



UNIVERSIDAD EMPRESARIAL SIGLO 21

**LA NORMATIVA VIGENTE SOBRE VIOLENCIA LABORAL
EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL
RESPECTO A LOS ESTÁNDARES INTERNACIONALES**

MANUSCRITO CIENTÍFICO

Autor: Daniel Roberto Perona

D.N.I.: 24.318.284

Legajo: ABG 7791

Profesor Director: César Daniel Baena

Córdoba, 2021

Índice

Agradecimientos	2
Resumen y Palabras clave	3
Abstract & Keywords	4
1. Introducción	5
2. Métodos	14
3. Resultados	15
3.1. Convenio 190.....	16
3.2. Convenio Colectivo de Trabajo - Administración Pública Nacional.....	20
3.3. Jurisprudencia.....	23
3.4. Proyectos de Ley.....	26
4 - Discusión	28
5 – Referencias Bibliográficas	40
5.1. Doctrina.....	40
5.2. Jurisprudencia.....	40
5.3. Legislación.....	41
5.4. Otras Fuentes.....	44

Agradecimientos

A DIOS...

A toda mi familia y seres queridos por su permanente apoyo.

Dedico este humilde trabajo a mi Tía Mary, con muchísimo
amor y gratitud...

Resumen

Se intenta abordar la problemática de la violencia y el acoso en el trabajo, dentro del ámbito de la Administración Pública Nacional, en relación con los estándares internacionales propuestos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Para ello, se consideró y analizó la evolución de los conceptos, reglamentaciones y convenios de la OIT acerca de la violencia en el trabajo, focalizando en el Convenio 190 (C 190). Se realizó lo propio con el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (Decreto 214/2006), respecto de cómo conceptualiza y aborda normativamente la violencia en el trabajo, por considerarse el sector público como uno de los principales grupos de riesgo. También se investigó acerca de las resoluciones en fallos jurisprudenciales existentes en Tribunales Jerárquicos, como así también, proyectos de ley en casos de violencia en el trabajo presentados para su tratamiento. Todo con el propósito de indagar si se contemplan, no solo la violencia y el acoso que se circunscriben a diferentes modos de discriminación, sino a todas las nuevas formas que han surgido cada vez más variadas y sutiles como el caso del *Mobbing*, el acoso moral, *Bulling*, entre otros. Finalmente, a partir de todo lo investigado y analizado, se evaluó tanto la compatibilidad como la potencial adecuación de la normativa vigente del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional sobre la violencia y el acoso, con respecto a la normativa y/o estándares internacionales vigentes propuesto por el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

**Palabras clave: Violencia laboral - Acoso - Organización Internacional del Trabajo
Administración Pública Nacional - Convenio 190 - Derechos Humanos - Constitución
Nacional - Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública
Nacional - Discriminación**

Abstract

An attempt is made to address the problem of violence and harassment at work, within the scope of the National Public Administration, in relation to the international standards proposed by the International Labor Organization (ILO). For this, the evolution of the concepts, regulations and conventions of the ILO on violence at work was considered and analyzed, focusing on Convention 190. The same was done with the General Labor Collective Agreement for the National Public Administration (Decree 214/2006), regarding how it conceptualizes and normatively addresses violence at work, as the public sector is directly framed as one of the main risk groups. It was also investigated about the resolutions in jurisprudential decisions existing in hierarchical courts, as well as bills in cases of violence at work presented for their treatment. All with the purpose of investigating if they are contemplated, not only violence and harassment that are limited to different modes of discrimination, but to all the new forms that have emerged more and more varied and subtle, such as the case of *Mobbing*, moral harassment, *Bulling*, among others. Finally, based on everything investigated and analyzed, both the compatibility and the potential adaptation of the current regulations of the General Labor Collective Agreement for the National Public Administration on violence and harassment were evaluated, with respect to the regulations and current international standards proposed by ILO Convention 190.

Keywords: Labor violence - Harassment - International Labor Organization National Public Administration - Convention 190 - Human Rights - National Constitution - General Labor Collective Agreement for the National Public Administration - Discrimination

1. Introducción

El trabajo humano es contemplado y regulado por el derecho, pero éste se ocupa del que realiza el individuo en condiciones de subordinación. Desde el momento en que un individuo realiza prestaciones en favor de un tercero (patrón o empleador) con retribución, aparece la figura jurídica del trabajo; y no interesa la naturaleza del acto que se realiza, sino el sometimiento, el encontrarse a disposición, en espera de órdenes de ese tercero, para que aparezca la subordinación jurídica laboral.

Además, en el trabajo subordinado si bien el esfuerzo crea valores, no los aprovecha directamente el trabajador ya que se le sustituye por el salario. Así es como la labor subordinada es contemplada y regulada por el Derecho del Trabajo, teniendo por objeto eliminar los abusos que puedan surgir de la prestación, y que se manifiesta con mayor evidencia como resultado de la libertad de contratar entre las partes intervinientes.

Y si bien es cierto que el trabajo dignifica al hombre, es el hombre quien enaltece al trabajo cuando lo realiza con diligencia y responsabilidad. Y esto solo es posible en tanto y en cuanto se preserven las condiciones mínimas adecuadas para su desarrollo, y de esto se ocupa la legislación laboral en los diversos países.

Lamentablemente en la actualidad, la violencia y el acoso en el ámbito laboral, es un problema no menor en todo el mundo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha alertado sobre este creciente fenómeno en el ámbito laboral actual, realizando pormenorizados estudios sobre el tema y proponiendo recomendaciones y convenios al respecto, siendo el último el Convenio 190 (C 190) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

En particular en Argentina, diversos factores instalaron la violencia en nuestra sociedad y en las relaciones humanas de manera muy arraigada en todos los ámbitos, quedando esto muy evidenciado dentro del marco laboral en las formas más variadas (discriminación, *Mobbing*, *Bulling*, acoso moral, *Bossing*, hostigamiento y otras...) y, es de destacar como estudios realizados, muestran que el Sector Público, ya sea nacional, provincial o municipal, es en el que se da con mayor incidencia este problema, dado las características organizativas dentro de la Administración que inciden directamente en la aparición de este fenómeno (Scialpi, 2004a).

Esto nos lleva a preguntarnos ¿Resulta compatible el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (Decreto 214/2006) respecto a la violencia y el acoso en el trabajo, frente a la normativa y/o estándares internacionales vigentes propuesto por el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo?

Para empezar a responder este interrogante es imprescindible remitirse al Derecho Internacional, quien, a través de sus cartas, resoluciones, declaraciones, disposiciones y organismos especializados, fue el que contribuyó a dignificar el trabajo humano, elevándolo a la condición de Derecho Fundamental del Hombre. Recordando un poco la historia (Sorensen, 1973a), el Tratado de Versalles del 28 de junio de 1919, puso fin a la 1ra. Guerra Mundial (1914/1918), que contenía, entre muchas importantes disposiciones, los instrumentos constitutivos de:

a) El Pacto de la Sociedad de las Naciones (SDN), cuyos objetivos eran fomentar la cooperación internacional y garantizar la paz y seguridad entre las Naciones. Este Pacto, no obstante su fracaso en su objetivo de mantener la paz (no pudo impedir la 2da. Guerra Mundial (1939/1945), constituyó una fase importante en el desarrollo de las instituciones internacionales, y proporcionó el antecedente inmediato para el sistema de la Organización de las Naciones Unidas.

b) La Corte Permanente de Justicia Internacional (CPJI), “contemplada en el artículo 14 del Pacto. El Protocolo de firma del Estatuto de la CPJI fue abierto el 16 de diciembre de 1920, y el Estatuto entró en vigor el 20 de agosto de 1921” (Sorensen, 1973b, p. 104).

c) La Organización Internacional del Trabajo (OIT), Parte XIII del Tratado de Versalles, Art. 387 al 427, cuyo objetivo era la protección de los derechos de los trabajadores de las naciones signatarias del tratado, tanto en el bienestar físico, como en el moral e intelectual de los trabajadores asalariados.

La OIT, siempre gozó de amplia autonomía, aun actuando dentro del marco de la Sociedad de las Naciones (SDN), y así, pudo sobrevivir a la disolución de esta (reemplazada por la Organización de las Naciones Unidas en 1945), y establecerse sobre una base institucional independiente como organismo especializado de la ONU. Siguiendo a Verdross (1978a), el Art. 23 a) del Pacto de la SDN, obligaba a los miembros a mantener y asegurar condiciones equitativas y humanas de trabajo para el hombre, la mujer y el niño, tanto en sus territorios como en todos los países a donde se extendieran sus relaciones comerciales e industriales, estableciendo y manteniendo con este objeto a todas las organizaciones internacionales necesarias. Además, se reconocía (2da. parte del Cap. XII del Tratado de Versalles) que “la diversidad de climas, usos y costumbres, de oportunidad económica y de tradición industrial, dificultaban la puesta en práctica inmediata, de la uniformidad absoluta en las relaciones de trabajo” (Verdross, 1978b, p. 553), pero no obstante ello, habrían de tenerse en cuenta los siguientes principios: que el trabajo no es una mercancía; derecho de asociación de los obreros asalariados y los empleadores; pago a los trabajadores de un salario que asegure un nivel de vida conveniente para ellos, con arreglo a las condiciones de su tiempo y país; adopción de la jornada laboral de 8 hs. o de la semana de 48 hs.; un reposo semanal de 24 hs. como mínimo, que deberá comprender el domingo, en cuanto sea posible; supresión del trabajo

de los niños, y obligación de introducir limitaciones necesarias en el trabajo de los jóvenes, para permitirles continuar sus estudios y asegurar su desarrollo físico; igual salario para un trabajo de valor igual, sin distinción de sexos; uniformidad de las condiciones de trabajo para extranjeros residentes en el país (tratamiento económico equitativo); y la organización de servicios de inspección, que comprendiera también personal femenino, a fin de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos relativos a los trabajadores (Verdross, 1978c).

Lo antes mencionado ha llevado a los Estados a la necesidad de reevaluar su derecho interno, en diversos temas que hacen a la legislación laboral (como lo es la violencia y el acoso), para no quedar rezagados y obsoletos en sus leyes y/o normativas con respecto a las legislaciones más evolucionadas de la sociedad Internacional. Como bien reflexiona González (2017a), el trabajo, como Derecho Fundamental, escapa al alcance legislativo, porque el hombre y la cualidad de la DIGNIDAD como fuente de los Derechos Humanos, es la que se yergue por encima de cualquier organización o legislación y la que debe ser protegida por éstas. Es por ello, por lo que toda enunciación de derechos expresada en los tratados del Derecho Internacional, deberá entenderse como un horizonte, un objetivo a alcanzar, siendo ejemplificativa, enumerativa y no excluyente de otros o taxativa.

Se debe subrayar frente a esto (Diez de Velasco, 1995a), la importancia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como Organismo especializado, siendo proclamado como tal por unanimidad el 12 de octubre de 1946, cuando la Conferencia General aprobó el acuerdo con las Naciones Unidas y a partir del Art. 63 de la Carta le confirió dicho carácter. Sus principios fundamentales están perfectamente plasmados y reflejados en la Declaración de Filadelfia en el Apartado a), Parte II:

a) Considerar que el trabajo no es una mercancía; b) que la libertad de expresión y de asociación es una condición indispensable para el progreso; c) que la pobreza, donde quiera que exista, constituye un peligro para la prosperidad de todos; d) que la lucha contra las necesidades debe ser llevada con la máxima energía en el seno de cada Nación y por el esfuerzo internacional continuado y concertado y en el cual los representantes de los trabajadores y los empleados, cooperando en pie de igualdad con los de los Gobiernos, participen en las libres discusiones y decisiones de carácter democrático en vista de promover el bien común, y e) que todos los seres humanos cualquiera que sea su raza, su religión o su sexo, tienen el derecho de conseguir su progreso material y su desarrollo espiritual en la libertad y en la dignidad, en la seguridad económica y común igualdad de oportunidades. (Diez de Velasco, 1995b, pp. 291-292).

La Declaración de Filadelfia, marcó el comienzo de una nueva etapa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), reafirmando sus objetivos y programas y modificando su labor, que abarcaría un campo de acción más amplio, para resolver los problemas que habría de afrontar una vez restablecida la paz en el mundo. Reconociendo que sería tarea de la OIT promover entre las naciones del mundo, programas para lograr el empleo total, niveles de vida más altos, facilidades para el adiestramiento y el cambio de trabajo, mejores condiciones laborales, el derecho de contratación colectiva y la extensión de medidas de seguridad social.

Además de las normativas de la OIT, todo el Derecho Internacional en general ha ido evolucionando y ocupándose de los derechos de las personas en materia laboral, a través por ejemplo de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre que en su Art. 14, reconoce condiciones y remuneraciones dignas en el trabajo; con la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su Art. 23, respecto del derecho al trabajo y a las condiciones igualitarias, equitativas y satisfactorias en que debería desarrollarse; El Pacto Internacional de

Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Art. 7, que también reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias; La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, en su Art. 5 Inc. "i", que pone acento sobre el derecho al trabajo, a su libre elección y a condiciones dignas e igualitarias.

Volviendo la mirada hacia la República Argentina, precisamente con la finalidad de promover el empleo y proteger a los trabajadores, es miembro originario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde el año 1919. Por ley 11722, del 25 de septiembre de 1933, el Congreso de la Nación Argentina aprobó la adhesión de nuestro país al Pacto de la Sociedad de las Naciones (SDN); por la misma ley, aprobó también los Art. 387 al 427 inclusive del Tratado de Versalles que refieren a la Organización Internacional del Trabajo, incorporándose así la República Argentina al organismo de Ginebra (Suiza), con 81 convenios y 2 protocolos ya ratificados. Respecto del tema que se trata, sirve como antecedente el Convenio 111 de la OIT sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, ratificado en Argentina por la Ley 17.677 el 8 de marzo de 1968, y en el cual en su Art. 1º prevé:

1.A los efectos de este Convenio, el término *discriminación* comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. (OIT, Convenio 111, Art. 1).

Como se puede apreciar, los tratados internacionales firmados o ratificados por la Argentina, han tendido siempre a tratar de proteger a los trabajadores de condiciones inequitativas dentro de las relaciones laborales. Sin embargo y a pesar de esto, González (2017b) explica de manera acabada las principales razones por las cuales se advierte todavía en el país, cierta resistencia a abordar el fenómeno de la violencia laboral como un problema real y vigente, expresando que:

...obedece a que no se comprende cabalmente al fenómeno, a la poca difusión sobre el tema y a la insuficiente información con la que se cuenta, que no permite que se pueda realizar un diagnóstico certero de la problemática actual. (p. 107).

Los datos de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) muestran que los desencadenantes de la violencia se concentran principalmente en motivos personales, cambios en las estrategias organizacionales y reclamos laborales. Particularmente en las mujeres, el embarazo se encuentra entre las principales razones que desatan la violencia dentro del ámbito laboral.

Además, la Oficina señala que entre 2007 y 2017 se atendieron 4500 personas. Lo notorio es que sólo entre enero y noviembre de 2017, hubo 572 casos, de los cuales el 34% reconoció que estaba en algún tipo de tratamiento, ya sea psicológico, médico y/o psiquiátrico, como consecuencia de la situación vivida en el trabajo. También fueron recibidas 4.980 llamadas y 2.120 consultas vía mail (violencialaboral@trabajo.gob.ar).

Como último dato vale decir que en más del 60% de los casos, las víctimas fueron mujeres de entre 26 y 45 años, la mayoría víctimas de violencia psicológica y en menor medida física y sexual, siendo los acosadores en una gran mayoría hombres de jerarquía superior. Esto dificulta

en muchos casos la denuncia por parte de mujeres que, temerosas de perder su fuente de sustento, deciden no hacer nada al respecto.

Este flagelo se ha ido incrementando, siendo muy difícil mensurar su magnitud por diferentes razones. A la mencionada en el párrafo anterior pueden agregarse: la dificultad de identificar aquellos aspectos intangibles que hacen a las condiciones y medio ambiente del trabajo; jóvenes que no denuncian y deciden directamente abandonar sus puestos ante el maltrato; y mayores próximos a jubilarse que deciden tolerar lo que les queda de tiempo en la actividad, también proclives a no efectuar denuncias por temor a perder sus beneficios jubilatorios. Todo esto impide conocer el verdadero alcance del problema en el país, y por ende, dificulta la decisión política de darle la prioridad que se merece en términos legislativos y normativos, suponiendo a priori que esto no haya sucedido.

Siguiendo a Scialpi (2004b), en su estudio sobre la violencia en la Administración Pública en Argentina, realizó un trabajo de campo donde pudo identificar la existencia de diferentes formas de conductas reprochables a las que genéricamente llamó “político-burocrática”, concluyendo que la violencia no es otra cosa que una forma de ejercitar el poder a través del empleo de la fuerza física, psicológica, emocional, económica y política. Explica la experta que el hecho de que este tipo de proceder y procedimientos repudiables sean tan común como frecuentes en el sector de la administración pública, se debe a que, avalar la arbitrariedad y el sometimiento sumado a la impotencia aprendida, hacen posible que se tomen como absolutamente normales conductas que no lo son.

Las características organizativas dentro de la Administración Pública tienen especial importancia, dado que inciden directamente en la aparición de este fenómeno. Se enuncian como las más destacadas, la asignación incorrecta o insuficiente de los recursos humanos y materiales, la burocratización de la estructura organizacional, la rigidez organizativa, los estilos

de dirección sumamente autoritarios, la utilización de mecanismos inadecuados de promoción a posiciones de dirección, la falta de formación en management y liderazgo, las responsabilidades diluidas, funciones imprecisas, el aislamiento de la organización respecto de su entorno, la cultura organizacional estereotipada, la improductividad, y básicamente una ausencia absoluta de mecanismos adecuados de resolución de conflictos (Scialpi, 2004c).

Como se puede advertir, el sector de la Administración Pública forma parte sin duda de uno de los grupos de mayor riesgo de este fenómeno, y por lo general mientras más jerarquizada se encuentra un área, las posibilidades de encontrarse con una situación de violencia u acoso laboral se incrementan sustancialmente. Por tal motivo se considera de importancia evaluar la situación de la normativa vigente al respecto en la administración pública nacional a partir de su Convenio Colectivo de Trabajo General y su adecuación a las propuestas de OIT en su Convenio 190, al cual adhiere Argentina mediante Ley Nro. 27.580 el 15 de diciembre del 2020.

En base a lo antes expuesto, al problema en cuestión, y considerando al Trabajo como Derecho Fundamental del Hombre, es que se plantea el interrogante *ut-supra* mencionado: ¿Resulta compatible el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (Decreto 214/2006) respecto a la violencia y el acoso en el trabajo, frente a la normativa y/o estándares internacionales vigentes propuesto por el Convenio 190 de la OIT?

La respuesta a este interrogante central lleva al planteamiento de otros necesarios de examinar: ¿Cómo evolucionaron las reglamentaciones y convenios de la OIT acerca de la violencia y acoso en el trabajo (Convenio 190)?; ¿Cómo conceptualiza y aborda normativamente esta problemática el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (Decreto 214/2006)?; ¿Qué resuelven los fallos jurisprudenciales existentes en Tribunales Jerárquicos?; y ¿Existen Proyectos de Ley para casos de violencia y acoso en el trabajo presentados para su tratamiento?.

A partir de todo lo expresado, el objetivo general del presente trabajo será la de evaluar la compatibilidad de la normativa vigente en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (Decreto 214/2006) sobre la violencia en el trabajo, con respecto a la normativa y/o estándares internacionales vigentes propuesto por el Convenio 190 de la OIT.

En tanto los objetivos específicos estarían dados, en primer lugar, por considerar la evolución de los conceptos, reglamentaciones y convenios de la OIT acerca de la violencia en el trabajo, con referencia específica al Convenio 190; en segundo lugar, analizar el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (Decreto 214/2006), respecto de cómo conceptualiza y aborda normativamente la violencia en el trabajo; y por último, indagar tanto las resoluciones en fallos jurisprudenciales existentes en Tribunales Jerárquicos, como los Proyectos de Ley para casos de violencia y acoso en el trabajo presentados para su tratamiento.

2. Métodos

A los fines de este trabajo y tomando como guía el material publicado sobre Metodología de la Investigación por Hernández Sampieri et al. (2014a), se utilizará el método de observación documental ya que analiza información escrita sobre la temática seleccionada. Es además descriptivo-comparativo y normativo, por cuanto considerará legislaciones sobre violencia y acoso en el trabajo tanto a nivel internacional como nacional, así como jurisprudencia en dicha temática.

En lo referente a la delimitación espacial, dado la adhesión de Argentina al Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a partir de diciembre del 2020, se centra en primer lugar en las resoluciones adoptadas por este organismo y su recepción en las

normativas incorporadas en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional. Además, se analizan la jurisprudencia a partir de fallos en casos seleccionados de demanda por violencia en el trabajo y proyectos de ley presentados sobre este tema. Respecto a la delimitación temporal, el período a considerar será desde el año 2006 hasta la actualidad, con reseñas pasadas que servirán de antecedente.

El trabajo se desarrolla en tres etapas: una exploratoria, otra descriptiva y una tercera evaluativa y correlacional (Hernández Sampieri et al., 2014b). Las características de estas son:

- En la exploratoria se recopilarán las normativas jurídicas y de doctrina vinculadas a la violencia laboral en el período analizado.
- En la descriptiva se sistematiza la información recabada seleccionando los aspectos más relevantes del objeto de estudio determinándose etapas, similitudes y/o diferencias, posturas y el estado actual planteado.
- En la analítica o de evaluación personal y correlacional, se discutirá la medida en que las normativas y la jurisprudencia sobre violencia en el trabajo para la Administración Pública se adecuan, exceden o no responden a lo pautado en el Convenio 190 de la OIT.

En cuanto a las fuentes de información, por tratarse básicamente de normativas, se obtuvieron de documentos escritos para lo cual se recurrió a libros especializados en la temática y bases de datos, entre otras Google Scholar, Infoleg, Biblioteca y Bases Legales de OIT, Redalyc, páginas web y repositorios universitarios de investigaciones.

3. Resultados

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), es un organismo internacional especializado de las Naciones Unidas (ONU), con sede en Ginebra, donde funcionan sus órganos de carácter permanente: la Conferencia General, el Consejo de Administración y la

Oficina Internacional del Trabajo. Es el único organismo de carácter tripartito de la ONU, en donde gobiernos, empleadores y trabajadores participan en un plano de igualdad. Se encarga de elaborar normas y desarrollar políticas y programas para la promoción del trabajo decente; y a través de sus Convenios, legalmente vinculantes, logra a partir de la ratificación de estos por los Estados miembros, que los países tengan la obligación de aplicarlos en sus legislaciones y prácticas nacionales, debiendo enviar informes de manera regular a la Oficina de la OIT.

Seguidamente, se hará referencia específica al Convenio 190, adoptado con fecha 21 de junio del 2019 por la Conferencia General de la OIT, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Su trascendencia por los conceptos que vierte a lo largo de su articulado, serán desarrollados a continuación...

3.1. Convenio 190

Es de destacar la importancia del Convenio 190 (C190) por su amplitud y su alcance en lo que hace al resguardo de los trabajadores, respecto de la violencia y el acoso en el ámbito laboral. Consta de 20 artículos, y Argentina es el cuarto de seis países que ya ratificaron el C190 por la Ley 27.580 el 11 de noviembre del 2020. Recordemos que para que entre en vigor debe ser ratificado por un mínimo de dos países (Tabla 1, p.17).

En su Art. 1, define los conceptos de violencia y acoso como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables” que buscan dañar física, psíquica, sexual o económicamente a alguien, incluyendo aquellas que se producen por razones de sexo o género en donde se incluye el acoso sexual. Es importante destacar el Apartado 2 del Art. 1º ya que cada legislación nacional puede definir violencia y acoso como conceptos únicos o separados sin perjuicio de lo dispuesto.

Tabla 1.

Países que ya ratificaron el Convenio 190 de la OIT.

PAÍSES	FECHA	ESTATUS	NOTA
Uruguay	12/06/2020	En vigor	
Fiji	25/06/2020	En vigor	
Namibia	09/12/2020	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para Namibia el 09 diciembre 2021.
Argentina	23/02/2021	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para Argentina el 23 febrero 2022.
Somalía	08/03/2021	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para Somalia el 08 marzo 2022
Ecuador	19/05/2021	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para Ecuador el 19 mayo 2022.

Nota. OIT. (2021) Ratificación del C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).
Elaboración Propia.

Respecto de su ámbito de aplicación descrito en el Art. 2°, protege a los trabajadores con una amplitud notoria. Incluye a todos los asalariados independientemente de cómo sean definidos en las diferentes legislaciones y prácticas nacionales. Todos los que trabajan sin importar su situación contractual, los en formación, pasantes, aprendices, despedidos, voluntarios, los que buscan y los postulantes a un empleo, así como aquellos que tienen la autoridad, funciones o responsabilidades de un empleador. También para todos los sectores, sean públicos o privados, de la economía formal como informal, en zonas tanto urbanas como rurales.

En su Art. 3, explica como la violencia y el acoso aplica a lo que ocurre en el trabajo, en relación o como resultado de este. Es de destacar el Inc. “d”, que incluye hasta las

comunicaciones relacionadas al trabajo, donde se contemplan inclusive las realizadas por medios tecnológicos de la información y la comunicación.

En cuanto a los principios fundamentales del Convenio, están descriptos en los Artículos 4, 5 y 6, y en donde de manera consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores, y de conformidad con la legislación y la situación nacional, cada Estado Miembro deberá adoptar (lo dice en imperativo), “un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género”, para erradicar la violencia y el acoso en el mundo laboral.

Así también, los Estados Miembros deberán respetar, promover y llevar adelante los principios y derechos fundamentales que hacen al trabajo, como la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, la erradicación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición definitiva del trabajo infantil y poner un punto final a la discriminación laboral, alentando el empleo decente y seguro. La legislación y las políticas deberán orientarse a garantizar la igualdad y la no discriminación, haciendo hincapié en los grupos vulnerables de trabajadores, afectados desproporcionadamente por la violencia y el acoso.

En lo que hace al apartado de protección y prevención, se puede destacar el Art. 8. Inc. “a”: “reconocer la importante función de las autoridades en el caso de los trabajadores de la economía informal”, debiendo reconocer los sectores de mayor exposición a situaciones de violencia y acoso, adoptando medidas para protegerlas. Esto es fundamental en Argentina, en donde el trabajo informal ha crecido exponencialmente en los últimos años y, como consecuencia, también la explotación y el abuso en rubros como el textil, por ejemplo, siendo esto de público y notorio.

En lo concerniente al control de la aplicación y vías de recurso y reparación, Art. 10, todos los Miembros deberán realizar un seguimiento permanente y controlar que la legislación nacional concerniente a la violencia y el acoso se cumplan apropiadamente en el mundo del trabajo. Hay que facilitar el acceso a vías de recursos y reparación apropiadas, eficaces, como así también desarrollar mecanismos y procedimientos de notificación y solución de conflictos seguros y equitativos. Es sumamente novedoso en este Art. el Inc. “f” al “reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo.”

El Convenio 190 recién entra en vigor a los doce meses posteriores a la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por ante el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, como lo expresa su Art. 14. En este caso, Fiji fue el segundo en ratificarlo y atendiendo a la Tabla 1 (p.17), el Convenio 190 regirá a partir del 25 de junio del 2021 y, en el caso de Argentina, a partir del 23 de febrero del 2022.

Su Art. 15, expresa que “Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años”. Ello debe hacerse “mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado” (Apartado 1). También, todo Miembro que haya ratificado el Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años, no invoque el derecho de denuncia, quedará obligado durante un nuevo período de diez años (Apartado 2).

Solo cabe decir respecto del método de aplicación (Art.12) que todas estas disposiciones plasmadas en el C190 se deberán aplicar por medio de la legislación nacional, los convenios colectivos o las prácticas propias de cada país Miembro. Siempre teniendo como meta, la

búsqueda de ampliar las medidas de seguridad y salud que atenúen la violencia y el acoso laboral, así como la de elaborar otras específicas en caso de ser necesario.

Habiendo planteado las disposiciones más relevantes del articulado del Convenio 190 de la OIT, se continuará ahora con el análisis del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional de Argentina (Decreto 214/2006), respecto de cómo aborda conceptual y normativamente la violencia en el trabajo.

3.2. Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (Decreto 214/2006)

El Decreto 214 del 27/02/2006, por el que se homologó un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional en Argentina, comprende no solo al personal permanente sino a quienes revistan otras modalidades de trabajo en la administración pública nacional. Es sumamente evolucionado respecto al rechazo de prácticas reprochables, tales como la discriminación en todas sus formas, y es en esta nueva normativa, que se contempla expresamente el problema de la violencia laboral, a la que cataloga como una conducta sancionable.

Entre los artículos que se pueden mencionar como los más relevantes en el Convenio, en relación con el tema que se trata, se encuentran:

Art. 11 Inc. “b” donde se aseguran “los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y de tratos en el acceso a la función pública.”

Art. 16 Inc. “i”, respecto a la no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo.

Art.33 Inc. “g”, garantizando la dignidad del trabajador, y el Inc. “i”, al “velar por el buen clima de trabajo, absteniéndose y/o haciendo cesar, cualquier hecho de discriminación, violencia y/o acoso de cualquier índole mediante el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia”.

Art. 34 Inc. “o”, en relación al personal permanente, al igual que el Art. 35 Inc. “j”, en relación al personal no permanente, siendo importantísimo respecto del trabajo como Derecho Fundamental del Hombre, al referirse “a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.”

Art. 37 Inc. “h”, que supone desarrollar toda acción u omisión para impedir cualquier tipo de discriminación descrito en los Artículos 34 y 35 citados anteriormente, que impliquen menoscabo, segregación y/o exclusión.

Art. 37 Inc. “i”, que resulta fundamental por relacionarse de manera directa con el C190:

Realizar mediante el uso de su cargo, función, influencia o apariencia de influencia cualquier acto, comentario o conducta en forma reiterada con connotación sexual no consentida por quien la recibe u hostigamiento moral, sea para beneficio propio o de un tercero; bajo posibles formas de maltrato físico o psíquico, acoso sexual u homofóbico y/o que perjudique el desempeño del agente afectado, su salud, relación, dignidad o futuro laboral, o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar. (Decreto 214/06).

En el Título 9, De la Igualdad de Oportunidades y de Trato, en su Artículo 124 establece la erradicación de la violencia laboral, también en absoluta concordancia con el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 124.- Erradicación de la violencia laboral. Las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio, y concuerdan en que ésta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad, de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género. La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave en los términos del artículo 32 inciso “e” del Anexo a la Ley N.º 25.164, en virtud de lo previsto en el artículo 37 inciso “i” del presente. De manera similar se procederá en los casos del personal comprendido por la Ley de Contrato de Trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 242 de dicha norma o la que la sustituya. (Decreto 214/06).

Finalmente, en el Art. 125, se determina la creación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT), la cual estará integrada por tres titulares y tres suplentes por el Estado Empleador, y la misma conformación para la parte gremial. Según lo establece el Art.

78, “para promover el cumplimiento de las cláusulas precedentes y del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral. Sus funciones serán, conforme dice el Convenio:

a) Diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones para el logro efectivo de la igualdad de oportunidades y de trato y la prevención y erradicación de la violencia laboral.

b) Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y concientización del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato y sus implicancias en las relaciones laborales;

c) Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato y de las situaciones conflictivas que se hubieran producido, así como de la evolución de las soluciones adoptadas.

3.3. Jurisprudencia

Es numerosa la jurisprudencia que se puede encontrar en materia de violencia y acoso laboral. Se describirán a continuación casos con fallos de Tribunales Jerárquicos, por considerarse pertinentes para el presente manuscrito.

Caso 1: “V., S. M. c/ EN-M RREE y C s/ Empleo Público”, Expediente N.º 15394/2015, del 23 de abril de 2019, la Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal, revocó el fallo de la anterior instancia, que desestimaba la indemnización en concepto de daño moral a favor de la accionante, por la suma dineraria de doscientos mil pesos argentinos (\$ 200.000).

Para decidir de esta manera, determinó que el contexto fáctico en el cual se había producido el final de la contratación de la actora, guardaba similitud con el de un supuesto acoso laboral vertical (comúnmente designado *Bossing*), en tanto estaban probadas de manera directa conductas sistemáticas, tendientes a la destrucción tanto anímica como psíquica de la acosada. El Tribunal entendió que se acreditaron la existencia de comportamientos de los superiores que eran flagrantemente lesivos de la integridad de la actora (maltrato, persecución y hostigamiento entre otras cuestiones), los cuales no podían calificarse como esporádicos, sino que se trataban de maltratos reiterados, infiriéndose una intencionalidad degradante para la accionante.

Caso 2: “Dufey, Rosario Beatriz C/ Entretenimiento Patagonia S.A. S/Sumario S/ Inaplicabilidad de Ley” - (Expediente. N. 17.505/02-STJ). Efectuado por el Superior Tribunal de Justicia en la ciudad de Viedma, Provincia de Río Negro el 6 de abril de 2005, constituye el primer fallo argentino que reconoce al fenómeno del *Mobbing* como causal de despido indirecto, reconociéndose así la persecución laboral sufrida por la víctima.

Caso 3: Juri de Enjuiciamiento (JE) del 11/06, en la causa caratulada “Raggio, Marta Alicia, titular del Juzgado en lo Correccional Nro. 1 del Departamento Judicial Necochea. Sra. Procuradora General de la S.C.J., Dra. FALBO, María del Carmen. Acusa.” Efectuado por el Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados de la Provincia de Buenos Aires el 07 de marzo de 2009, en la que se destituyó del cargo a la jueza Raggio, Marta Alicia por acoso sexual, laboral, discriminación y amenazas. Juan Carlos Hitters, presidente del jurado de enjuiciamiento, se manifestó al respecto:

Los actos de violencia y abuso de poder que en su más variada expresión han sido desplegados por la acusada son abiertamente vejatorios de la dignidad de los agentes así victimizados y repercuten gravemente sobre el prestigio de la función judicial. (Hitters, 2009).

Caso 4: Dellagiustina, Alfredo Francisco Jesús - Renuncia presentada al cargo de Fiscal -Decreto Nacional 799/2012 – (Id SAIJ: DN20120000799 - Expediente Nro. S04:0018714/2012 del registro del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos). Efectuado por ante los Juzgados Nacionales en lo Correccional de la Capital Federal, Fiscalía Nro. 5 el 17 de abril de 2012, al ser acusado durante un tiempo prolongado por los empleados de su fiscalía por maltrato, discriminación y acoso laboral.

Caso 5: Amparo – Sentencia del 28 de marzo de 2008 - Nro. Interno: 89572 – Tribunal de Origen: Juzgado Nro. 14 - Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Capital Federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires -Sala 03- “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ acción de amparo.” Se sienta por parte de La Suprema Corte de Justicia de la Nación un precedente respecto del principio de la inversión de la carga probatoria. Esto es muy destacable, más en situaciones de discriminación, violencia y acoso de las más variadas, donde la víctima en muchos casos se enfrenta a enormes dificultades para conseguir las pruebas, como puede ser el caso del *Mobbing*. Según el Centro de Información Judicial (CIJ) advirtió el Máximo Tribunal que:

...los órganos internacionales de protección de los derechos humanos con competencia en aludidos tratados de jerarquía constitucional habían coincidido en una comprobación realista: las serias dificultades probatorias por las que regularmente atraviesan las presuntas víctimas de actos discriminatorios para acreditar, mediante plena prueba, el aludido motivo. Así lo acreditaban los antecedentes del Comité contra la Discriminación Racial, del Comité

de Derechos Humanos, del Comité contra la Discriminación de la Mujer y del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (CIJ, 20011a).

Las entidades transnacionales también habían coincidido en que el medio para superar dicho problema consistía, por un lado, en reducir el grado de convicción que, respecto de la existencia del motivo discriminatorio, debe generar la prueba que recae sobre quien invoca ser víctima de dicho acto. Y, por el otro, a partir de lo anterior, la distribución de la carga de la prueba y la medida en que ésta pesa sobre el demandado al que se imputa la responsabilidad por el mencionado acto. (CIJ, 2011b).

3.4. Proyectos de Ley

Sirviendo de antecedentes a la ratificación del Convenio 190 de la OIT, y tomando como referencia el año de la homologación del Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional (2006), podemos citar sólo en ese año, los proyectos pertenecientes a la Diputada Elisa Carrió (Expediente *N.* 0296-D-06) Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia laboral; el de la Diputada Spátola (Expediente *N.* 2146-D-06) Tipificación del delito de Acoso Laboral, que se destaca por la incorporación al Código Penal de un artículo, tipificando el delito de acoso laboral tanto en el aspecto psicológico como sexual; el proyecto (Expediente *N.* 2755-D-06) Contrato de Trabajo, Ley 20744: Incorporación del Artículo 242 BIS, sobre acoso laboral perteneciente al Diputado Nemirovski; el Diputado Bullrich (Expediente *N.* 2857-D-2006) Contrato de Trabajo, Ley 20744: Incorporación del Artículo 81 BIS, sobre acoso moral y el de la Diputada Marino (Expediente *Nro.* 2910-D-06) Violencia laboral; todos proyectos que buscaban poner fin a la violencia y el acoso moral en el ámbito del trabajo, teniéndolo como una verdadera injuria que debía ser erradicada.

Se advierte como a lo largo de los años y hasta la actualidad reciente, se han continuado presentando diferentes y diversos proyectos que intentan abordar el tema de la violencia y el acoso en el trabajo; por enumerar algunos en orden cronológico:

Prevención, sanción y erradicación de la violencia laboral. Régimen. Presentado por Estévez, Gabriela Beatriz y Carro, Pablo el 01/11/2018 en la Cámara de Diputados de la Nación. Expediente *N.* 6876-D-2018.

Protección integral de las personas para prevenir, sancionar, controlar y erradicar la violencia en el ámbito laboral. Régimen. Presentado por Wechsler, Marcelo German el 12/03/2019 en la Cámara de Diputados de la Nación. Expediente *N.* 0500-D-2019.

Consejo de la magistratura - ley 24937 -. modificación del artículo 14, incorporando como faltas disciplinarias las violencia laboral y de género. Presentado por Vanesa Siley el 05/06/2020 en la Cámara de Diputados de la Nación. Expediente *N.* 2659-D-2020 con Estado Parlamentario.

Régimen para la erradicación de la violencia laboral. Presentado por Eduardo Fernández el 19/08/2020 en el Cámara de Diputados de la Nación. Expediente *N.* 4278-D-2020 con Estado Parlamentario.

Contrato de trabajo - ley 20744-. incorporación de los artículos 245 bis y 245 ter, sobre despido en caso de violencia laboral y de trabajadoras ofrecidas como testigos en los mismos, respectivamente. Presentado por Marisa Lourdes Uceda el 21/04/2021 en el Cámara de Diputados de la Nación. Expediente *N.* 1602-D-2021 con Estado Parlamentario

4. Discusión

Del análisis realizado en los párrafos precedentes y atendiendo al objetivo general del presente manuscrito, se puede inferir que el Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional en Argentina (Decreto 214 / 2006), resulta compatible con el Convenio 190 (C 190) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El Convenio 190 reconoce como antecedente el Convenio 111 (C 111) de 1958 de la OIT, en donde podemos encontrar un concepto amplio de discriminación en su Art. 1 Apartado a) y b). En el C190, ya se pueden ver diferenciados los conceptos de violencia y acoso laboral, también en su Art. 1 Apartado a) y b).

Respecto del Decreto 214/06, reconoce como antecedente el Decreto 66/99 que rigió hasta el 2 de marzo del 2006. Ambos toman en cuenta el concepto de discriminación amplio del Convenio 111; sin embargo, el actual Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional (214/06), incorpora además, el concepto de violencia y acoso laboral (Art. 124), desglosándolo del concepto más general de discriminación y anticipándose a la conceptualización del Convenio 190 de la OIT, pero lo hace de manera amplia. Esto es lógico, en el sentido que siempre el legislador parte de conceptos abarcativos al momento de elaborar la norma, y conforme se desarrolla la realidad concreta, los va acotando, dotándolos de mayor especificidad para actos puntuales y concretos. De manera que, si bien se puede afirmar que el Decreto 214/06 resulta compatible y recepta con anticipación los conceptos de violencia y acoso laboral, todo esto es sin perjuicio de que el mismo deba reformularse en el tiempo, receptando las nuevas formas que surgen en la realidad fáctica nacional, así como las nuevas disposiciones plasmadas en el Convenio 190.

La OIT, siempre atenta a visualizar los problemas que plantea el trabajo a nivel mundial, realizó en 1996 una encuesta entre trabajadores de 36 países, en la que se registraron las observaciones de estos, sobre lo que les ocurría en su ámbito laboral. Según el informe, Francia, Argentina, Rumania, Canadá e Inglaterra, mostraron las tasas más elevadas de agresiones y de acoso sexual; y que, en EE.UU., alrededor de 1000 personas morían anualmente en sus trabajos, siendo el homicidio en el lugar de empleo, la principal causa de defunciones para las mujeres y la segunda para los hombres. Y este informe basado en el análisis de las tendencias globales, también señalaba que, entre los datos recolectados en Argentina para dicha encuesta de 1996, el 6,1 % de los varones y el 11,8% de las mujeres, habían sufrido agresiones en el año anterior; en tanto, el 16,6 % de las mujeres dieron cuenta de incidentes en el trabajo de índole sexual.

También se debe tener en cuenta que, en un informe de diciembre del 2000, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) anunciaba que los riesgos psicosociales laborales se estaban disparando de manera alarmantes, y que, en base a investigaciones realizadas a nivel mundial, serían más de 13 millones de trabajadores los que padecerían el síndrome de acoso moral e institucional. Como respuesta a esta realidad inexorable a nivel mundial y en permanente crecimiento, es que la OIT adopta con fecha 21/06/2019, el Convenio 190 (C190) sobre la violencia y el acoso en el trabajo; el mismo se basa entre otros, en los informes desarrollados ut-supra y se fundamenta en 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”.

Este Convenio, también tiene en cuenta otros instrumentos internacionales pertinentes tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Y reconoce el derecho de toda persona a un trabajo libre de violencia y acoso, ya que las mismas pueden constituir una violación o abuso de los Derechos Humanos y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente, ya que afecta la salud física, psicológica y sexual de las personas, su dignidad y su entorno familiar y social.

Es relevante señalar que, en el Convenio 190, los Estados Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso en el ámbito laboral, con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas; y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos de ser necesario. Además, plantea la OIT que la violencia y el acoso no son compatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan de manera muy negativa a la organización del trabajo, a las relaciones en el lugar de trabajo, al compromiso de los trabajadores, así como la reputación de las empresas y su productividad. También afectan a la calidad de los servicios públicos y privados y pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él, o progresen profesionalmente.

Y teniendo en cuenta también que la violencia y el acoso por razón de género, afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas; y considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, a la productividad, así como a la seguridad y salud, es indispensable acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y que los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y empleadores, y las instituciones del mercado de trabajo,

puedan coadyuvar a adoptar un enfoque inclusivo e integrador. Que se tengan en cuenta las consideraciones de género y el abuso de las relaciones de poder por razón de este, así como las múltiples formas de discriminación; y reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica, como parte de otras medidas planteadas por el Convenio 190.

Teniendo en cuenta lo expresado *ut-supra* y remitiendo a la legislación argentina, en la misma se encuentran diferentes normativas. La protección para los trabajadores de la Administración Pública Nacional está dada por la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional (Ley 25164) y hasta el 2 de marzo del 2006 también lo era por el Decreto 66/99, que fijaba al empleador numerosas obligaciones como garantizarle al trabajador ocupación efectiva, dignidad, discrecionalidad en la aplicación de sistemas de controles personales, abstenerse de aplicar sanciones disciplinarias que constituyan un cambio en las condiciones de la relación laboral y garantizar la promoción profesional así como la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato (Art. 30). Este Decreto fue reemplazado por el Decreto 214/2006 por el que se homologó un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional, en el cual, las partes signatarias del mismo han tenido presente el compromiso ineludible de asegurar a través de este, la mejor y efectiva prestación de los servicios públicos en favor de los habitantes de la Nación. Para ello, pretende y persigue profundizar una cultura de trabajo competente, honesto, austero y eficaz, que materialice la organización y funcionamiento de una administración pública moderna y de calidad; y lograr relaciones laborales que sean armoniosas y de mutuo respeto en un ambiente libre de violencia laboral, así como generadoras del principio de la no discriminación y de la igualdad de oportunidades y trato. También busca el convenio, la idoneidad y la igualdad de oportunidades tanto en el acceso, permanencia, capacitación y desarrollo en el empleo público;

así como la profesionalidad y la dignificación laboral de los trabajadores, a través de la aplicación de modernos regímenes de carrera administrativa.

Analizando el concepto de violencia que utiliza en su Art. 124 - Erradicación de la violencia laboral (Titulo IX, de la Igualdad de Oportunidades y de Trato), se puede observar que es un concepto amplio, ya que se refiere a:

...toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo, jerarquía, influencia o apariencia de influencia, y que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de, afectar los derechos y dignidad de los trabajadores, alterar sus salud física o mental y/o a comprometer su futuro laboral... (Art. 124, Decreto 214/06).

También comprende al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral (para beneficio propio o de un tercero) bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social; de acoso u hostigamiento moral; de acoso sexual y homofóbico o discriminación por género. Y nos dice que la comisión de cualquier acto de violencia laboral se configura como falta grave en los términos del Art. 32 inc. e) del anexo a la Ley 25.164 en función de lo previsto en el Art. 37 inc. i) del presente Convenio.

Además, el Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional, expresa a lo largo de su articulado ya referido, la no discriminación e igualdad de oportunidades y trato; dispensar a todos los trabajadores igualdad de trato en idénticas situaciones; garantizar la promoción profesional y la formación laboral en condiciones igualitarias de acceso y trato; también expresa la necesidad de garantizar igualdad de oportunidades en la carrera, y

condiciones y medio ambiente de trabajos dignos, libre de violencia, tanto para el personal permanente como el no permanente.

A diferencia del concepto amplio del Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional, el propuesto por el Convenio 190 de la OIT, utiliza la expresión “violencia y acoso”, designando así en el mundo del trabajo, a un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten de una vez o de manera repetida; y que tengan por objeto causar o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico; como se puede observar, incluye la violencia y el acoso por razón de género (Art. 1 Inc. a). Así, para el convenio de la OIT, la expresión “violencia y acoso por razón de género” designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra personas en “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 Inc. b).

Respecto de la jurisprudencia, debe decirse en primer lugar que La Corte, como órgano que tutela La Constitución Nacional, debe hacer respetar la misma, en cuanto reconoce el derecho del trabajador de gozar de condiciones dignas y equitativas, así como la protección de las leyes (Art. 14 bis), en consonancia con la OIT respecto del “trabajo decente”, constituyéndose la violencia y el abuso laboral en verdaderas amenazas contra éste. La igualdad ante la ley y acceso a los empleos sin más condición que la idoneidad (Art. 16); el derecho a un ambiente sano, equilibrado, apto para el desarrollo y actividades productivas satisfaciendo las necesidades presentes (Art. 41); interponer acción expedita y rápida de amparo, en tanto no exista otro medio judicial más idóneo ante cualquier forma de discriminación (Art. 43) y todos los derechos vertidos en los Tratados Internacionales incorporados a nuestra Constitución Nacional (Art. 75, inciso 22).

En Argentina se ha desarrollado toda una normativa contra la violencia en el lugar de trabajo, pero por considerar a ésta como una irregularidad administrativa, es que se hacía difícil (todavía lo es) la aplicación de sanciones disciplinarias para quienes las ejercían. Eso hoy, estaría cambiando de a poco... Puede citarse como un caso típico, el de “V., S. M. c/ EN-M RREE y C s/ Empleo Público”, donde la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal, revocó el fallo de la anterior instancia, decidiendo que se indemnizara a la accionante en concepto de daño moral, por la suma dineraria de doscientos mil pesos argentinos (\$ 200.000). También, el caso de “Dufey, Rosario Beatriz C/ Entretenimiento Patagonia S.A. S/Sumario S/ Inaplicabilidad de Ley”, que constituye el primer fallo argentino en reconocer al fenómeno del *Mobbing*, que junto al *Bulling* y al *Bossing*, , constituyen formas de violencia y acoso sutiles, sumamente vigentes y crecientes en los ámbitos laborales, muchas veces ignorados.

La violencia y el abuso en el trabajo, antes menos visible o repudiable, hoy es sancionada con rigurosidad cuando se comprueba; y precisamente respecto de la carga de la prueba, y trayendo a colación el caso planteado precedentemente “Pellicori, LILIANA Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ Acción de Amparo”, es importante señalar como se expresó La Corte al respecto, sentando un precedente para casos como los recién mencionados, donde es muy difícil probar la agresión, la violencia, el acoso, por parte de la víctima. En el fallo, argumentó y sostuvo que:

...en casos como el que se resuelve, resulta suficiente para la parte que afirma ser víctima de un acto discriminatorio, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, se presenten 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. (CIJ, 2011c).

También, múltiples proyectos de leyes para proteger al trabajador de la violencia y el acoso en su ámbito laboral han sido presentados en los últimos años en el Congreso Nacional, que no hacen otra cosa que mostrarnos la preocupación del legislador en la materia. Una característica a resaltar, es que los diferentes proyectos referenciados, pertenecen a legisladores de diferentes partidos políticos, como la Unión Cívica Radical, el Partido Justicialista, el ARI, el PRO, el Frente para la Victoria, lo que permite pensar que la llamada (en la jerga popular) “grieta política”, en el caso de la violencia y el acoso en el trabajo definitivamente no existe, habiendo un gran consenso y un trabajo mancomunado, sinérgico, y sin el cual no hubiese sido posible la ratificación del Convenio 190 de la OIT; e inclusive ya se han presentado nuevos proyectos sobre violencia laboral posterior al mismo, buscando elevar aún más, los estándares normativos ya alcanzados.

A través del desarrollo del presente manuscrito científico es posible observar la enorme y benéfica acción de la OIT para humanizar y dignificar el trabajo humano a lo largo del tiempo, y hacer frente a los desafíos que presentan las nuevas formas y/o modos de trabajar en los más diversos tipos de organizaciones y actividades. Todo influenciado en mayor o menor medida por los avances tecnológicos a nivel mundial, suplantando en gran medida la actividad física por la intelectual, así como la necesidad del conocimiento de las herramientas informáticas.

A todo ello, se suma hoy más que nunca en el ámbito laboral, la realización de trabajos que requieren mayor complementariedad y cooperación según el grado de complejidad de la tarea a realizar. Se ha ido supliendo el trabajo individual, por el trabajo profesional, en equipo, como puede ser el caso de clínicas privadas con diversas especialidades o estudios jurídicos que se complementan y permiten un mejor servicio al cliente y mayores beneficios para sus integrantes.

Y así se llega a áreas de tareas específicas, como la Administración Pública, en la que la complementación y la cooperación entre las diversas secciones en que se divide la misma, es una exigencia para la prestación de servicios, de una forma eficiente y moderna que satisfaga las necesidades de la sociedad. Y es esta necesidad de trabajo en equipo sumado a las estructuras organizacionales de la Administración Pública y sus características ya descritas, lo que contribuye a que las personas vivan situaciones de tensión, desgaste entre empleados de la misma categoría o de relaciones a nivel jerárquico, manifestándose la discriminación, la violencia y el acoso en el trabajo; situaciones que deberían ser reconocidas y sancionadas y que se dan cada vez más en las relaciones laborales bajo nuevas formas.

A nivel internacional, la OIT, ante los abusos cometidos en las relaciones laborales y siempre tratando de salvaguardar la dignidad humana como Derecho Fundamental del Hombre, advierte las tensiones y actos reprochables con motivo de la discriminación por sexo, religión, raza y otros, que se da en los ambientes laborales. Así es que en el Convenio 111 propuesto por esta organización en el año 1958, conceptualiza la discriminación en materia laboral en un sentido amplio, según el Artículo 1°. Pero con el correr del tiempo, de esa comprensión general de discriminación, se empezaron a desglosar tópicos más específicos y puntuales tales como violencia y acoso laboral, conceptualizados según el Convenio 190, vigente a partir del 25/06/2020.

Haciendo un cuadro comparativo (Tabla 2, p.37) respecto de esta evolución en el plano internacional, con relación a la normativa vigente en Argentina según Convenio Colectivo de Trabajo (Decreto 214/2006), se puede advertir como en Argentina se recepta con anticipación las figuras del Convenio 190, conservando los preceptos dispuestos por el Convenio 111 respecto a la discriminación en el ámbito laboral propuestos por la OIT.

Tabla 2.

Cuadro comparativo conceptual sobre discriminación, violencia y acoso laboral.

	Convenio 111- OIT (1958)	Convenio 190 –OIT (2019)	Decreto 214/06 – PEN (2006)
Discriminación	<p>Art. 1º: el término discriminación comprende:</p> <p>“(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;”</p> <p>“(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.”</p>		<p>Art. 34º Inc. o), en relación al personal permanente, al igual que el Art. 35º Inc. j), en relación al personal no permanente como Derecho Fundamental del Hombre, al referirse “a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.”</p> <p>Art. 37º inc. h), que supone desarrollar toda acción u omisión para impedir cualquier tipo de discriminación descrito en los artículos 34 y 35 citados anteriormente, que impliquen menoscabo, segregación y/o exclusión</p>
Violencia y Acoso		<p>Art. 1 - “a) la expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia por razón de género, y</p> <p>b) la expresión violencia y acoso por razón de género designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado e incluye el acoso sexual.”</p>	<p>Art. 37º inc. i) “Realizar mediante el uso de su cargo, función, influencia o apariencia de influencia cualquier acto, comentario o conducta en forma reiterada con connotación sexual no consentida por quien la recibe u hostigamiento moral, sea para beneficio propio o de un tercero; bajo posibles formas de maltrato físico o psíquico, acoso sexual u homofóbico y/o que perjudique el desempeño del agente afectado, su salud, relación, dignidad o futuro laboral, o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar.”</p> <p>Art. 124- Erradicación de la violencia laboral:</p> <p>“...toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo, jerarquía, influencia o apariencia de influencia, y que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de, afectar los derechos y dignidad de los trabajadores, alterar sus salud física o mental y/o a comprometer su futuro laboral...”</p>

Nota. OIT (2019). C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). [Convenio190].

OIT. (1958). C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). [Convenio 111].

PEN (2006). Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional. [Decreto 214 / 2006].

Elaboración Propia.

Ahora bien, es cierto que se tiene una normativa que supo anticiparse a estos conceptos más acotados y específicos como el de violencia y acoso laboral, pero ha llevado tiempo que se internalicen, incorporen, se tenga una verdadera dimensión de la gravedad del tema y una aplicación efectiva de la sanción que corresponda. De a poco, con el correr de los años se encuentran variadas definiciones en diferentes proyectos de ley respecto de la violencia y acoso laboral, que hace presuponer una creciente toma de conciencia que se fue produciendo por parte del legislador y que viene siendo acompañada también por la jurisprudencia, en casos como los presentados precedentemente.

El compromiso del Estado es ineludible y fundamental, de quien se requiere adopte una nueva legislación que contemple y obligue a los empleadores a tener presente la violencia y el acoso en sus gestiones de seguridad y salud, así como los potenciales riesgos psicosociales asociados a estas prácticas, adoptando todas las medidas que se requieran para prevenirlas. A los organismos sindicales, no privarlos del derecho de negociación colectiva como medio para prevenir la violencia y el acoso en todos sus niveles. Por último, y siendo uno de los aspectos relevantes y novedosos del Convenio 190, que todas las partes se involucren y comprometan a reconocer la violencia doméstica y los impactos que tiene la misma en el mundo del trabajo, tratando de abordar este tema legislativamente en busca de mitigar su impacto tan nocivo como perjudicial

Como comentario final, puede decirse que desde su creación y aparición en la Tierra, hace ya miles de años, el hombre ha trabajado, siendo entonces el Trabajo algo consustancial al mismo y siempre lo hará a través de los siglos venideros, pues es indispensable para su subsistencia y el logro de sus fines superiores que está llamado a realizar, cumpliendo así con el mandato divino de su Creador, "... y ganarás el pan con el sudor de tu frente...", transmitido a través del precepto bíblico contenido en el Génesis. Por esto se torna tan importante el

compromiso del Estado mencionado en el párrafo precedente respecto del tema tratado, y que las legislaciones voten leyes que contemplen de manera específica y definida lo atinente a las nuevas, sutiles y variadas formas de violencia y acoso en el ámbito laboral, también por razón de género. Que determinen sus respectivas sanciones y que sean tipificadas en el Código Penal. Y así será verdaderamente genuino, el compromiso de abordar al Trabajo como Derecho Fundamental del Hombre.

La labor de la OIT ha sido constante y efectiva a través del tiempo, ya que numerosos principios, contenidos en las convenciones y resoluciones que dictare a lo largo de su fecunda trayectoria, hoy se reflejan en las diversas legislaciones nacionales, brindando a los trabajadores condiciones de vida más dignas, que les permiten el pleno desarrollo de su individualidad, en su integridad espiritual, física, y traduciendo sus objetivos en acción práctica de verdadera significación presente y futura, para la evolución social del mundo. Porque a pesar de los avances tecnológicos, la informática, la robótica o la inteligencia artificial, nunca jamás la máquina, a pesar de la perfección técnica alcanzada en su fabricación, podrá reemplazar el trabajo humano; quizás el físico, pero difícilmente el intelectual, ya que el alcance de la mente humana es ilimitado, su poder de creatividad infinito, a la vez que es vivificado por el espíritu, fuerza vital e impulsora del hombre, de la cual siempre carecerá la máquina.

5. Referencias Bibliográficas

5.1. Doctrina

Diez de Velasco, M. (1995). *Las Organizaciones Internacionales*. (10a ed.). Tecnos S. A.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6a. ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.

Scialpi, D. (2004). *Violencias en la Administración Pública. Casos y Miradas para pensar la Administración Pública como ámbito laboral*. (2a. ed.). Catálogos

Sorensen, M. (1973). *Manual de Derecho Internacional Público*. Fondo de Cultura Económica

Verdross, A. (1978) *Derecho Internacional Público*. (6a.ed.). Aguilar

González, V. (2017). *La violencia laboral en la administración pública desde la perspectiva de los derechos humanos*. Sudamérica: Revista de Ciencias Sociales, (7), 107- 140.

<https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/sudamerica/article/view/2533/2612>

5.2. Jurisprudencia

Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal (2019, 23 de abril).

Expediente Nro. 15394/2015 “V., S. M. c/ EN-M RREE y C s/ Empleo Público”.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (2019, 4 de septiembre). “S., E. G. c/ C. S.A. y otros s/juicio sumarísimo”.

Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro (2005, 6 de abril). Expediente Nro. 17.505/02-STJ. *"Dufey, Rosario Beatriz C/ Entretenimiento Patagonia S.A. S/Sumario S/ Inaplicabilidad de Ley"*.

Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados de la Provincia de Buenos Aires (2009, 07 de marzo). JE 11/06. “*Raggio, Marta Alicia, titular del juzgado en lo correccional nro. 1 del departamento judicial Necochea. Sra. procuradora general de la S.C.J., Dra. Falbo, María del Carmen. Acusa*”.

Juzgados Nacionales en lo Correccional de la Capital Federal (2012, 17 de abril). Expediente Nro. S04:0018714/2012 del registro del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. “*Dellagiustina, Alfredo Francisco Jesús - Renuncia presentada al cargo de Fiscal - Decreto Nacional 799/2012 – (Id SAIJ: DN20120000799 -)*”.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2008, 28 de marzo). Nro. Interno: 89572. “*Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ Acción de Amparo*”.

5.3. Legislación

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948, 10 de diciembre). Artículo 23.
Declaración Universal de Derechos Humanos

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1965, 21 de diciembre). Artículo 5 [Parte 1]
Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1966, 16 de diciembre). Artículo 7, [Parte 3] *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.

Conferencia Internacional Americana. (1948, 30 de marzo). Artículo 14 [Capítulo 1].
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Organización Internacional del Trabajo. (1958, 25 de junio). C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). [Convenio 111].

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTUMENT_ID:312256:NO

Organización Internacional del Trabajo. (2019, 21 de junio). C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). [Convenio190].

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C190

Constitución de la Nación Argentina [Const.] (1995).

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Poder Ejecutivo Nacional. (2006, 27 de febrero). Administración Pública Nacional. Convenio Colectivo de Trabajo. [Decreto 214 / 2006].

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=114315>

Poder Ejecutivo Nacional. (1968, 8 de marzo). Ley 17.677. *EMPLEO Y OCUPACION*. - Ratifíquese el Convenio 111, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 42° Reunión del año 1958.

Poder Ejecutivo Nacional (2006, 27 de febrero). Artículo 16 Inc. i. *Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional*. [Decreto 214 / 2006].

Poder Ejecutivo Nacional (2006, 27 de febrero). Artículo 33 Inc. g. *Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional*. [Decreto 214 / 2006].

Poder Ejecutivo Nacional (2006, 27 de febrero). Artículo 33 Inc. i. *Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional*. [Decreto 214 / 2006].

Poder Ejecutivo Nacional (2006, 27 de febrero). Artículo 34 Inc. o. *Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional*. [Decreto 214 / 2006].

Poder Ejecutivo Nacional (2006, 27 de febrero). Artículo 35 Inc. j. *Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional*. [Decreto 214 / 2006].

Poder Ejecutivo Nacional (2006, 27 de febrero). Artículo 37 Inc. h. *Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional*. [Decreto 214 / 2006].

Poder Ejecutivo Nacional (2006, 27 de febrero). Artículo 37 Inc. i. *Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional*. [Decreto 214 / 2006].

Poder Ejecutivo Nacional (2006, 27 de febrero). Artículo 124. *Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional*. [Decreto 214 / 2006].

Poder Ejecutivo Nacional (2006, 27 de febrero). Artículo 125. *Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional*. [Decreto 214 / 2006].

PROYECTO DE LEY (Expediente N. 0296-D-06) - Diputada Elisa Carrió. *Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia laboral*. (2006).

PROYECTO DE LEY (Expediente N. 2146-D-06) - Diputada Spátola. *Tipificación del delito de acoso laboral*. (2006).

PROYECTO DE LEY (Expediente N. 2755-D-06) Diputado Nemirovsci. *Contrato de trabajo, ley 20744: incorporación del artículo 242 bis, sobre acoso laboral*. (2006).

PROYECTO DE LEY (Expediente N. 2857-D-2006) - Diputado Bullrich. *Contrato de trabajo, ley 20744: incorporación del artículo 81 bis, sobre acoso moral*. (2006).

PROYECTO DE LEY (Expediente Nro. 2910-D-06) - Diputada Marino. *Violencia laboral*. (2006).

PROYECTO DE LEY (Expediente 6876-D-2018) - Estévez, Gabriela Beatriz y Carro, Pablo. Sumario: *prevención, sanción y erradicación de la violencia laboral. Régimen*. (2018).

PROYECTO DE LEY (Expediente 0500-D-2019) - Wechsler, Marcelo German. Sumario: *protección integral de las personas para prevenir, sancionar, controlar y erradicar la violencia en el ámbito laboral. Régimen*. (2019).

PROYECTO DE LEY (Expediente N. 2659-D-2020). Vanesa Siley. *Consejo de la magistratura - ley 24937 -. modificación del artículo 14, incorporando como faltas disciplinarias las violencia laboral y de género*. (2020) Con Estado Parlamentario.

PROYECTO DE LEY (Expediente N. 4278-D-2020). Eduardo Fernández. *Régimen para la erradicación de la violencia laboral*. (2020). Con Estado Parlamentario.

PROYECTO DE LEY (Expediente N. 1602-D-2021). Marisa Lourdes Uceda. *Contrato de trabajo - ley 20744-. incorporación de los artículos 245 bis y 245 ter, sobre despido en caso de violencia laboral y de trabajadoras ofrecidas como testigos en los mismos, respectivamente.* (2021). Con Estado Parlamentario.

5.4. Otras Fuentes

Centro de Información Judicial. (2011). <https://www.cij.gov.ar/nota-8223-Para-la-Corte-Suprema--en-casos-de-discriminaci-n-la-carga-de-la-prueba-debe-recaer-sobre-el-demandado.html>

Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral. (2021). <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo en Argentina. (2021). <https://www.ilo.org/buenosaires/lang--es/index.htm>