empleador, en tanto al no existir legislación alguna que protegiera específicamente a la parte más vulnerada de la relación, era el empresario quien podía imponer libremente las condiciones de trabajado (siempre a la baja para el trabajador), sabiendo que estas serían aceptadas por uno u otro individuo atento a la superpoblada oferta de trabajo.

En aquel momento, dado que existía la igualdad formal de las partes contratantes “trabajador – empleador”, era la voluntad del empresario la que predominaba viéndose reflejada en “...jornadas de trabajo agotadoras <<de sol a sol>>; salarios de hambre, sin otro límite que la subsistencia física del trabajador que permitiera la reproducción de la fuerza de trabajo, condiciones laborales precarias y ambientes nocivos e insalubres; explotación cualificada del trabajo de la mujer y de los menores - las llamadas <<medias fuerzas>>- respecto de los que se agravaban de modo especial las misérrimas condiciones generales...”⁷

Si vemos que el poder que ejerce el empleador sobre el trabajador es de tal magnitud, disparidad y violencia que trasciende el ámbito de dirección para inmiscuirse en la esfera física y psíquica del individuo de modo tal que deber ser limitado en por lo menos cinco planos (Trabados Internacionales – Constituciones – Leyes – Convenios Colectivos y Contratos individuales) y que todos ellos apuntan a delimitar el ejercicio del mismo solo a la capacidad de dirección.

Es dable destacar que si durante tanto tiempo se han realizados números esfuerzos por equiparar por medio la norma, las desigualdades manifiestas existentes en el vínculo trabajador – empleador, limitando el poder de este último para proteger a la parte más débil, partiendo de las diferencias existentes y la situación desventajosa del trabajador con el fin de equiparar la balanza y proteger al mismo de las innumerables injusticias sufridas por este a manos del ejercicio del poder / violencia por parte del trabajador.

Sería inentendible dejar de lado las conquistas protectorias conseguidas, poniendo en plano de igualdad (al dotarlo de igual tutela ante las leyes laborales) a quien se intenta contener en el ejercicio de su poderío y a quien se intenta proteger, condenándolo así a un total desamparo en el ejercicio de hecho de las mismas.

En ese marco el convenio propuesto debería transitar la hoja de ruta de aquellas normas de la OIT que van en el camino de hacer visible esa **desigualdad injusta- en términos Rawlsianos, si se me permite-** (discriminación, trabajo infantil, trabajo forzoso, salarios mínimos, libertad sindical, etc.) como exteriorizaciones de esa violencia congénita que hacen insoportable las conductas que objetiviza el nuevo instrumento propuesto.

⁷ Palomeque Lopez, obra citada.

Este comentario vale en tanto sirva para analizar la propuesta del organismo internacional. Ya veremos que una de sus disposiciones ⁸entra en crisis con la que pudo haber sido la hipótesis de trabajo de esta comisión: reconocer la violencia estructural del mercado de trabajo derivada de la relación asimétrica de poder dada entre quien demanda fuerza de trabajo y quien la ofrece.

La convención utiliza en varias oportunidades la expresión “**mundo del trabajo**” concepto que no es nuevo y cuenta con algo más de dos décadas de desarrollo, y abarca y extiende la mirada de la organización aún mas allá de la relación individual abarcando todos los ámbitos y acciones que constituyan al trabajador como tal.

UNA CONSTRUCCION TEORICA DESDE EL ACTIVISMO JUDICIAL

En la práctica argentina la doctrina judicial, a falta de una norma especial, ha ido configurando un cuerpo teórico sobre la violencia que nos permite delimitar algunos criterios.

Así es que la jurisprudencia ha edificado un concepto de violencia tal como:

“Un claro ejemplo de violencia laboral es el que surge de la discriminación como forma de lograr que otro cambie lo que no puede o no tiene por qué cambiar, violencia que se viene enseñoreando casi solapadamente y genera en las personas un estado de crisis, entendiéndose ésta como la latencia entre el peligro y la oportunidad. En rigor de verdad se trata de distintas formas de discriminación hostil que van desde el acorralamiento paulatino constituido por pequeños actos hasta hechos únicos instantáneos y definitivamente descalificantes. Procesalmente deberá tenerse en cuenta la existencia de indicios que puedan conducir a los hechos o al hecho que hay que acreditar y tener presente que los indicios son indicadores o conductores que en el marco de pequeñas acciones guían a los hechos sometidos a prueba”⁹

Y también:

La violencia en el ámbito de las relaciones laborales se manifiesta en diferentes formas de maltrato, se relaciona con la utilización abusiva del poder para obtener un resultado concreto, mediante toda acción, conducta o inactividad ejercida o tolerada en el ámbito laboral por la parte empleadora, superiores jerárquicos o terceros que restringen la esfera de la libertad y constituyen un atentado a la dignidad, la integridad física, moral o sexual de la persona traba-

⁸ artículo 3 del convenio propuesto.

⁹ CNAT Sala VII Expte N° 2.512/05 Sent. Def. N° 40.175 del 8/6/2007 “R., H. c/Banco de la Nación Argentina s/despido” (Ferreirós – Ruiz Díaz).

jadora. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo ha definido la violencia en el lugar de trabajo como toda acción incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual la persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma (v. pto. 1.3.1. del "Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirlas", elaborado en la Reunión de expertos en 10/2003 - Ginebra [www.ilo.org./global/langen/index.htm](http://www.ilo.org/global/langen/index.htm)-OIT).¹⁰

Esta construcción ha requerido un extenso trabajo de la casuística sometida a examen judicial para determinar cuando se incurre en violencia laboral:

“Las conductas mediante las cuales se materializa el acoso moral en el empleo, pueden ser, entre otras:

- a) Intentar someter o eliminar a una persona de su puesto de trabajo usando maquinaciones contra ella.
- b) Desestabilizar emocionalmente a una persona mediante todo tipo de estrategias buscando que ésta explote.
- c) Atacar sistemáticamente a una persona criticando destructivamente cuanto realiza en su trabajo.
- d) Maltratar verbalmente a una persona mediante amenazas, gritos o insultos para minarla psicológicamente atacando su dignidad.
- e) Deteriorar deliberadamente el rendimiento laboral de una persona.
- f) Hostigar sistemáticamente a una persona mediante acusaciones falsas acerca de su trabajo.
- g) Inducir intencionalmente a una persona a cometer errores.
- h) Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias.
- i) Forzar a una persona a un abandono prematuro o ilícito de un puesto de trabajo mediante coacciones o amenazas.
- j) Destruir la salud física o psicológica minando la autoestima y la confianza en sí misma de una persona.
- k) Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse con jefes o compañeros de trabajo;
- l) Sobrecargar de trabajo a una persona sistemáticamente o reducir los plazos de ejecución de las tareas para forzarla al fracaso en los objetivos;
- m) Dejar a una persona sin nada que hacer, para desestabilizarla y acusarla después de falta de rendimiento; y
- n) Alterar el entorno laboral de la persona, envenenando a sus compañeros de trabajo en contra de ella”¹¹

En tanto ha hecho una construcción diferenciada respecto del mobbing:

El acoso moral es definido en la doctrina médica, sociológica y jurídica como una situación creada por una persona o grupo de personas, que ejercen una violencia psicológica extrema,

¹⁰ CNAT Sala I Expte N° 9.148/2010 Sent. Def. N° 87.370 del 13/02/2012 “V.P., M.A c/ Tele-tech Argentina S.A. s/ Despido”. (Pasten de Ishihara – Vilela). En el mismo sentido, Sala I Expte N° 38.789/09 Sent. Def. N° 87.631 del 25/4/2012 “A., A.K c/ Ekekens SA y otro s/ despido” (Pasten de Ishihara – Vilela) y Sala I Expte N° 2.833/07 Sent. Def. N° 88.038 del 31/8/2012 “Q.,V.B. c/Helcint SRL y otros s/despido” (Pasten de Ishihara – Vilela).

¹¹ CNAT Sala IV Expte N°33.087/09 Sent. Def. N° 95.089 del 30/12/2010 “O., U. P. c/Swiss Medical SA s/despido” (Guisado – Ferreirós).

de forma sistemática, durante un tiempo prolongado y sobre una persona en particular. Así, el vocablo "mobbing" se utiliza precisamente para identificar las situaciones en las que una persona o un grupo de personas ejercen una 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, el grupo o la empresa. Entonces, la agresión psicológica tiene una dirección específica hacia la víctima con una intencionalidad subjetiva y perversa de generar daño o malestar psicológico, su destrucción psicológica y consecuente sometimiento y/o su egreso de la organización empresarial o del grupo."¹²

"La OIT reconoce al mobbing como concepto: es la persecución psicológica laboral y constituye una conducta hostil o intimidatoria que se practica hacia un trabajador desde una posición jerárquica superior o desde un grupo de iguales con respecto a los cuales éste mantiene una subordinación de hecho. Dicha conducta hostil es reiterativa y persistente en el tiempo llegando a adoptar métodos de influencia muy diversos, pasando por agresiones como la ocultación de información, la difamación o el trato vejatorio."¹³

Del mismo modo que a través de la casuística ha delimitado el marco valorativo que le permite calificar cuando la ordenación de los medios productivos sobre los que el empleador legalmente puede disponer, incurre en violencia laboral objetiva. Así es que:

*"Constituye un acto de violencia contra la trabajadora, dejarle como única opción la renuncia a su puesto de trabajo, para concretar su proyecto de vida de comenzar una familia y ser madre a una edad en las que sus posibilidades son cada vez menores; puesto que ante la negativa formulada por la empleadora esta parecería la única salida factible para concretar su proyecto. Y esta elección, de llevarse a cabo, importaría sin lugar a dudas, un atentado contra su derecho a la permanencia en el trabajo y violencia contra su persona, en tanto la decisión que podría adoptar no sería tomada con libertad. No es ocioso destacar que el artículo 9 del CCT 967/08 "E" (aplicable en el ámbito de la demandada) determina que es obligación de la Obra Social la de garantizar a sus trabajadores ocupación efectiva, salvo por razones fundadas que impidan cumplir con esta obligación. En este sentido, no se advierte que la presunta inexistencia de vacantes constituya una razón fundada para denegar el pedido de la actora, pero sí implica incumplimiento de garantizar ocupación efectiva, en tanto la única alternativa es su renuncia. (Del voto del Dr. Pesino, en mayoría)."*¹⁴

¹² CNAT Sala II Expte N° 7.358/05 Sent. Def. N° 95.304 del 12/10/2007 "R., F. c/Cablevisión SA s/ despido" (Maza – Pirolo). En el mismo sentido, Sala II Expte N° 8141/05 Sent. Def. N° 95.437 del 4/12/2007 "V., M. Á. c/Craveri SA s/despido" (Pirolo Maza), Sala II Expte N° 295/09 Sent. Def. N° 99.674 del 16/9/2011 "D., J.B. c/ Coto CICSA s/despido" (Pirolo – González) y Sala I Expte N° 30.848/2010 Sent. Def. N° 88.280 del 28/11/2012 "C., S.M. c/ BBVA Banco Francés y otro s/despido" (Vázquez Pasten de Ishihara).

¹³ CNAT Sala VIII Expte N° 45.207/09 Sent. Def. N° 38.810 del 23/4/2012 "R., E.I. c/Medicus SA de Asistencia Médica y Científica y otro s/accidente - acción civil" (Catardo – Pesino).

¹⁴ CNAT Sala VIII Expte N° 25.402/2010 Sent. Def. N° 38.560 del 11/11/2011 "P., M. E. c/ OSPLAD Obra Social para la Actividad Docente s/ Acción de amparo". (Catardo – Pesino – Ferreirós)

En la construcción del concepto muchas veces surgió la similar naturaleza entre la violencia y el mobbing y la discriminación:

“Muchas veces las manifestaciones de violencia moral incluyen componentes discriminatorios. La discriminación puede actuar como generadora de un proceso de acoso y también puede aparecer en algunos actos aislados durante el proceso desencadenado por móviles no típicamente discriminatorios (lograr el desánimo, la renuncia de un empleado, su traslado o simplemente satisfacer necesidades perversas o narcisistas del mover). También se reconoce como idóneo para provocar daño un ambiente de trabajo agresivo, hostil y denigrante, que puede ser consecuencia de inadecuados estilos de dirección basados en un liderazgo autoritario o climas organizacionales cargados hacia la competitividad y con fallas en los aspectos de comunicación, sistemas de recompensas, u otros factores que afectan a todos o a una gran mayoría de los trabajadores de la empresa.”¹⁵

Existe, y es necesario reconocer e incluir, supuestos de violencia laboral objetiva, no ejercida de persona a persona ni con la conciente intención de dañar, pero si derivada del ejercicio del Poder de Dirección que el empleador se reserva para si en la relación jurídico laboral, y que tiene una relación estrecha en cuanto más intenso más (es decir, cuando menos consensuado o controlado es) mayor posibilidad de daño contiene al generar un **ambiente de trabajo hostil**.

“Si bien el “mobbing” supone una violencia psicológica que tiene una dirección específica hacia la víctima con una intencionalidad subjetiva y perversa de generar daño o malestar psicológico, su destrucción psicológica y consecuente sometimiento y/o su egreso de la organización empresarial o del grupo, los moteos despectivos empleados para con la actora tales como: “la loca”, “la chapi”, “la multiuso”, “la 22”, no permiten advertir una finalidad intencional de destruirla psicológicamente, es decir, no se encuentra probado el componente subjetivo perverso e intencional que permite definir lo que la jurisprudencia, medicina y sociología del trabajo han conceptualizado bajo la denominación de “mobbing”. Sin embargo, la nocividad del ambiente de trabajo activa la responsabilidad del empleador en los términos del art. 1109 CC. El empleador tiene el deber constitucional de garantizar condiciones de trabajo dignas y la obligación legal de lograr la seguridad e higiene en el empleo, conforme lo exigen los arts. 14bis CN, art. 75 LCT y 4 ap.1 de la ley 24.557. El principal no sólo se encuentra legitimado para tomar medidas en resguardo de la integridad de sus dependientes sino que ello constituye una exigencia derivada del principio de buena fe exigible al buen empleador y lo esperable de éste (arts. 62/63 y concs LCT). En el caso, el ambiente de trabajo hostil en que prestó servicios la reclamante como el maltrato personal que padeció de sus compañeros y superiores jerárquicos, han generado dolor moral, sufrimiento emocional y padecimientos que deben ser reparados.”¹⁶

Estos supuestos de violencia laboral objetiva tienen dos grandes variantes:

¹⁵ CNAT Sala II Expte N° 31.939/09 Sent. Def. N° 100.146 del 16/2/ 2012 «R. F., P c/ Citytech S.A. s/mobbing» (González – Maza).

¹⁶ CNAT Sala II Expte N° 7.358/05 Sent. Def. N° 95.304 del 12/10/2007 “R., F. c/Cablevisión SA s/ despido” (Maza – Pirolo).

- a) una de ellas, denominada “violencia laboral comisiva o por comisión” es aquella situación en la que el empleador, en razón del ejercicio de su poder de dirección, ordena los elementos de producción y dispone la ejecución de tareas de manera tal que somete al/los trabajador/es al potencial riesgo de sufrir violencia dentro de la relación laboral o por fuera de ella (clientes, terceros, usuarios, etc.)
- b) La otra, denominada “violencia laboral omisiva o por omisión ” ocurre cuando advertido el empleador del riesgo para sus empleados, de sufrir violencia por o en ocasión del trabajo, no adopta las medidas adecuadas para evitarlo.

La jurisprudencia ha dado algunos ejemplos de estos casos:

Supuesto de Omisión:

“Habiéndose acreditado que existió un supuesto de violencia laboral configurado por una conducta persecutoria, discriminatoria, abusiva e injuriosa a la que fue sometida la actora en los últimos años de la relación laboral, y por haber permitido y tolerado la empresa accionada semejante clima de trabajo sin haber tomado ninguna medida preventiva o sancionatoria, corresponde concluir que se encuentra comprometida su responsabilidad por resultar titular del pleno poder de organización y dirección de la empresa (arts. 64 y 65 LCT); por ello, debe responder por el hecho de sus dependientes, conforme lo prescribe la primera parte del art. 1113 CC.”¹⁷

Supuesto de comisión:

“Si bien en el caso no quedó probado el componente subjetivo perverso e intencional que permitiría establecer que existió un supuesto de mobbing contra el trabajador, si quedó acreditada la nocividad y hostilidad del ambiente de trabajo, lo que activa de todos modos la responsabilidad del empleador en los términos del art. 1109 del Código Civil. Ello así, toda vez que el empleador no cumplió con su deber constitucional de garantizar condiciones de trabajo dignas ni la obligación legal de seguridad e higiene en el empleo, conforme lo exigen los arts. 14 bis de la C.N., 75 LCT y 4 apartado 1 de la ley 24.557, es decir que no garantizó la indemnidad psicológica de su dependiente, con lo que, al permitir condiciones y ambiente laboral nocivos, actuó culposamente.”¹⁸

Más, en el corazón, en la esencia de estos actos antijurídicos, no reside como propio el ejercicio de la fuerza “per se” lo que puede ser en cualquier caso, de cualquiera hacia cualquiera y con armas que lo condenan en otras ramas del derecho: se asienta en la preexistencia de una **relación desigual de poder**, que el avance de las Cuestiones de Género ha permitido ver con nueva luz descosiendo este otro velo de la relación jurídico laboral.la justicia argentino lo ha puesto en términos claros:

Habiéndose acreditado que existió un supuesto de violencia laboral configurado por una conducta persecutoria, discriminatoria, abusiva e injuriosa a la que fue sometida la actora en los últimos años de la relación laboral, el caso encuadra en las disposiciones de la Ley 26485 y su dec. Reglam. 1011/2010 de Protección Integral a las Mujeres que contempla y reprime

¹⁷ CNAT Sala I Expte N° 2.149/09 Sent. Def. N° 86.972 del 31/5/2011 “L., I.I. c/Instituto de Investigaciones Metabólicas SA y otro s/accidente – ley especial” (Pasten de Ishihara Vilela).

¹⁸ CNAT Sala II Expte. N° 20.397/2008 Sent. Def. N° 100.466 del 27/04/2012 “J., N.M. c/ Icona SA y otro s/mobbing”. (Maza - Pirolo).

específicamente las conductas que, basadas en una relación desigual de poder, afectan “...la vida, la libertad, dignidad, integridad física y psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal...” y situaciones donde la violencia se expresa como hostigamiento, humillación coerción verbal, etc. que apareja como consecuencia un perjuicio a la salud psicológica y a la auto determinación (arts.4° y 5°) norma que encuentra su stento en lo normado por los arts.1° de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y 2° de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará”.¹⁹

SOBRE EL TEXTO PROPUESTO

La Oficina de la OIT realizó una lectura previa a la remisión del borrador de debate a fin de darle claridad y coherencia al texto en debate, que recibió en las dos semanas de tratamiento de la conferencia más de 1000 observaciones, y armonizar el lenguaje usado con el de las restantes normas internacionales a fin de no perder claridad en el texto.

En razón de esa impresionante cantidad de observaciones el trabajo de la comisión normativa sólo alcanzó al tratamiento de los artículos 1 a 23 d) -de un total de 37 artículos- del texto que le fuera propuesto a la conferencia,.

El informe en circulación comprende entonces dos instrumentos: un borrador de convenio (artículos 1 a 23c) y uno de recomendación (23 d) a 37). En esta oportunidad trabajaré sobre el primero de ellos.

PREAMBULO:

El preámbulo del convenio punto 6 de las conclusiones) reconoce a la violencia y al acoso como una violación a los Derechos Humanos, en concordancia con igual reconocimiento dado a la discriminación en el convenio 111, lo que permite entender a la violencia como un fenómeno propio de la naturaleza de la relación laboral, y avizora la potencialidad normativa del instrumento en debate al compartir la naturaleza de los convenios fundamentales vigentes.

¹⁹ CNAT Sala I Expte N° 2.149/09 Sent. Def. N° 86.972 del 31/5/2011 “L., I.I. c/Instituto de Investigaciones Metabólicas SA y otro s/accidente – ley especial” (Pasten de Ishihara Vilela).

DEFINICIONES Y AMBITO DE APLICACION:

En el primero Título del convenio, destinado a las definiciones y los ámbitos de aplicación, se propone unificar “violencia” y “acoso” en un sólo concepto a fin de evitar debates sobre su naturaleza y darle a las opciones nacionales un mayor margen de adaptación.

Junto con ello propone sustituir “continuo” por “conjunto” a fin de abarcar más opciones de comportamientos conjuntos o independientes.

Definiendo al sujeto tutelado, la convención practica una definición ampliada de Trabajador:

El término «trabajador» abarca a las personas en todos los sectores de la economía, tanto formal como informal, ya sea en zonas urbanas o rurales, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo. (1.c)

Esta redacción lo hace compatible con el mismo ámbito de sujeto tutelado en el convenio 111 contra la discriminación de manera tal que alcanza a grupos tales como:

- 1. personas en formación,**
- 2. pasantes,**
- 1. aprendices,**
- 2. antiguos asalariados,**
- 3. voluntarios,**
- 4. personas que buscan trabajo,**
- 5. postulantes en busca de empleo,**

La complejidad del universo plantea ciertas dificultades en torno a la atribución de responsabilidades y será objeto de las propuestas de las partes y del segundo debate establecer un régimen único o uno diferenciado.

Cómo reaccionaría la legislación local con un concepto ampliado de trabajador cuando los debates nacionales ponen en crisis muchos de las ideas tradicionales de la doctrina laboral? Pues si bien en materia de seguridad social (y en que “cajoncito” pondrán los juristas este convenio?) la tendencia en la legislación ha sido la del concepto ampliado (la historia de las leyes de infortunios laborales lo corrobora) siempre con base en el principio protectorio.

En cuanto al ámbito físico la convención propone también un concepto ampliado con una redacción de estilo descriptivo:

- 1. en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;**
- 2. en los lugares en que el trabajador cobra, descansa o come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;**
- 3. en el trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo;**
- 4. en los desplazamientos o viajes por motivos relacionados con el trabajo, así como en eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;**
- 5. en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, y**
- 6. en el alojamiento proporcionado por el empleador.**

El “espacio ampliado” usado es concordante con el utilizado en otros instrumentos internacionales de la OIT tales como las recomendaciones de empleo trabajo decente (205) política de empleo (169) VIH (200) todas ellas englobadas en el concepto de “Mundo de Trabajo”. Como nota común a todos ellos, y siendo conscientes de que la descripción no implica un “numerus clausus”

El último artículo de este título establece, a mi modo de ver de modo innecesario y confuso, cuales son los sujetos posibles de ser autores y/o víctimas de violencia:

“A los efectos del presente convenio, las víctimas y los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo pueden ser empleadores o trabajadores, o sus respectivos representantes, o terceros, inclusive clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes o el público.”

Es en este punto donde debo volver a mi observación sobre la confusión en la hipótesis de trabajo.

Si claramente se tratara de la relación _ a la que no hace falta remarcar su naturaleza desigual- entre quien ofrece una remuneración a cambio de aprovechar la fuerza de trabajo ajena, debería estar claro que la “violencia en el trabajo” entendida como la derivada de ciertas formas del ejercicio de las facultades del empleador o de la propia ordenación de los medios de trabajo decidida por este, sólo puede ser ejercida por quien ocupa dicha posición y consecuentemente , éste nunca puede ser víctima de esa violencia.

Esta convicción está reforzada por el contenido del artículo 5 del convenio, incluido dentro del título de principios fundamentales:

“Artículo 5 Con objeto de eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como el fomento del trabajo decente y seguro.”

Este marco teórico impone una obligación de resultado (“eliminar“) apoyándose en el cumplimiento del los convenios fundamentales que, como señalaremos en el inicio, estructuran por si mismos una línea teórica que partiendo del reconocimiento de la naturaleza desigual y violenta de la relación laboral propone herramientas jurídicas para su reparación.

Esto ocurre porque el ingreso a dicha relación importa poner en “suspense” la voluntad del trabajador, que se somete a la del empleador, ejerciendo los actos que esta otra voluntad le impone.

No descarto que el empleador puede de hecho ser víctima de violencia ejercida por un trabajador, pero no necesita una norma especial que le otorgue tutela:

Las normas que regulan la relación jurídica laboral imponen de suyo el respeto a principios generales y preexistentes a dicha relación como el “**neminem laedere**”, el principio de “no dañar al otro”.

Esta claro por la referencia a los convenios fundamentales que si bien la obligación pesa sobre ambos términos de la relación es de mayor intensidad protectora a favor del trabajador.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES:

El segundo título del convenio trata de los principios fundamentales aplicables a la prevención y la reparación de la violencia y el acoso en el trabajo.

El artículo 4 establece la regla general:

1. Todo Miembro que ratifique el presente convenio reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

A continuación enumera los compromisos destinados a cumplir tal fin tutelar:

las acciones a las que los Estados deben comprometerse.

- a) prohibir por ley todas las formas de violencia y acoso;**
- b) velar por que las políticas pertinentes aborden la cuestión de la violencia y el acoso;**
- c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;**
- d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento y fortalecer los mecanismos existentes;**
- e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;**
- f) prever sanciones;**
- g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, y**
- h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.**

Este enunciado se extiende a la obligación de respetar los convenios fundamentales como instrumentos de erradicación de la violencia. (art.5)

En tanto el art.6²⁰ establece una obligación normativa que, aclaración mediante, sería bueno se reprodujera durante la segunda discusión, tiene por objeto la consecución de políticas de discriminación positiva.

MEDIDAS DE PROTECCION Y PREVENCION.

El tercer título de este convenio trata de las medidas de protección y prevención.

Se deja en el ámbito de la autonomía de las partes resolver qué tipo de norma instrumentará los compromisos derivados del convenio en razón de las distintas realidades constitucionales de los estados miembros. (art. 7)

En el artículo siguiente se regula los compromisos en materia de políticas preventivas, con dos particularidades:

- 1) la recurrencia a la consulta tripartita y
- 2) la adopción de medidas para proteger de manera efectiva a dichos trabajadores.

El último artículo de este título establece el marco de medidas que los Estados deben imponer al sector empleador como compromisos relativos a la prevención de la violencia y el acoso. (art. 9)

El último párrafo del artículo 8 así como la disposición del artículo 9 merece ser analizado en conjunto con el artículo 3 de la convención en dos aspectos: se refiere al sujeto “trabajador” volviendo con ello a restringir el alcance de víctima que tanto había ampliado en el artículo 3, y ubica como destinatario de la obligación de tutela al empleador, lo que permite insistir en el carácter de tutela exclusiva que la norma en debate debe otorgar a fin de no desvirtuar su naturaleza.

²⁰ “Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables o a grupos en situación de vulnerabilidad que están expuestos de manera desproporcionada a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.”

CONTROL DE LA APLICACION Y VIAS DE RECURSO.

El título IV regla el control de aplicación, los medios recursos y los de reparación del daño y los sujetos alcanzados.

Establece procedimientos de reclamo y de reparación, reforzándolo otorgando tutela ampliada a favor de víctimas y testigos. En especial merece destacarse:

- 1) La incorporación del reconocimiento de los efectos de la violencia doméstica sobre el mundo del trabajo y la obligación de tomar medidas para abordarlo,
- 2) el derecho a sustraerse de una situación de trabajo sin sufrir consecuencias si existen motivos razonables para considerar que hay un peligro grave e inminente para la vida o la salud a consecuencia de actos de violencia y acoso
- 3) 3) la facultad de la inspección del trabajo para actuar en caso de violencia y acoso, para dictar órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida o la salud de los trabajadores.

ORIENTACION FORMACION Y SENSIBILIZACION.

El título V (art-11) incorpora medidas de divulgación y de introducción de la temática en las políticas de seguridad e higiene. (art.11) ampliando con ello el marco de control al elegir dicha materia como contenedora de los compromisos del posible nuevo convenio.

El último título VI, (artículo 12) relativo a los medios de aplicación remite a las herramientas normativas en sentido amplio otorgándole al convenio colectivo y “otras medidas acordes con la práctica nacional” eficacia para esa función, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 7.

A MODO DE CONCLUSIÓN PROVISIONAL.

El borrador de convenio, en esta lectura, es una gran escenografía donde se han montado muchas - pro no todas- de las posibilidades de violencia de ocurrencia habitual en razón de un vínculo jurídico laboral.

Esa vocación por comprender las variantes del fenómeno sin dejar de ser un rasgo positivo encierra un riesgo : oscurecer el hecho de que por sí y por naturaleza la relación jurídica laboral es un vínculo violento - en tanto se constituye sobre la base de una desigualdad de poder notoria y continua- que se constituye restringiendo la voluntad de una de las partes, y alienando el resultado de la fuerza productiva del trabajador a favor del empleador.

Este impone plantear dos situaciones a debatir:

La primera: El empleador como víctima:

Toda la literatura inicial del derecho social ²¹ y gran parte del trabajo de la OIT han rondado la cuestión. El debate sobre la naturaleza jurídica y los convenios fundamentales hablan de eso, de un extenso y complejo camino dedicado, durante estos cien años, a empujar los límites de la violencia (limitando la jornada, fijando pisos salariales, combatiendo la discriminación, el trabajo infantil y el trabajo forzoso, garantizando la seguridad en el trabajo, fijando la igualdad de la remuneración, tutelando la migración, etc.) violencia que está en la naturaleza de la relación jurídica y que es el motor de estas medidas.

Un riesgo, y la redacción del artículo 3 es su mayor muestra, es que la violencia en el trabajo se considere como la ocurrencia de un fenómeno de raíces externas eventualmente producido en el escenario laboral, y se ahogue con ello todo debate sobre la violencia propia de su naturaleza.

Una garantía de que ello no ocurra pasará, sin dudas, por corregir el exceso del artículo tercero quitando la figura del empleador-víctima, y activando figuras presuncionales a favor del trabajador.

Reiterándolo: no afirmamos que el empleador no pueda ser víctima de violencia, pero frente al supuesto se abren dos respuestas:

1) en ningún caso deriva de una desigualdad de poder en la relación jurídica a favor del trabajador. Es sobre esta desigualdad que deben operar las medidas precautorias. Es sobre el ejercicio de las facultades derivadas de esa desigualdad donde deben operar las medidas que el convenio y la recomendación propongan.

²¹ verbigracia, “el derecho civil y los pobres” Sinzheimer, Hugo.

2) existe en la propia regulación del vínculo herramientas a favor del empleador para evitar y/o sancionar al victimario. Las sanciones disciplinarias, el despido, el régimen penal sustantivo lo tutelan contra la violencia sin entrar a discernir si el fenómeno emana de una relación desigual. Es en el espacio gris de las “otras violencias” que este debate hace visible y que recaen sobre las personas que trabajan que se hace necesario una norma laboral específica.

La segunda: diluir la violencia laboral objetiva:

Como señalamos con anterioridad en este mismo informe, la violencia laboral objetiva es una emanación más poderosa de la violencia como desigualdad derivada de la diferencia de poder en la relación: es la que le permite ordenar los elementos productivos de modo tal que por acción u omisión exponga a los trabajadores a riesgos incluso causados por terceros ajenos no solo a la relación laboral sino a la relación de consumo, comercial o pública.

Es este tipo de violencia la que nos permite entender la diferencia entre violencia laboral y la mera violencia que potencialmente podría afectar al empleador: la primera es claramente derivada del Poder de Dirección del empleador y de la desigualdad entre las partes, elemento que no se encuentra en la segunda.

Omitir su consideración en el texto del convenio y de la recomendación a debate es esterilizar una de las reglas orientadoras básicas para reconocer la violencia laboral contra mujeres y hombres en el trabajo.

También reforzando (revisando) el contenido de las facultades que cada legislación nacional otorga y en ese sentido reforzar la función de los Derechos Humanos laborales tanto en la relación jurídica individual como en su faz colectiva. Todo ello sería una indicación de gran ayuda por parte de esta posible nueva norma y una señal clara hacia el Mundo del trabajo en una época en que la oscuridad de este tiempo hacer borrosos algunos valores que parecían indiscutibles.

(Fin del texto)

Bibliografía.

- (1) Reducir el déficit de trabajo decente: Un desafío global. Memoria del Director general. Ginebra, OIT, 2001, pp. 8 y 9.
- (2) Conferencia Internacional del Trabajo 87.a reunión, 1-17 de junio de 1999. Alocución del Sr. Amartya Sen, Premio Nobel de Economía. 15 de junio de 1999.

- (3) HIRIGOYEN, M. France: «El acoso moral en el Trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso». Paidós Contextos, 1.a impr. en la Argentina, 2001.
- (4) Concepción del «mobbing» por Brodsky: «Intentos repetidos y persistentes por parte de una persona de atormentar, agotar, frustrar o lograr una reacción de otra persona. Es un comportamiento que constantemente provoca, presiona, asusta, intimidada, o dicho de otro modo, incomoda a otras personas».
- (5) De la traducción efectuada por el Dr. Francisco Fuertes al artículo publicado por Leyman en *European Journal Of Work & Organizational Psychology*, 1966, en «La Espiral Jurídica del Mobbing y la Teoría Jurídica de la Sentencia 291/02 del Juzgado de lo Social N.º 2 de Girona (Estudio Multidisciplinar y Solidario del Acoso Moral en el Trabajo como Disfunción Social)». M. José Blanco Barea, Javier López Parada y Miguel Barón Duque.
- (6) MARTÍNEZ BARROSO, M. de los Reyes: «Las enfermedades asimiladas al accidente de trabajo en la Doctrina de los Tribunales», 1.a ed., julio de 2004, Colección Foro de Derecho Social del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, p. 107, España.
- (7) Einarsen y Skogstad Einarsen, S.-Skogstad, A. (1996), en su obra *Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), pp. 185-201, ratifican que la característica temporal no es relevante, puesto que es suficiente que la víctima se sienta acosada frecuentemente.
- (8) HIRIGOYEN, Marie France: «El acoso moral en el Trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso». Paidós Contextos, 1.a impr. en la Argentina, 2001.
- (9) Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud en su 132.a sesión del Comité Ejecutivo sobre la Repercusión de la Violencia en la Salud de las Poblaciones Americanas.
- (10) «Violence at Work», Organización Internacional del Trabajo, 1998.
- (11) Cfr. ARAUZ CASTEX, II, N.º 1590; BREBBIA, sobre la Irresistibilidad, Hechos y Actos jurídicos, I, art. 936, p. 438. AGUIAR, Hechos y Actos jurídicos. I, N.º 77, pp. 208 y 209 en *CCiv y Leyes Complementarias*, t. 4, arts. 896-1065. Astrea, 1982.
- (12) «Violence at Work», Organización Internacional del Trabajo, 1998.
- (13) Panorama de las Ideas Contemporáneas. Exposición del Padre Teilhard de Chardin, Ediciones Guadarrama, 1.a ed., Madrid, 1958.
- (14) Despacho de Comisión 530/12, correspondiente a la Ley 4330, modificatoria de la Ley 1225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- (15) En el voto minoritario de la Sentencia del 17/1/2006, emitida por el Tribunal Supremo Sala de lo Militar, Sede: Madrid, Sección: 1, Recurso N.º 99/2004 se exhibe al «abuso» como acción y efecto de «abusar», que significa ‘usar mal, excesiva, injusta, impropia o indebidamente de algo o de alguien’.
- (16) CAPÓN FILAS, Rodolfo: *Derecho del Trabajo*. La Plata, Platense, 1994.,
- (18) La Conferencia Interamericana de México de 1945 en la Declaración de Principios Sociales de América, establece que «Las naciones americanas están de acuerdo en que las condiciones de trabajo, en cuanto a la remuneración, duración y ambiente, deben ser atendidas con especial cuidado y en todo caso, de manera que se garanticen el bienestar y las prerrogativas esenciales a la dignidad humana». Por su parte la Declaración Universal de los Derechos del Hombre consigna en su art. 23 lo siguiente: «Toda persona tiene derecho al trabajo y a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo». Asimismo, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, en su art. 14, establece que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Por último, la novena conferencia Internacional de Bogotá, que aprobó la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, consignó en el art. 2 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales un principio al que consideró básico para el derecho

social de todos los países americanos: «. todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el desarrollo de su actividad».

(19) VASILACHIS de GIALDINO, Irene: Las condiciones de Trabajo. Buenos Aires, Abeledo Perrot.

(20) Conferencia Internacional del Trabajo. Memoria del Director General. «Trabajo decente», 87.a reunión. Ginebra, junio de 1999.

(21) MEVSWWS/2003/11 ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Programa de Actividades Sectoriales Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla

(22) Fuente: Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) del Ministerio de Trabajo de la Nación Argentina.

(23) Violencia en el mundo del trabajo: el «mobbing». Fiorini, Juan P. Fecha: 27-jun-2016

Cita: MJ-DOC-9928-AR | MJD9928

(24) ¿VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA EMPRESA? Una nueva delimitación conceptual en el marco de las relaciones laborales MARÍA CRISTINA POLO SÁNCHEZ Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Salamanca

(25) Moral Harassment in the Workplace: Definition and Legal Tools to Combat it, Revista Gaceta Laboral, Vol. 13, No. 1. 2007, Djamil Tony Kahale Carrillo _

(26) CONVENCIONES Y LEGISLACIÓN EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL María de Montserrat PÉREZ CONTRERAS *Investigadora en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (mmpc666@hotmail.com). Revista Latinoamericana de Derecho Social Núm. 10, enero-junio de 2010, pp. 159-169

(27) MECANISMOS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO, MARIELA LUCÍA FERNANDEZ, Universidad de Buenos Aires, REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL©, VOL 8, N° 15, 2017, pp. 143-152

(fin de la bibliografía)