

El Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT - Un avance decisivo hacia el fortalecimiento de la protección de derechos fundamentales en el trabajo

Autora:
Lobato, Julieta

Cita: RC D 1338/2019

Tomo: 2019 2 Número especial

Revista de Derecho Laboral Actualidad

Encabezado:

La OIT celebra su primer centenario mediante la revitalización de una de sus funciones neurálgicas: la producción normativa de estándares mínimos de protección. El presente trabajo repasa el derrotero que condujo a la adopción del flamante Convenio 190 y la Recomendación 206 y analiza sus principales postulados en base a tres claves de lectura: las conceptualizaciones, el ámbito de aplicación y las obligaciones estatales.

Sumario:

I. Introducción. II. La violencia en el trabajo en la agenda de la OIT. III. Las nuevas normas internacionales del trabajo. III.a. Los conceptos. III.b. El ámbito de aplicación. III.c. Las obligaciones estatales. IV. Reflexiones finales.

El Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT - Un avance decisivo hacia el fortalecimiento de la protección de derechos fundamentales en el trabajo

I. Introducción

Uno de los grandes debates en la teoría jurídica contemporánea circula en torno al discurso de los derechos fundamentales^[1], potenciado por la *constitucionalización* de las diversas ramas del Derecho. En el ámbito del Derecho del Trabajo, este proceso se desarrolla en un triple movimiento: por un lado, los principios que informan la rama jurídica específica se materializan en la Constitución; por otro lado, los derechos fundamentales no laborales impregnan la regulación específica (*ciudadanía en la empresa*)^[2]; y, finalmente, se reconoce la obligatoriedad directa de los derechos así receptados^[3].

En Argentina este proceso se desarrolló en dos momentos históricos determinados. El primero de ellos fue el conocido *constitucionalismo social* de mediados del siglo XX. Inaugurado a partir de las Constituciones de Querétaro (1917), Bolchevique (1918) y Weimar (1919)^[4], este movimiento se caracterizó por la incorporación al texto constitucional de derechos sociales vinculados al trabajo. La reforma constitucional argentina de 1949 fue fruto de esta tendencia. Si bien dicha reforma fue derogada, la Constituyente de 1957 incluyó el artículo 14 bis que retomó una serie de derechos de la experiencia anterior.

El segundo momento se perpetró a instancias de la reforma constitucional de 1994. En efecto, con el reconocimiento de jerarquía constitucional y supralegal a una batería de tratados internacionales, se produjo una sofisticada complejización del sistema normativo; el cual, además, se tiñó de un cariz dinámico atento la manda del art. 75, inc. 22 que estableció que los tratados regirán "en las condiciones de su vigencia"^[5]. Así, muchos derechos fundamentales laborales accedieron a la máxima jerarquía normativa^[6], mientras otros se mantienen en la jerarquía supralegal^[7]. Este proceso se vio potenciado por las interpretaciones robustas de protección que la Corte Suprema de Justicia desarrolló en el período 2003-2014 en materia de derecho laboral.

Sin embargo, este devenir de la protección de los derechos fundamentales en el ámbito laboral reconocía una

ausencia: el abordaje de la violencia laboral y su vinculación con el respeto a la dignidad de las personas. En efecto, la mayor parte de la producción en los sistemas internacionales de derechos humanos estuvo emparentada al *status* de las víctimas de la violencia. Así, la CEDAW y la Convención Belém do Pará representan el corolario de la construcción de consensos en las instancias internacionales sobre la necesidad de luchar contra las diversas manifestaciones de la violencia de género[8]. En este campo hubo una proliferación de literatura jurídica que reconoció a la violencia como una violación a los derechos humanos, por la afectación al derecho de igualdad y a la dignidad de las personas; fundamento último de los derechos humanos[9]. Sin perjuicio de ello, yacía en el tintero la elaboración de estándares internacionales laborales que modularan la protección de estos derechos en los casos de violencia producida en los ámbitos de trabajo. Este aspecto fue saldado recientemente por la flamante adopción del Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206, que lo acompaña.

En el presente trabajo nos proponemos efectuar un estudio de ambos instrumentos, adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo (en adelante, CIT) que se llevó a cabo este año en los días 10 a 21 de junio. La importancia del estudio de esta normativa no sólo reside en su actualidad, sino también en el hecho de que son las primeras normas laborales que se sancionan en más de cinco años en el ámbito de la OIT[10]. Así, el centenario de la organización se festejó honrando una de sus labores fundamentales: la producción internacional de estándares de protección laboral.

El recorrido de este estudio se encuentra organizado en tres secciones principales. En primer lugar, repasaremos el derrotero que condujo a la adopción de las normas en el ámbito de la OIT (II). Seguidamente, analizaremos los estándares de protección que establecen tanto el Convenio como la Recomendación (III). Por último, desarrollaremos algunas conclusiones a modo de cierre, donde presentaremos algunas reflexiones en torno a las posibles proyecciones del Convenio en nuestro ordenamiento jurídico (IV).

II. La violencia en el trabajo en la agenda de la OIT

El interés de la OIT por la violencia laboral se suscitó hacia fines del siglo pasado, en el marco de la adopción de la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*[11]. Precisamente, en el año 1998 la organización elaboró el primer informe específico sobre violencia laboral[12], que tuvo el objetivo de establecer un primer acercamiento a la problemática. A partir de allí, la OIT comenzó a elaborar planes sistemáticos que culminaron con la publicación de un repertorio de recomendaciones para enderezar la problemática en los ámbitos internos de cada Estado[13]. En este contexto, en el año 2015, el Consejo de Administración incluyó en el orden del día de la 107 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT 2018), un punto relativo a la violencia laboral. Ello implicó que durante el año 2016 la Oficina Internacional del Trabajo confeccionó un informe preliminar para servir de documento de trabajo para la Reunión de Expertos de ese año[14]. Los debates suscitados en el marco de esta reunión fueron luego recogidos en un primer proyecto de convenio, para ser tratado por primera vez en la 107 reunión de la CIT (junio 2018)[15]. Debido al sistema de doble discusión imperante en la OIT, fue en la reunión de la CIT del corriente año cuando se concretó la aprobación de la norma internacional del trabajo. Allí se trabajó sobre las conclusiones elaboradas por la OIT en base a los informes de los Estados miembros en función de la primera vuelta de discusión.

III. Las nuevas normas internacionales del trabajo

El pasado 21 de junio de 2019 el plenario de la CIT aprobó el Convenio 190 "sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo". Este convenio pertenece a la categoría de *convenios técnicos* de la organización y es complementado por la Recomendación 206.

En el preámbulo del Convenio, se reconoce que todas las personas tienen derecho a "*un mundo del trabajo libre de violencia y acoso*", lo que además incluye la violencia y el acoso por razones de género; incluso incorporando la violencia doméstica como factor de afectación a los derechos laborales específicos e inespecíficos. Estos actos segregacionistas pueden conllevar una violación a los derechos humanos, debido a que atentan contra el principio de igualdad de oportunidades y, por lo tanto, contradicen la noción de *trabajo decente*. En esta sintonía, los estados miembros "*tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas*",

por lo cual la prevención y erradicación de la violencia y acoso laboral se constituye en una obligación fundamental de todos los actores del mundo del trabajo.

El Convenio está estructurado en ocho capítulos de los cuales los siete primeros refieren a cuestiones sustanciales mientras el restante (las disposiciones finales), refieren a aspectos formales en relación a la entrada en vigencia. En esta oportunidad, proponemos estudiar la norma internacional en base a tres núcleos principales: (a) los conceptos; (b) el ámbito de aplicación; (c) las obligaciones a cargo de los Estados.

III.a. Los conceptos

El Convenio comienza estableciendo que "*la expresión 'violencia y acoso' en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género*" (art. 1.a).

En primer lugar, la OIT adopta una noción compuesta de *violencia y acoso* para dotar de la mayor amplitud a la denominación, de modo que abarque no sólo casos de violencia extrema, sino también casos de acoso moral, psicológico u organizacional. Luego, la definición hace referencia a *prácticas o comportamientos inaceptables o amenazas de los mismos*. Si bien el espíritu del Convenio reside en enunciar aquellos comportamientos reprochables sobre los que se presume que existe consenso social (esto es, no dependen de valoración individual), la caracterización resulta difusa, en tanto la *aceptabilidad* de comportamientos puede variar sustancialmente de acuerdo a las pautas culturales de cada sociedad en particular e, incluso, hacia el interior de cada espacio laboral. Desde una perspectiva estrictamente de analítica jurídica, hubiese resultado más acertado ceñirse a los estándares internacionales de derechos humanos vigentes en materia de discriminación y violencia.

Luego, el Convenio sostiene que se configura la situación de violencia y acoso, *más allá de la periodicidad del comportamiento*. Esto es un aspecto fundamental: una vez constatado el daño producido, se activa la responsabilidad sin importar si se trató de un hecho aislado o de una sucesión de hechos.

Por último, dichos comportamientos pueden tener la *finalidad concreta* de causar un daño; la *finalidad potencial* de causarlo; o, simplemente, la *constatación efectiva del daño*. En este sentido, las dos primeras posibilidades hacen alusión a un componente subjetivo (la finalidad del agresor de causar el daño en forma directa o indirecta), mientras que la tercera posibilidad hace referencia a un componente netamente objetivo (la corroboración en los hechos del daño causado).

Naturalmente, uno de los grupos vulnerables que están expuestos en mayor medida a sufrir violencia en los ámbitos del trabajo son las mujeres y los colectivos LGTBI+, por ello el inciso b del primer artículo contempla a las personas que sufren violencia y acoso en razón de su género, ya sea:

- *Por razón estricta de su sexo o género*: Esto abarca el género asignado al nacer, la autopercepción de género, la expresión de género y la orientación o preferencia sexual, o;
- *Por afectación desproporcionada*: Aquí el Convenio hace propia la teoría del impacto desproporcionado, ampliamente desarrollada en estudios de derecho antidiscriminatorio.

III.b. El ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación está determinado en el capítulo segundo, en el que se constata la utilización de criterios amplios de determinación. Esta amplitud se ve reflejada en el derrotero de los distintos documentos producidos en miras a adoptar la normativa internacional, donde vemos que las primeras producciones se referían a la violencia "*en el lugar de trabajo*", mientras que el texto adoptado hace mención al "*mundo del trabajo*", justamente, para dar cuenta de la mayor abarcabilidad. De esta forma, en el artículo segundo se establece el *ámbito de aplicación personal* que alcanza a: "*las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación*"

contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador". Por otra parte, el Convenio establece que se aplica al sector público, privado, a la economía formal y a la economía informal, ya sea que se desarrollen en zonas urbanas o rurales (art. 2.2).

Seguidamente, los artículos 5 y 6 conectan la protección contra la violencia y el acoso con derechos fundamentales reconocidos por la *Declaración de Derechos Fundamentales*[\[16\]](#). Así, el artículo 5 se complementa con el art. 3 de la Recomendación, según el cual los Estados deberán garantizar que todos los trabajadores y empleadores que se encuentren expuestos en mayor medida a la violencia y el acoso, puedan gozar plenamente del derecho de libertad sindical y negociación colectiva de acuerdo con los convenios fundamentales núm. 87 y núm. 98. Asimismo, la Recomendación establece que la negociación colectiva se erige en el medio principal para "*prevenir y abordar la violencia y el acoso y, en la medida de lo posible, mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo*" (art. 4.a). Este rol preponderante de la negociación colectiva en la elaboración de mecanismos de protección a derechos fundamentales que se vinculan con la igualdad y la dignidad, ya había sido puesto de resalto por Mario Ackerman quien, en relación con el Convenio 111, sostuvo que la negociación colectiva es un mecanismo idóneo para: identificar móviles discriminatorios, definir vías de protección y asistencia especiales, formular reglas para combatir la discriminación indirecta y desarrollar planes de acción que promuevan la igualdad de oportunidades[\[17\]](#). No obstante ello, es importante destacar que las asociaciones sindicales también deben avanzar en la eliminación de todas las formas de violencia y acoso al interior de las mismas, de modo de garantizar los resortes asociacionales necesarios para que, de constatare tales situaciones, puedan ser resueltas de manera efectiva y garantizando el respeto de los derechos de todas las personas involucradas[\[18\]](#).

Por otro lado, el artículo 6 del Convenio dispone que los Estados deberán desarrollar una protección especial a *grupos vulnerables* que, además, tenga en consideración los estándares de protección que emanan del Convenio 100, la Recomendación 90, el Convenio 111 y la Recomendación 111, "*así como otros instrumentos pertinentes*" (art. 5 Recomendación). En este punto, es importante recordar que el ordenamiento jurídico argentino tiene reconocidos determinados grupos vulnerables que gozan de especial protección, tanto en el art. 75.22 como en el art. 75.23, CN. En el primer caso, se encuentran los grupos protegidos por tratados internacionales de derechos humanos *específicos*. Nos referimos a: grupos raciales (*Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*), mujeres (*Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*) y niños (*Convención sobre los Derechos del Niño*). En el segundo sentido, el artículo 75.23, CN otorga protección especial a niños, mujeres, ancianos y personas con discapacidad. Cabe resaltar que estos últimos dos grupos han visto robustecida su protección a través de la adopción y ratificación de la *Convención Interamericana sobre la Protección de Derechos Humanos de las Personas Mayores*[\[19\]](#) y la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*[\[20\]](#). Esta interpretación, además, se ve potenciada por la cláusula del art. 13 de la Recomendación que establece que la cláusula del artículo sexto del Convenio debe interpretarse "*...de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos aplicables*". En esa línea, si bien el Convenio no lo establece expresamente, cabe resaltar que también deben entenderse comprendidas las personas migrantes, de acuerdo con la *Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares*[\[21\]](#), en los términos del art. 10 de la Recomendación.

Al mantener la enunciación abierta, el Convenio no hace referencia a otros grupos cuya vulnerabilidad se constata en la relación laboral. Por ejemplo, los representantes sindicales y las personas con responsabilidades familiares, que están expuestos en mayor medida a sufrir discriminaciones o formas de violencia y acoso laboral. De tal modo, si bien estos colectivos poseen una protección especial en la normativa de la OIT[\[22\]](#), dicha protección debe ser complementada con las disposiciones del Convenio núm. 190 debido a la especificidad que este último despliega.

En relación con el *ámbito de aplicación temporal* el Convenio comprende a las situaciones de violencia que se produzcan "*durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del trabajo*" (art. 3). Por otra parte, el *ámbito de aplicación espacial* comprende:

- a) el lugar del trabajo (tanto espacios públicos como privados);
- b) el lugar donde se abona al trabajador, donde almuerza, descansa, las instalaciones sanitarias y los vestuarios;
- c) los viajes, eventos, actividades sociales, actividades de formación y desplazamientos vinculados al trabajo;
- d) en el alojamiento proporcionado por el empleador;
- e) en los trayectos entre el domicilio particular y el lugar de trabajo;
- f) las comunicaciones laborales, incluyendo aquéllas que se efectúen a través de nuevas tecnologías.

Este último aspecto es fundamental, debido a que la utilización masiva de nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC's) para canalizar las comunicaciones en las empresas sin ningún tipo de política de seguridad informática, ha llevado a la proliferación de situaciones de *ciberacoso* y violencia perpetrados a través de mails, redes sociales o whatsapp.

III.c. Las obligaciones estatales

Contempladas en la sección tercera del Convenio, la obligación principal de los Estados es la promoción y aseguramiento del "*disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso*" (art. 4.1). Esta obligación se materializa en la adopción de una política certera y eficaz en los lugares de trabajo relativa a *la violencia y el acoso* (art. 9.a Convenio). Además, se debe asegurar la participación de los trabajadores y sus representantes en los procesos de elaboración, aplicación y control de dicha política, estableciendo enfáticamente que "la violencia y el acoso no serán tolerados" (art. 7.a Recomendación). Asimismo, la legislación deberá contemplar mecanismos de control y seguimiento, elaboración de medidas de prevención, fijación de sanciones y el acceso a la justicia de las víctimas (art. 4.2.e Convenio). Todo ello bajo la aplicación de un *enfoque inclusivo, integrado* potenciado por la perspectiva de género (art. 4.2), el que deberá ser incluido tanto en la legislación laboral como en el derecho penal cuando así proceda (art. 2 Recomendación).

Por su parte, el capítulo cuarto (arts. 7, 8 y 9) desarrolla las *obligaciones de protección y prevención*, con especial énfasis en: atender a la situación de las personas que trabajan en la economía informal (art. 8.a del Convenio y art. 11 de la Recomendación); identificar los sectores de actividad donde las personas se encuentran en mayor medida expuestas a sufrir violencia y acoso laboral y generar políticas públicas de protección diferencial (art. 8.b y 8.c del Convenio y art. 9 de la Recomendación). Asimismo, las acciones de prevención que se adopten deben evitar causar restricciones o exclusiones a las mujeres y demás grupos vulnerables conforme el art. 6 del Convenio (art. 12 Recomendación).

Luego, el quinto capítulo establece las *obligaciones de control, las vías recursivas y las medidas reparatorias*. En el primer sentido, los Estados deben "*hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*" (art. 10.a). En relación con las vías recursivas, el Convenio establece que los Estados deben garantizar medios eficaces, seguros y equitativos de solución de estos conflictos (art. 10.b), contemplando vías de solución internos en los lugares de trabajo (art. 10.b.i), vías de solución externas a los lugares de trabajo (art. 10.b.ii) o el establecimiento de una jurisdicción especial (art. 10.b.iii). En relación a las medidas reparatorias, la Recomendación (art. 14) establece que pueden comprender: la renuncia al trabajo con la correspondiente indemnización, la readmisión al puesto laboral, una indemnización por daños, medidas de aplicación inmediata o el pago de los honorarios y las costas correspondientes.

Otra de las obligaciones a cargo de los Estados reside en mitigar el impacto de la violencia doméstica en los ámbitos del trabajo (art. 10.f). Este es un aspecto elemental, en tanto diversos estudios sociojurídicos de los últimos años han mostrado el disvalioso impacto de la violencia doméstica en la vida laboral de las personas. En relación con las medidas que pueden ser adoptadas, la Recomendación (art. 18) establece la posibilidad de otorgar licencias especiales, flexibilizar la jornada laboral de acuerdo con las necesidades del caso, otorgar una protección temporal especial contra el despido arbitrario, emprender campañas de sensibilización y adicionar a las evaluaciones de los riesgos psicosociales aquellos factores que estén asociados a la violencia doméstica.

Dentro de las obligaciones de prevención, se establecen deberes de *orientación, formación y sensibilización*, según los cuales los Estados deben procurar todos los recursos necesarios para llevar adelante campañas que concienticen sobre las diversas manifestaciones de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (art. 11). Más específicamente, la Recomendación (art. 23) brinda algunos ejemplos acerca de cuáles pueden ser estas herramientas:

- Investigación sobre los factores que establecen las condiciones para que se desarrollen situaciones de violencia y acoso en el mundo laboral;
- Formación a agentes estatales, operadores jurídicos, jueces, inspectores del trabajo, policía, fiscales y cualquier actor que intervenga en las contiendas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, así como también a las asociaciones sindicales y de empleadores, ya sean del sector público o privado;
- Recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo;
- Campañas de sensibilización social en todos los idiomas en uso en el país, incluso los idiomas de las personas migrantes, que denuncien la violencia, acoso y discriminación y prevengan la estigmatización de las víctimas;
- Material didáctico y planes educativos para todos los niveles de enseñanza;
- Material para profesionales de la comunicación.

En relación con el proceso de denuncia, el Convenio estipula la adopción de *medidas de protección* a todas las personas involucradas que pudieran sufrir represalias por su participación en el proceso; teniendo en miras la confidencialidad de las actuaciones (art. 10.b.iv y art. 10.c). Especialmente, estos mecanismos deben considerar las cuestiones de género que se vean involucradas en los procesos ventilados (art. 10.e) de acuerdo con el *enfoque integral* contemplado en el art. 4.c. Con la misma orientación, la Recomendación (art. 16) sostiene que algunos de los mecanismos de resolución de casos de violencia y acoso por razón de género pueden ser: contar con tribunales que posean personal formado en temáticas de género; respetar el deber de diligencia; brindar asistencia y asesoramiento; proporcionar la información necesaria; permitir la inversión de la carga probatoria en todos los procesos que no sean penales (art. 16.e, Recomendación).

Cabe destacar que estas medidas deben contemplar el apoyo necesario para que las víctimas logren reincorporarse al mercado laboral, lo que incluye la puesta a disposición de servicios de atención telefónica disponible las 24 horas, servicios de emergencia, resortes institucionales de apoyo médico y psicológico, centros de crisis y unidades policiales especializadas en las temáticas de género. En este sentido, los Estados deben garantizar todas las vías necesarias para que las personas afectadas se puedan alejar de tales situaciones sin poner en riesgo su fuente laboral y sin sufrir consecuencias que afecten su vida, salud o seguridad (art. 10.g). Incluso, las autoridades administrativas pueden adoptar *medidas de aplicación inmediata* que impliquen la interrupción de la prestación laboral en casos de peligro para la vida, la salud o seguridad de las personas afectadas; sin perjuicio de los recursos judiciales o administrativos que correspondan de acuerdo con la legislación interna (art. 10.h).

En cuanto a las medidas reparatorias, el Convenio establece que se deben prever sanciones (art. 10.d), pero también se deben establecer todas aquellas medidas tendientes a asistir a las víctimas y denunciantes para poder transitar el proceso de la forma más pacífica posible (art. 10.b.v). De este modo, la normativa no solo incorpora una mirada retrospectiva-reparatoria en la determinación de las soluciones remediales, sino también medidas prospectivas que atiendan a la recomposición de la víctima teniendo en miras su desarrollo laboral futuro.

IV. Reflexiones finales

Sin lugar a dudas, la adopción del Convenio 190 y de la Recomendación 206 es un hito para celebrar en el centenario de la OIT. Esta norma entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones

correspondientes a dos estados partes hayan sido registradas por el Director General de la OIT y, para cada estado que lo ratifique, el Convenio cobrará vigencia a los doce meses posteriores a la fecha de registro de la ratificación[23].

Del análisis efectuado en el presente trabajo podemos deducir que el Convenio es más que un giro retórico en la protección robusta de los derechos fundamentales en el trabajo. Estos estándares de protección reverberan sobre una materia que la legislación argentina no ha abordado todavía[24]. Así, las conceptualizaciones que adopta son sumamente amplias y contempla un sólido corpus de obligaciones estatales en aras a erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, bajo la parábola del *enfoque integral*. De este modo, los mayores desafíos quedan por delante, una vez que el Convenio sea ratificado por el Poder Ejecutivo (previa aprobación por el Congreso), de modo de avanzar en un estudio de diagnóstico acerca de la realidad de la Argentina[25] y, por ende, identificar los posibles flujos de resistencia sobre los que trabajar. Particularmente, pesará sobre el Poder Judicial la gran tarea de materializar estos formidables estándares en los casos concretos que lleguen a los estrados judiciales.

[1]

Alexy, Robert, Teoría de los derechos fundamentales, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1993.

[2]

Ugarte Cataldo, José Luis, La colisión de derechos fundamentales en el contrato de trabajo y el principio de proporcionalidad, Tesis doctoral, Universidad de Salamanca, Salamanca, 2011.

[3]

De acuerdo a la teoría del *Drittwirkung* o de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, que supone la exigibilidad de los mismos no sólo ante el Estado, sino también en las relaciones entre particulares. Esta teoría fue desarrollada en Alemania por H. C. Nipperdey y por el Tribunal Federal alemán en el caso "Lüth" (1958). En Argentina, la CSJN adoptó esta postura en los casos "Siri" (Fallos 239:459), "Kot" (Fallos 241:291) y la reafirmó en "Álvarez, Maximiliano y otros c. Cencosud S.A." (Fallos 333:2306).

[4]

Para un desarrollo sobre este proceso en América Latina, ver: Arese, César, "Los derechos humanos laborales en las Constituciones Latinoamericanas (El centenario de la Constitución de Querétaro)", en Revista Latinoamericana de Derecho Social, México, 2017, núm. 25, pp. 183-202.

[5]

Como es sabido, la Corte Suprema argentina sostuvo que tal narrativa implica que los tratados deben ser interpretados y aplicados en el orden interno del mismo modo en que son interpretados y aplicados por los tribunales internacionales competentes para su control, ver: "Giroldi Horacio David y otro s/recurso de casación- causa n° 32/93", (CSJN, 07/04/1995, G.342.XXVI.RHE). En materia laboral, esta doctrina fue ratificada en sendos pronunciamientos, entre otros: "Aquino, Isacio c. Cargo Servicios Industriales S.A s/accidentes -Ley 9688", (CSJN, 21/09/2004, A.2652.XXXVIII.RHE); "Madorrán, María Cristina c. Administración Nacional de Aduanas", (CSJN, 03/05/2007, Fallos 330:1989).

[6]

Declaración Universal de Derechos Humanos (arts. 23 y 24); Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (arts. XIV y XV); Convención Americana sobre Derechos Humanos (art. 26); Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 22); Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (arts. 6,

7, 8, 10.2, 12.b, 12.c); Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (art. 5.e); Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11).

[7]

Se trata de los derechos reconocidos en los Convenios de la OIT ratificados por Argentina, a excepción del Convenio 87 que posee jerarquía constitucional debido a su integración en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 8.3) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 22.3), de acuerdo a la interpretación trazada por la CSJN en "Asociación Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales", (11/11/2008, Fallos 331:2499).

[8]

En este sentido cabe destacar que estos instrumentos consideran a la violencia como una forma extrema de discriminación, lo que activa la posibilidad de aplicar a estas situaciones el acervo de estándares internacionales sobre protección del derecho a la igualdad y no discriminación como, por ejemplo, los Convenios núm. 100 y 111 de la OIT.

[9]

CSJN, "Álvarez", op. cit., cons. 5°.

[10]

La última normativa laboral adoptada por la OIT había sido la Recomendación 205 "sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia" en 2017 y el último Convenio adoptado fue el núm. 189 "Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos" en el año 2011.

[11]

OIT, Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, Ginebra, 1998.

[12]

Chappell, Duncan y Di Martino, Vittorio, Violence at work, Ginebra, 1998.

[13]

OIT, Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla, Ginebra, 2003.

[14]

OIT, Documento de base para el debate de la Reunión de Expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (3-6 de octubre de 2016), Ginebra, 2016.

[15]

OIT, Resultado de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, Ginebra, 2016; OIT, Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, Informe V (1), Ginebra, 2017.

[16]

Ver nota 13.

[17]

Ackerman, Mario, "El Convenio N° 111 de la OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, y la negociación colectiva", en Revista de Derecho Laboral 2008-2: Discriminación y violencia laboral, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2008, pp. 9-25.

[18]

Un ejemplo de estas situaciones es el caso "Serrano, Eva Gabriela c. Cencosud SA y otro s/ Juicio sumarísimo", donde se probó que un dirigente gremial ejercía violencia contra una trabajadora. Esta causa tuvo sentencia de primera instancia sobre el fondo de la cuestión en mayo del corriente año encontrándose, al momento de entrega del presente artículo, en etapa recursiva ante la Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

[19]

Aprobación interna a través de Ley 27360 y ratificación de fecha 23/10/2017.

[20]

Aprobación interna a través de Ley 26378 y ratificación de fecha 02/09/2008. A través de Ley 27044 se le otorgó jerarquía constitucional.

[21]

Aprobación interna a través de Ley 26202 y ratificación de fecha 04/02/2007.

[22]

Convenios 135 y 156, respectivamente.

[23]

De acuerdo a la obligación de sumisión contemplada en el art. 19 de la Constitución de la OIT.

[24]

A excepción de la normativa específica para casos de violencia contra las mujeres en los ámbitos laborales, a saber: Ley 26485 y Decreto reglamentario 1011/2010.

[25]

Por ejemplo, a partir de la producción de información estadística en forma sostenida y sistematizada, de acuerdo a lo estipulado por el art. 22 de la Recomendación.