

VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL. SITUACION ACTUAL EN LA REPUBLICA ARGENTINA

ELEONORA PELIZA Y CAROLINA HITTA

INTRODUCCION

El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206, fueron adoptados en junio de 2019, en la Conferencia del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y son las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

El Convenio incluye, por primera vez en el derecho internacional, el reconocimiento específico del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y establece la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de este derecho (art. 4, 1).

Asimismo conceptualiza la primera definición internacional de violencia y acoso en el mundo del trabajo, definiendo la misma, 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” (art. 1.1a).

También conceptualiza la violencia y el acoso por razón de género como: “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” (art. 1,1,b).

El objetivo que persigue el Convenio núm. 190 es que nadie sea objeto de violencia y acoso en el mundo del trabajo. El texto brinda protección a los trabajadores, y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de:

- Los TRABAJADORES ASALARIADOS según se definen en la legislación y la práctica nacionales

- 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
- Los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un EMPLEADOR

El hecho de que se haya expresamente señalado que se protege a las personas en busca de empleo y/o a los postulantes no es menor ya que la vulneración de derechos puede darse, no sólo una vez iniciadas las prestaciones laborales, sino también con anterioridad o incluso con posterioridad al cumplimiento de las mismas. A estos efectos, podemos entonces distinguir tres etapas o momentos de la relación laboral incluidas en la protección del convenio: la primera es pre-prestacional y abarca a los hechos o actos precontractuales y contractuales acaecidos con anterioridad al inicio del cumplimiento de las tareas laborales. La segunda, por su parte, comienza a partir del inicio de la efectiva prestación de servicios por parte de la persona que trabaja y por último una etapa post-relacional, que se da al momento de la extinción de la relación de empleo (Barrios y Calabrese,2022).

Afirmamos por ello que el Convenio tiene un ámbito de aplicación amplio, se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales y durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo” (art. 3). Así se protege a los trabajadores:

- En el LUGAR DE TRABAJO, inclusive en los espacios públicos y privados, cuando son un lugar de trabajo.
- 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.
- En los DESPLAZAMIENTOS, VIAJES, EVENTOS O ACTIVIDADES SOCIALES O DE FORMACIÓN relacionados con el trabajo, así como en LOS TRAYECTOS entre el domicilio y el lugar de trabajo.

- En el marco de las COMUNICACIONES relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
- En el ALOJAMIENTO proporcionado por el empleador.

El Convenio y la Recomendación se basan en la adopción de un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, a fin de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque contempla la obligación por parte de los estados firmantes de adoptar medidas en materia de prevención, protección, control de la aplicación, vías de recurso y reparación, orientación, formación y sensibilización de éste flagelo.

Así, el Convenio exige que para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, los Miembros deben respetar, promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y fomentar el trabajo decente (art. 5).

En relación con la igualdad y la no discriminación, el Convenio exige que los Miembros adopten una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (art. 6).

Por su parte la Recomendación N°106 determina que los “grupos vulnerables y los grupos en situación de vulnerabilidad” deben interpretarse, de conformidad con las normas internacionales del trabajo, y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos aplicables (párr. 13). Asimismo, ordena la adopción de medidas legislativas específicas para proteger a los trabajadores migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes (párr. 10). Dicha Recomendación también determina que las medidas de prevención de la violencia y el acoso no deberían resultar en la restricción ni la exclusión de la participación de las mujeres y de otros grupos en determinados empleos, sectores u ocupaciones (párr. 12).

A partir de la suscripción del Convenio los Estados Miembros tienen la obligación de definir y prohibir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en su legislación (arts. 4,2,a) y 7), y de adoptar medidas apropiadas para prevenirlos (art. 8),

proporcionando recursos para prevenir y abordar la violencia de género y en particular la laboral.

Dado que la violencia y el acoso no ocurren de una manera uniforme en todo el mundo del trabajo, las medidas de prevención deberán incluir la identificación de los sectores u ocupaciones, y de las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y la protección de dichas personas.

Exige asimismo que los Miembros reconozcan la importancia de la función de las autoridades públicas en lo que respecta a la protección de los trabajadores de la economía informal

El convenio también aborda las responsabilidades de los empleadores privados en lo que respecta a la prevención de la violencia y el acoso y a la protección frente a los mismos (art. 9). Para ello los Miembros deben adoptar una legislación que exija a los mismos tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control, para prevenir la violencia y el acoso en dichos ámbitos.

Por su parte la Recomendación ordena que las políticas del lugar de trabajo incluyan una declaración de tolerancia cero; establecer programas de prevención; definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador; prever que las comunicaciones relacionadas con incidentes de violencia y acoso se tengan debidamente en consideración y se adopten las medidas que correspondan; contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación; definir el derecho a la privacidad, e incluir medidas de protección frente a la victimización o las represalias (párr. 7).

La orientación, la formación y la sensibilización a nivel nacional son esenciales para asegurar la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Por este motivo el Convenio exige que los Miembros, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, garanticen, a través de su legislación políticas nacionales con un enfoque integrado en la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad, la no discriminación, la migración y afianzando asimismo políticas de género.

La importancia de los conceptos incorporados por el Convenio y su Recomendación, consiste en que los mismos determinan pautas claras y conceptuales para todos los países miembros que los hayan suscripto y/o ratificado, ayudando a los Estados a fortalecer la normativa interna para la protección de sus trabajadores en la prevención y erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Asimismo coadyuva a la instauración de políticas de gobierno de género.

En el caso de la República Argentina además, forma parte del derecho supranacional por lo que su texto es de aplicación obligatoria para los jueces laborales.

ADOPCION DEL CONVENIO N°190 Y SU RECOMENDACIÓN POR LA REPUBLICA ARGENTINA

Con fecha 15 de Diciembre del 2020 el Congreso Nacional de la República Argentina -mediante Ley N° 27.580- ratifica el Convenio N° 190 depositándose el instrumento de ratificación en la OIT el 23 de febrero de 2021. Finalmente, el convenio entra en vigencia, el 23 de febrero de 2022.

La ratificación de éste convenio por parte del país es parte de una política integral de protección de los trabajadores, y forma parte del denominado Derecho Supralegal (normas internacionales con jerarquía superior a las leyes internas). Por ello el mismo debe aunarse con otras normas vigentes para la erradicación de todo tipo violencia y discriminación y de políticas de género:

- Tratados de Derechos Humanos en particular la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará) entre otros Tratados de Derechos Humanos incorporados por manda Constitucional (art. 75 inc.22 de la Constitución Nacional) al Derecho Interno.
- La Ley Micaela (27.499) que fue promulgada el 10 de enero de 2019 y establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para

todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

- Ley 27.533 que complementa la ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, adicionando a la definición de violencia contra las mujeres, aquella que afecta la participación política (art.2). Define la violencia política como aquella que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer (art.3). Define violencia pública-política contra las mujeres (art.4).
- El decreto reglamentario N° 1011/2010 que define a la discriminación en el ámbito laboral como cualquier omisión, acción consumada o amenaza que tenga por fin o por resultado provocar distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos mencionados en la ley que se reglamenta o en cualquier otro motivo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres. En el mismo sentido, se entiende discriminatoria la exigencia, tanto sea para acceder como para mantener un contrato de trabajo, de cualquier requisito inherente a la pertenencia de género.
- la Ley 27.372 Ley de derechos y garantías de las personas víctimas de delitos
- ley 26.743 de identidad de género de las personas

Es decir que ab initio el país, ya cumplía con parte de las directrices de del convenio y su recomendación en la lucha contra la violencia de las mujeres y sectores vulnerables, incorporando normas protectorias para las víctimas de género y facilitando a las mismas el acceso a la justicia.

Ahora bien, la ratificación por parte del país del Convenio n° 190 afianza dicha política pública, y suma herramientas internas tales como la decisión administrativa 1012/2021 un Protocolo para el abordaje de las violencias de género -incluida la violencia laboral- en el sector público nacional, el cual fue replicado en otros Poderes del Estado como el Judicial y otros ámbitos públicos provinciales y municipales.

ANÁLISIS ACTUAL DE LA VIOLENCIA LABORAL EN ARGENTINA.

SECTORES VULNERABLES

De la normativa descripta se puede observar que durante la última década la República Argentina tuvo una política de estado tendiente a la protección de las víctimas violencia de género, incluida la laboral, que está más afianzado normativamente en el ámbito público que en el privado, por lo que por lo que trabajar y concientizar para su erradicación es un camino sin descanso.

Argentina es un país, amplio y desigual, geográfica y demográficamente. No es lo mismo ser trabajador o trabajadora en un centro urbano como la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que en el conurbano bonaerense o alguna provincia del Norte del país.

El Convenio N°190 y la Recomendación N° 206 entienden específicamente que la violencia y el acoso por razón de género afectan más y de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconocen que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, son indispensables para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Barrios, Calabrese, 2022).

La incorporación al derecho argentino de este convenio internacional es muy importante ya que la discriminación en el ámbito laboral contra las mujeres se enrola dentro de uno más amplio que es la violencia laboral.

Impulsada por el *Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación* y la *Iniciativa Spotlight*, se realizó una Encuesta de Prevalencia de Violencia contra las Mujeres, la cual permitió dimensionar las violencias de género contra las mujeres en diferentes regiones del territorio nacional.

La misma fue realizada en 25 aglomerados urbanos de las provincias de Buenos Aires, Chaco, Chubut, Entre Ríos, Jujuy, Neuquén, Misiones, Salta, San Luis, Santa Fe, Santiago del Estero y Tucumán.

Así una mirada geográfica sobre el fenómeno arroja resultados que confirman que la violencia, especialmente doméstica, se encuentra extendida a lo largo de las 12 provincias que conforman la muestra aunque con variaciones significativas en su magnitud.

Los niveles más altos se encuentran en las localidades relevadas de las provincias de Jujuy (67,5%), Salta (62%), Tucumán (50,6%), Misiones (48,9%), seguido de Provincia de Buenos Aires (47,7%) y Neuquén (46,7%). Es decir que en las provincias del norte del país se registran mayores índices de violencia que en el centro sur.

El dato es importante ya que aunque la violencia doméstica puede originarse en el hogar, tiene efectos indirectos en el mundo del trabajo a través del estrés y del trauma que causa.

El desempeño de un trabajador puede verse afectado por el impacto físico y emocional de la violencia doméstica. Por consiguiente, la violencia doméstica representa un costo para las economías nacionales, pero también afecta negativamente a las empresas a través de la reducción de la productividad, el absentismo y el aumento de los días de absentismo laboral y de licencia por enfermedad, y la salida de las víctimas de la fuerza de trabajo. La violencia doméstica exacerba las desigualdades de género en la participación en el mercado de trabajo, y puede contribuir a aumentar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

El impacto de la violencia doméstica en la salud física y mental de los trabajadores es devastador y, en su expresión más extrema, puede causar la pérdida de vidas. También puede conducir a la dependencia económica de la víctima, lo que puede socavar la capacidad para dejar a una pareja abusiva o para incorporarse al mercado de trabajo y permanecer o progresar en él.

De ahí la importancia de éste Convenio, sus directrices, y que el país mantenga una normativa interna que tienda a su aplicación.

Un estudio elaborado por la Universidad Nacional de Avellaneda y la Red Nacional Intersindical contra la Violencia Laboral, publicado el 15 de Diciembre del 2021, refleja que 6 de cada 10 trabajadores y trabajadoras experimentaron o experimentan

alguna situación de violencia en el trabajo, mientras que 3 de cada 10 dijeron padecerla en su actual trabajo.

La violencia psicológica es la que mayores menciones acaparó (78 por ciento de los casos), seguido de situaciones ligadas a la discriminación (67 por ciento), y finalmente, violencia sexual (52 por ciento) y física (35 por ciento). La violencia laboral es mayor entre mujeres y personas no binarias, 65,5 por ciento y 87,6 por ciento respectivamente, mientras que entre los varones el porcentaje alcanza al 43,5 por ciento. Se destaca por sobre las demás entre trabajadores y trabajadoras del sector primario de la economía (ganadería y agricultura) con un 91,5 por ciento de respuestas afirmativas, mientras que el sector secundario (industria y construcción) y terciario (servicios, comercio, sanidad y educación) muestran porcentajes menores pero similares: 77,6 por ciento y 77,5 por ciento, respectivamente.

En el caso de las trabajadoras domésticas el 70 por ciento afirma haber sufrido violencia psicológica.

Otro dato relevante de la encuesta es que solo 3 de cada 10 personas que sufrieron violencia o acoso en el ámbito laboral realizaron la denuncia y entre estas personas, fueron los sindicatos los que mayormente acompañaron a los trabajadores y trabajadoras en la realización de estos reclamos. Al consultarles a las personas encuestadas que respondieron a la pregunta sobre denuncias de situaciones de violencia, cuáles consideraban que eran las acciones prioritarias que los sindicatos debían impulsar, destacaron la importancia de formar equipos específicos/interdisciplinarios (31,6 por ciento), seguida de la necesidad de elaborar procedimientos y protocolos para atender las situaciones de violencia (30,3 por ciento), y un escalón más abajo sobre la necesidad de desarrollar y profundizar acciones de capacitación y sensibilización sobre la cuestión (25,4 por ciento).

La encuesta corroboró también que la violencia en el ámbito laboral se ejerce mayormente desde posiciones jerárquicas, amparada en las asimetrías de poder. Según los datos, los superiores jerárquicos ejercen, en mayor medida, violencia psicológica, discriminación y comentarios sexistas, mientras que los usuarios, clientes y pacientes, tienen un rol prioritario en la violencia física.

La cuestión de la violencia laboral tiene importancia para todas las personas que trabajan, pero para las mujeres la tiene aún más ya que socialmente y gracias a la asignación de los estereotipos y roles de género muchas veces se generan en el mundo del trabajo injustificadas diferencias entre hombres y mujeres que infravaloran la labor de las segundas y obstaculizan su ingreso, permanencia y progreso, produciendo profundas brechas laborales. (Colman, Calabrese 2022). Estas discriminaciones constituyen un tipo de violencia laboral que rara vez se presenta en forma clara pues, generalmente, están tan sutiles (y naturalizadas) que cuesta identificarlas y aún más erradicarlas.

A pesar de los estudios realizados, la Inspección General de Justicia (IGJ) con fecha 11 de abril del 2024 deroga la resolución general 34/2020, que obligaba a las sociedades a tener en sus órganos de administración y de fiscalización una composición que respetara la diversidad de género. La norma dictada en 2020 establecía la paridad de integrantes masculinos y femeninos en los directorios de las compañías y regía para las asociaciones civiles en proceso de constitución, las simples asociaciones que soliciten su inscripción en el registro voluntario, las sociedades anónimas, las fundaciones con un consejo de administración de integración temporaria y electiva, y las sociedades de Estado.

Con ésta decisión se da un paso atrás en la lucha de equiparar a hombres y mujeres en el mundo del trabajo.

El rol de las mujeres en lugares de poder empresarial sigue siendo una lucha constante. Es muy baja la representación femenina en la máxima conducción de las principales empresas argentinas. Los datos del análisis 2023 indican que de los 6153 miembros (titulares y suplentes) que conforman las juntas directivas, solo 1077 son mujeres (17,5%) y los 5076 restantes corresponde a hombres (82.5%)", resaltaba el informe publicado a fines del año pasado.

Con la derogación de la Resolución de la IGJ estimamos que el panorama va a ser más gravoso en el futuro.

Idéntica reflexión podemos concluir con la ingerencia de la Inteligencia Artificial en el mundo del trabajo. Tendemos a creer que los algoritmos son objetivos en tanto obedecen a ceros y unos, pero olvidamos que su lógica fue creada por un grupo

específico de personas. Recientemente, un estudio del Carnegie Mellon University demostró que el sistema publicitario de Google mostraba con mayor frecuencia avisos de empleo con mejor sueldo a hombres que a mujeres. Google Images, ante la búsqueda de la palabra CEO, muestra a mujeres en tan solo 11% de los resultados—cuando el porcentaje en Estados Unidos está cerca del 30%.

LA PARTICULAR SITUACION DE LA COMUNIDAD LGTBI+

Capítulo aparte merece es el análisis de la situación de comunidad LGTBI+ en los casos de violencia y discriminación laboral (y en otros ámbitos) ya que si bien el Convenio 190 no hace mención expresa a dicho colectivo la OIT si ha realizado estudios sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género que incluye datos de la Argentina.

De los mismos surgen que «es común para las personas LGBT+ enfrentar situaciones de discriminación en el trabajo, a causa de la orientación sexual y/o identidad de género. La discriminación y el acoso comienzan en la etapa de escolarización, reduciendo de esta manera las perspectivas de empleo. Posteriormente, continúa en el acceso al empleo y en el ciclo del empleo; en casos extremos, los trabajadores y las trabajadoras LGBT+ pueden llegar a sufrir hostigamiento, acoso, abuso sexual o maltrato físico».

Por ello afirmamos que la comunidad LGBTQ+ tiene más dificultades al momento de insertarse en el mercado laboral. Encuestas e informes de derechos humanos notan que estas personas enfrentan discriminación inclusive durante su educación, sea por parte de los profesores o de los otros estudiantes.

Esto impide que desarrollen su potencial educativo, impactando sus oportunidades laborales. Ya en el mercado de trabajo, las personas LGBTQ+ reciben las reacciones más negativas por parte de reclutadores, especialmente cuando estos son hombres heterosexuales. También ganan menos y tienen mayor probabilidad de estar acosadas o recibir tratamiento injusto en su lugar de trabajo. Como resultado, no es de extrañar que tengan menores niveles de satisfacción laboral (algo que mejora notablemente cuando las empresas permiten que sus empleados sean más abiertos sobre su orientación sexual).

En América Latina y el Caribe, las tasas de discriminación y violencia hacia la población LGBTQ+ son muy altas. En México, por ejemplo, una encuesta realizada en 2017 mostró que el 30% de la población no heterosexual había experimentado discriminación en los últimos 12 meses y 40% había experimentado la negación de sus derechos en los últimos cinco años. Además, la gran mayoría de los encuestados opinaban que los derechos de las personas trans, gays o lesbianas se respetaban poco o nada. En el caso de Colombia, en 2017 los ataques por motivos de identidad de género u orientación sexual se multiplicaron por tres, y en Brasil una persona LGBTQ+ era asesinada cada 19 horas. En Paraguay, por otra parte, se condenó al autor del asesinato de una persona trans en 2019, por la primera vez en su historia. (Durand, 2024).

En relación a la Argentina encontramos dentro de la normativa protectoria la resolución 1181/2011 del Ministerio de Seguridad, que es previa a la Ley de Identidad de Género, la cual instruyó para que se respetaran las elecciones de las personas de esta comunidad, tanto en la propia fuerza como fuera de ella. Por su parte la ley 14.783 de la Provincia de Buenos Aires, aprobada en 2015, establece que «una proporción no inferior al uno por ciento de la totalidad de su personal debe ser ocupado por personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo». Todavía no se ha reglamentado su implementación.

También la Secretaría de Trabajo de la Nación implementó políticas y acciones para revertir las desigualdades entre varones, mujeres y personas del colectivo LGBTIQ+ en el mundo del trabajo y promover el acceso equitativo al mercado laboral. Asimismo, brega por espacios laborales respetuosos de la orientación sexual e identidad de género. Mediante el Decreto 721/2020 se establece que las personas travestis, transexuales y transgénero, que reúnan las condiciones de idoneidad, deberán ocupar cargos en el sector público nacional en una proporción no inferior al 1% del total de los cargos. A partir de este decreto se desprenden una serie de líneas de acción concretas a fin de avanzar hacia los horizontes antes señalados:

- Se crea el Registro voluntario de Personas Travestis, Transexuales o Transgénero aspirantes a ingresar a trabajar en el sector público nacional.
- El Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad efectuará el seguimiento de la cantidad de cargos cubiertos con personas travestis, transexuales y transgénero, sobre los totales de cargos de la planta permanente y transitoria y el total de los contratos existentes del Sector Público Nacional.
- Si las personas aspirantes a los puestos de trabajo no tienen la educación secundaria completa, podrán ingresar a trabajar con la condición de cursar y finalizar el nivel educativo faltante.

Siendo una de las comunidades más relegadas éste tipo de normas ayudan a la visibilidad de la problemática y dar lineamientos de política de estado.

POLITICAS PUBLICAS Y PRIVADAS PARA LA ERRADICACION DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO. EL ROL DEL SERVICIO DE JUSTICIA

Como hemos visto precedentemente, la existencia de todo tipo de violencia en el hogar, incide directamente en el ámbito laboral.

El daño físico y emocional que causa la violencia doméstica también tiene un impacto en el ámbito laboral y afecta la productividad laboral, el desempeño, el trabajo en equipo, genera ausentismo y contribuye a aumentar la rotación de personal.

Estas consecuencias las sufren principalmente las mujeres que son víctima de violencia, pero también los empleados y empleadas que presencian las experiencias de agresiones que viven sus compañeros de trabajo.

Además, la violencia doméstica que afecta a una persona puede también implicar un riesgo en la seguridad del ámbito de empleo. En efecto, una persona que irrumpe en la organización con amenazas y comportamientos violentos pone en riesgo no sólo a la víctima a quien va dirigida la agresión, sino que también puede representar un riesgo para el resto de las personas allí presentes.

Las empresas tienen un rol fundamental que pueden desempeñar ya que con su compromiso pueden aportar saberes y conocimientos a su comunidad para sensibilizar sobre este flagelo como así también tomar acciones precisas en caso que una trabajadora sea víctima de violencia. Además, en muchas ocasiones, los ámbitos laborales son un lugar seguro en el que las mujeres que atraviesan situaciones de violencia doméstica pueden encontrar una red de ayuda, contención y estrategias para la prevención.

Es importante que todos los poderes del estado y las empresas generen políticas de protección, cuidado y contención para todos los trabajadores y las trabajadoras que puedan estar transitando una situación de violencia doméstica, dando un mensaje claro de compromiso desde sus máximas autoridades y designando a personal responsable para llevar adelante las políticas, con pautas de confidencialidad y respeto.

Como las mujeres dedican el doble de tiempo que los varones al trabajo de cuidado (aún cuando tengan idénticas responsabilidades), esto limita sus posibilidades de inserción y progreso en el ámbito del empleo.

El empleo es el que garantiza el acceso de las mujeres a recursos económicos propios, fundamentales para sostener su autonomía y permitirles mejores condiciones para poder tomar decisiones a lo largo de su vida. Por ese motivo, es tan importante el apoyo que desde el empleo se pueda dar a las mujeres que atraviesan situaciones de violencia doméstica, de modo de facilitar que conserven su lugar de trabajo y, consiguientemente, sus ingresos.

La violencia física puede ser la expresión más visible de la violencia doméstica y la que genera indudables señales de alarma. Sin embargo, esta forma de violencia siempre es precedida por otras que parecen más sutiles y menos graves, pero que van cimentando la sensación de desvalorización de las mujeres, minando su autoestima, aislando a la mujer de sus vínculos. Así, cuando llega la violencia física o sexual, muchas veces la mujer cuenta con pocos recursos emocionales y vinculares para hacerle frente.

En el año 2023 se hizo pública la denuncia de Florencia Marco, la jefa de prensa del fútbol femenino en el Club de Fútbol Boca Juniors, quien denunció penalmente

,a quien todavía se desempeñaba como director técnico del mismo, por abuso sexual simple. De acuerdo a la acusación radicada en la Fiscalía Nacional en lo Criminal y Correccional N.º 22, Martínez no solo la habría acosado e intimidado, sino también manoseado.

Sin embargo el Club, uno de los más importantes de Argentina y del mundo, decidió licenciarla a ella por vacaciones y mantener al DT en el puesto. “Pensé que me iban a cuidar, a proteger”, apuntó la joven. “Lamentablemente, se tuvo hacer mediático el caso para que a esta persona la corrieran del lugar sabiendo lo que estaba pasando”, agregó luego de que el entrenador fuera finalmente licenciado por el club. El ex entrenador fue condenado a un año de prisión tras ser hallado culpable, sin embargo el ex futbolista y DT, no irá a preso ya que por ser menor a tres años su condena es excarcelable y quedará en suspenso.

El caso demuestra que a pesar de las normas legales imperantes y los protocolos de actuación ante las denuncias por violencia de género aún los estereotipos de poder son muy fuertes en casi todos los ámbitos.

Por ello afirmamos que cada situación es distinta y las mujeres no siempre están preparadas para realizar y sostener la denuncia al agresor. Los procesos, los tiempos y decisiones de la mujer deben ser siempre respetados y mantener un apoyo incondicional para con ella es indispensable.

Desde la empresa es importante escuchar sin juzgar, tomar medidas para protegerla y apoyarla en su denuncia, acercar información sobre servicios de atención a víctimas de violencia (jurídica, psicológica, social) y brindar un espacio de contención que pueda contribuir a generar la red de sostén emocional indispensable para que la mujer pueda eventualmente llegar a tomar la decisión de realizar la denuncia del agresor en las mejores condiciones posibles.

El ámbito público más sistematizado el protocolo de actuación ante las denuncias de violencia. Sin embargo se debe bregar para el mismo sea adoptado por todas las provincias y municipios y que se incorpore como política empresarial.

Los vínculos familiares y sociales (amistades, compañeras/os de trabajo, vecina/os) muchas veces funcionan como sostén y acompañamiento, que son requisitos indispensables para poder romper los círculos de la violencia doméstica.

Para brindar información sobre los servicios de atención a víctimas de violencia disponibles dentro de las localidades cercanas, es recomendable realizar previamente un contacto desde la empresa para conocer el tipo de atención que prestan, los horarios y alguna persona responsable, sin revelar información confidencial.

Falta igualmente mucho recorrido y el servicio de Justicia es fundamental en el cambio:

- La magistratura no sólo debe ser imparcial e independiente en la interpretación de las normas para su correcta aplicación, sino que deben interpretarlas a la luz de los derechos humanos desde una perspectiva de género, fundado esto en el respeto por los derechos humanos y el principio de no discriminación, que no son otros que los principios orientadores de todo ordenamiento jurídico. El Convenio 190 y su Recomendación 206 es una directriz clara y concreta para los magistrados.
- Juzgar con perspectiva de género implica hacer realidad el derecho a la igualdad y este es un mandato constitucional y convencional dirigido a quienes imparten justicia.
- La justicia tiene el deber de modificar las prácticas sexistas vigentes, lo que requiere transformar los códigos culturales y los estereotipos de género existentes, dando lugar a una revolución cultural donde la equidad, es decir el trato equitativo con reconocimiento de las diferencias, se perfila como la alternativa viable dentro de la complejidad de las relaciones humanas.³
- la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito de la Justicia, no es hoy una mera elección individual de quienes integran los diversos órganos que la componen, sino un compromiso asumido por el Estado.
- el derecho no sólo se integra con las normas formalmente promulgadas, sino también con las creadas en la actividad de seleccionar, interpretar y aplicar el derecho y en las vigentes por la costumbre, la doctrina, las creencias. Y esto es importante de destacar, ya que en la ley puede que no haya discriminación explícita pero si se encuentre en la práctica.

- Así para que se hagan efectivos los derechos, no sólo es necesario que la legislación no discrimine, sino que debe darse en un marco efectivo de acceso a la justicia en condiciones de igualdad

De manera análoga, facilitar información en el lugar de trabajo sobre las medidas y servicios públicos existentes que mitigan los efectos de la violencia doméstica, y brindan apoyo a las víctimas, puede ser otra manera de que los empleadores respalden a las víctimas.

LA SANCION DE LA LEY 27.742 (LEY BASES) y el CONVENIO 190

Con fecha 8 de Julio del 2024 se sanciona la denominada “Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad delos Argentinos” promulgada mediante el decreto 592/2024.

El texto publicado de la Ley 27.742 en su Titulo V – Capitulo I denominado “Modernización laboral” deroga los artículos 8° a 17 y 120, inciso a), de la ley 24.013; el artículo 9° dela ley 25.013; los artículos 43 a 48 de la ley 25.345; el artículo 15 dela ley 26.727, el artículo 50 de la ley 26.844 y la ley 25.323 y toda norma que se oponga o resultare incompatible con el contenido del presente título conforme arts. 99 y 100 de la Ley. Se excluyen expresamente las disposiciones de la Ley a las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación; modifica la presunción de la existencia del contrato de trabajo (art. 23 LCT); modifica el art. 29 de la LCT en cuanto a la solidaridad laboral, los plazos del periodo a prueba; los plazos de licencia para la mujer embarazada; incorpora el despido con justa causa en casos de bloqueos, incorpora por convenio colectivo la posibilidad de que las empresas implementen un fondo de cese en reemplazo de las indemnizaciones por despido, se crea la figura del trabajador independiente, entre otras cuestiones.

Pero en lo que respecta al análisis planteado en el presente artículo nos interesa el análisis de la incorporación del art. 245 bis que legisla el “Agravamiento indemnizatorio por despido motivado por un acto discriminatorio”.

En un primer párrafo, el nuevo artículo establece que será considerado despido por un acto discriminatorio aquel originado en motivos de raza o etnia, religión,

nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo o género, orientación sexual, posición económica, caracteres físicos o discapacidad. Este párrafo no tiene mayor diferencia con el art. 1 de la Ley 23.592.

En segundo lugar, declara que la prueba estará a cargo de quien invoque la causal, y que en caso de sentencia judicial que corrobore el origen discriminatorio del despido, corresponderá el pago de una indemnización agravada especial que ascenderá a un monto equivalente al cincuenta por ciento (50%) de lo establecido por el artículo 245 de la LCT y sus modificatorias o de la indemnización por antigüedad del régimen especial aplicable al caso.

El último párrafo del art. 245 bis agrega que según la gravedad de los hechos los jueces podrán incrementar esta indemnización hasta el cien por ciento (100%) conforme los parámetros referidos anteriormente y que la indemnización prevista en el presente artículo no será acumulable con ningún otro régimen especial que establezca agravamientos indemnizatorios.

El remate aparece en el último párrafo que ratifica que el despido dispuesto, en todos los casos, producirá la extinción del vínculo laboral a todos sus efectos.

El artículo 245 bis no sólo contradice los convenios internacionales sobre la presunción de la prueba en temas de discriminación sino también lo establecido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el conocido fallo "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo el cual, en consonancia con el derecho supralegal, invierte la carga de la prueba en los casos de discriminación en el ámbito laboral. Así en sentencia de 15 de Noviembre del 2011 la CSJN determinó que *Resultará suficiente, para la parte que afirma un trato discriminatorio, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.*

Si partimos del entendimiento que la discriminación es una forma de violencia, el 245 bis colisiona entonces con la normativa que analizamos en el presente al topear la indemnización prevista para estos casos y al prohibir que dicho acto configura

UN ACTO NULO (art. 1044 del Código Civil y Comercial) con posibilidad de REINCORPORACION.

Esta nueva normativa se aparta, además, de otras indemnizaciones especiales contempladas en la misma LCT (13 salarios) que se adiciona a la indemnización del art. 245LCT en los casos de despido por embarazo o matrimonio -art. 182 LCT- generando una diferencia y una discriminación INJUSTIFICADA entre trabajadoras y trabajadores.

El principio de no regresión cuenta con una fecunda trayectoria en la jurisprudencia de la Corte Suprema, abarcando diversos ámbitos de aplicación. En el marco de cuestiones relacionadas con el derecho del trabajo y el derecho previsional, la Corte ha dicho que el principio de progresividad o no regresión que veda al legislador la posibilidad de adoptar medidas injustificadas regresivas, no solo es un principio arquitectónico de los Derechos Humanos sino también una regla que emerge de las disposiciones de nuestro propio texto constitucional en la materia (Fallos: 338:1347; 331:2006, voto de los jueces Lorenzetti, Fayt y Zaffaroni; 328: 1602, voto del juez Maqueda 327:3753, voto de los jueces Petracchi y Zaffaroni)

Es decir que la nueva norma sancionada por los legisladores -al menos desde la perspectiva de protección que ordena el Convenio 190- es claramente regresiva.

RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES.

A lo largo de éste artículo hemos reflexionado sobre la importancia del Convenio 190 y su Recomendación 206 en la normativa Argentina.

Su obligatoriedad le da recursos a los jueces para proteger a las víctimas de todo tipo de violencia máxime en un país tan dispar como es argentina.

En el nuevo marco del Convenio núm. 190 y de la Recomendación núm. 206 de la OIT, el mundo del trabajo puede convertirse en un aliado importante para las víctimas de violencia doméstica y por tanto, allanar el camino hacia la creación de sociedades, y lugares de trabajo dignos y respetuosos, en los que todas las personas puedan prosperar.

Sin embargo -todos los actores sociales deben seguir trabajando para:

- Visibilizar la problemática

- Concientizar y erradicar las diferencias de género.
- Legislar con perspectiva de género y paridad de género
- Proteger a las víctimas
- Contar con servicios de justicia y públicos ágiles que no revictimicen
- Capacitar a empleadores y trabajadores tanto públicos como privados
- Trabajar en leyes equitativas entre varones y mujeres que los equiparen en el mundo del trabajo.
- Incluir a la comunidad LGBTQ+ como una meta primaria podría no solo mejorar las condiciones de vida de estas personas sino la de todos los ciudadanos, al aumentar la productividad de los países y su nivel de desarrollo económico. Considerando que la inclusión de personas LGBTQ+ tanto en las empresas como más ampliamente en la economía aporta beneficios económicos de un tamaño imposible de medir, esta inclusión puede transformarse hacia una fuerza de desarrollo sin precedente.
- Tener presente y aplicar el Principio de Progresiva en materia de Derecho del Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Servicio de Género, Igualdad y Diversidad y OITSIDA, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad Oficina Internacional del Trabajo. 2024. El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm.206 en pocas palabras <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740224.pdf>.

Barrios Colman, Noelia Antonella*Calabrese, Matías Santiago, *Violencia y Discriminación por Género en la Relación Laboral a la luz del Convenio n° 190 de la OIT*. 2022. <<https://revista-ideides.com/violencia-y-discriminacion-por-genero-en-la-relacion-laboral-a-la-luz-del-convenio-n-190-de-la-o-i-t/>>.

Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. 2024.
<<https://oig.cepal.org/es/laws/1/country/argentina-5>>. Consultado en Abril 19, 2024.

Protocolo para el abordaje de las violencias de género en el sector público nacional.

2021 <<https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/mujeres-generos-diversidad/protocolo-para-el-abordaje-de-las>>. [Octubre 25, 2021].

Encuesta de Prevalencia de Violencia contra las mujeres. 2022.
<<https://www.argentina.gob.ar/generos/encuesta-de-prevalencia-de-violencia-contra-las-mujeres>>. [Agosto 29, 2022].

La violencia doméstica y su impacto en el mundo del trabajo. 2024
<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-gender/documents/briefingnote/wcms_740544.pdf>.

Seis de cada diez personas que trabajan sufrieron situaciones de violencia laboral. 2024. <https://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS_831312/lang-es/index.htm>.

EL NUEVO ARTÍCULO 245 BIS DE LA LCT SOBRE CÓMO AVANZAR HACIA EL PASADO, Alejandro Sudera, <https://biblioteca.justiciacordoba.gob.ar/cgi-bin/koha/opac-retrieve-file.pl?id=14e77d2e167ff5be7445399a51f3548b#:~:text=Art%C3%ADculo%20245%20bis%20%E2%80%93%20Agravamiento%20indemnizatorio,u%20opini%C3%B3n%20pol%C3%ADtica%20o%20gremial>.

[Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-pellicori-liliana-silvia-colegio-publico-abogados-capital-federal-amparo-fa11000149-2011-11-15/123456789-941-0001-1ots-eupmocsollaf](http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-pellicori-liliana-silvia-colegio-publico-abogados-capital-federal-amparo-fa11000149-2011-11-15/123456789-941-0001-1ots-eupmocsollaf)

Secretaria de Jurisprudencia de la CSJN. El Principio de Progresividad. <https://sj.csjn.gov.ar/homeSJ/notas/nota/22/documento>. Septiembre 2021

Guillaume Durand.2024. *Inclusión de Personas LGBTQ+ en la fuerza laboral: Un potencial de Desarrollo disponible* <<https://blogs.iadb.org/trabajo/es/inclusion-de-personas-lgbtq-en-la-fuerza-laboral/>>.

Diversidad e inclusión: hacia la integración laboral de la comunidad LGBTQ+. 2024. <https://www.lanacion.com.ar/economia/empleos/empleos-diversidad-e-inclusion-hacia-la-integracion-laboral-de-la-comunidad-lgbt-nid2303052/>.

Cupo Laboral para personas travestis, transexuales y transgénero. 2024. <<https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/cupo-laboral-personas-travestis-transexuales-transgenero>>.

Abuso sexual en Boca: habló la mujer que denunció al DT Jorge Martínez. 2024. <https://www.lanacion.com.ar/deportes/abuso-sexual-en-boca-hablo-la-mujer-que-denuncio-al-dt-jorge-martinez-nid12042023/?gad_source=1&gclid=CjwKCAjw-OwBhBnEiwAgwzrUiulzJdbdvATqSknwLRoSjR33zBnKy431Ro3LuTAsAIQPdxEoa mqwhoCMQIQAvD_BwE>.

Condenaron a un año de prisión a Jorge Martínez, ex DT del plantel femenino de Boca, por abuso sexual. 2024. <https://www.clarin.com/deportes/condenaron-ano-prision-jorge-martinez-ex-dt-plantel-femenino-boca-abuso-sexual_0_CPhY7mygXo.html>.

La Violencia Doméstica impacta en Ámbito Laboral. 2024. <<https://huesped.org.ar/wp-content/uploads/2018/11/la-violencia-domestica-impacta-en-el-hambito-laboral.pdf>>.