

La violencia laboral en la administración pública desde la perspectiva de los derechos humanos*

The workplace violence in public administration from the perspective of human rights

Verónica Itatí González

(SGCyT-UNNE) – vero_gonzalez86@hotmail.com

Resumen:

El Fenómeno de la “violencia laboral” genera en nuestro país cierta resistencia a ser tratado como un problema. Prioritariamente obedece a que no se lo comprende cabalmente, a la poca difusión sobre el tema y a la insuficiente información con la que se cuenta, lo que no permite que se pueda realizar un diagnóstico certero de la problemática actual. También debe sumarse la ausencia de una normativa específica que regule la violencia laboral en el ámbito de la Administración Pública nacional. “Violencia laboral”, “mobbing”, “bulling”, “acoso moral”, “hostigamiento”, son los distintos nombres que refieren a situaciones que conllevan algún tipo de maltrato, y desde luego de “violencia”. El Sector Público se encuentra encuadrado directamente en uno de los principales “grupos de riesgo”, ya que presenta determinadas características de tipo organizativa que influyen o favorecen a la aparición de estas conductas. Con la Reforma Constitucional de 1994 se incorporaron al Derecho Interno Argentino Tratados y Convenciones Internacionales sobre Derechos Humanos con Jerarquía Constitucional que propugnan la prevención, sanción y eliminación de todo tipo de prácticas y conductas discriminatorias. Este es el desafío que tiene que asumir el Estado como Garante de los Derechos Humanos.

Palabras clave:

Violencia laboral - Administración Pública - Derechos Humanos - Constitución Nacional

Abstract:

The phenomenon of "workplace violence" in our country generates some resistance to be treated as a problem. Primarily due to the little diffusion on the subject and to insufficient information with which account, which does not allow to make an accurate diagnosis of the current problematic. It should also add the absence of specific regulations about workplace violence in the field of national public administration. "Workplace Violence", "mobbing", "bulling", "harassment", "harassment" are different names refer to situations

*Este trabajo se inserta en el marco del Proyecto de Investigación “La Gestión Estatal para Erradicar la Violencia de Género Laboral en el Ámbito de la Administración Pública”, Resolución N° 145/16.

involving some form of abuse, and certainly of "violence". The Public Sector is framed directly into one of the main "risk groups" because it has certain characteristics that influence organizational type or favor the occurrence of these behaviors. With the constitutional reform of 1994 were incorporated into Argentine law international treaties and conventions on human rights with constitutional rank to prevention, punishment and elimination of all forms of discriminatory practices and behaviors. This is the challenge that has to assume the state as guarantor of Human Rights.

Keywords:

Workplace violence - Public Administration - Human Rights - Federal

Constitution

Fecha de recepción: 11 de octubre de 2017

Fecha de aprobación: 23 de diciembre de 2017

1. Introducción

En el marco del Proyecto de Investigación “La Gestión Estatal para Erradicar la Violencia de Género Laboral en el Ámbito de la Administración Pública” Resolución N° 145/16, se analizará el problema de la violencia laboral en el ámbito del sector público, desde la óptica de la legislación vigente y a la luz de la normativa sobre Derechos Humanos que forman parte de nuestro derecho interno, a través de las normas internacionales incluidas en nuestra carta magna (Art. 75 Inc. 22) y de las que provienen de la comunidad internacional por aplicación del *Ius cogens*.

2. La violencia laboral. Concepto y descripción

La violencia en el ámbito laboral hoy en día es un fenómeno que está presente en todo el mundo. Es cierto que la violencia se encuentra instalada socialmente y que forma parte de las relaciones humanas. Los medios de información de distinta índole, nos invaden a diario con noticias de violencia en todas sus ediciones. Más aún, la violencia se encuentra incorporada en las expresiones más variadas.

A nivel mundial es creciente la preocupación por los aspectos “no visibles” y difícilmente mensurables de las condiciones y medio ambiente del trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), llama la atención sobre la importancia del mismo al incorporar el tema como una de las preocupaciones propias de la realidad laboral mundial de nuestra época. Los países en general también empiezan a mostrar preocupación por el tema.

“Violencia laboral”, “*mobbing*”, “*bulling*”, “acoso moral”, “hostigamiento”, son los distintos nombres que refieren a situaciones que conllevan algún tipo de maltrato, y desde luego de “violencia”.

“*Mobbing*” es una palabra de origen inglés que significa “to crowd about an attack or annoy”, cuya traducción sería la de un grupo de personas que se abalanzan sobre otras para atacarla o acosarla. Es decir, por *mobbing* se debe entender que significa atacar, agredir, maltratar, asediar en algo, a alguien en masa. El término fue introducido por Konrad Lorenz (1973) para referirse al ataque de una coalición de miembros de una especie contra otro miembro de la comunidad o para echar a un intruso, observando las conductas naturales de los animales (ovejas versus lobos). En el año 1972, el médico de origen sueco Heinemann publicó un libro sobre *mobbing* que abordaba el problema de la violencia de grupo en los niños. Posteriormente, el psicólogo de origen alemán y luego naturalizado sueco, Heinz Leiyman (1966), fue quien lo introdujo en el estudio de las conductas humanas en el marco de las organizaciones laborales.

El *mobbing* puede ser definido como el fenómeno en el que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus laborales y lograr que finalmente esa persona o persona acaben abandonando el lugar de trabajo (Abajo Olivares, 2004, p.18).

Sin embargo, es preciso advertir que el *mobbing* supone violencia en el trabajo, pero no es lo mismo que conflicto, en tanto que en él, el individuo puede ser excluido, pero no por ello perseguido. Ahora bien, no cualquier conflicto que se genere dentro del ámbito laboral se puede tipificar como *mobbing*. Cuando hablamos de *mobbing* se está frente a un maltrato que intenta reducir a la persona a tal punto de anularla. Así, como por ejemplo, cuando se esparcen rumores en contra de la persona, se desmerece su trabajo, no se le asignan tareas, se le aparta del entorno laboral cotidiano, se la sobrecarga de trabajo continuamente, se le inventan injurias o se le profieren gritos desmedidos y descalificadores, entre otras.

Existen diferentes clases de expresiones de *mobbing* en las relaciones de trabajo. Por un lado está el *mobbing horizontal*, que se produce entre trabajadores del mismo nivel jerárquico, por ejemplo, a través de bromas o cargadas o salidas organizadas en las que se deja afuera únicamente al empleado víctima de esta acción. El origen es de lo más diverso y puede basarse tanto en la competitividad, en el deseo de lograr un ascenso o en cualquiera de las complicadas gamas de la psiquis del comportamiento humano (Abajo Olivares, 2004). Sin embargo es preciso diferenciarlo de las bromas que se suelen hacer al personal ingresante, lo que comúnmente se conoce como “hacer pagar el derecho de piso”, ya que lo que se esconde detrás de ellas es en realidad, el propósito de “sumarlo al grupo”, de hacerlo cómplice. En el *mobbing* en cambio se lo aleja. También se puede plantear un *mobbing ascendente*, cuando el acosador se encuentra en un nivel jerárquico inferior frente a la víctima. Aquí también se puede observar, a modo de ejemplo, el propósito de alcanzar el puesto de trabajo que ostenta el otro, lo que se conoce vulgarmente como “serruchar el piso”; o bien para lograr la movilidad y cambio de un personal jerárquico que no se soporta. Este tipo de *mobbing*, aunque se da con menor frecuencia, sirve para demostrar cómo influye la personalidad de quienes lo llevan a cabo, y también los comportamientos de los grupos, donde se comienzan a elaborar hipótesis basadas en las características individuales y psicológicas de la víctima. El otro tipo de *mobbing*, que es el que se da con mayor frecuencia en el ámbito privado y que constituye una fuerte preocupación para el derecho laboral, es el

descendente. Este deviene cuando el acosador se encuentra en un nivel jerárquico superior con relación al empleado acosado, lo que denota una dinámica del poder a través de una situación de hecho que por lo general termina teniendo, fundamentalmente, una finalidad económica dirigida a lograr básicamente, la expulsión del trabajador. No es casual que estos mecanismos se suelen observar con asiduidad en el ámbito de la administración pública, como una forma de resolver el escollo o barrera constitucional traducida como estabilidad en el empleo público.

El *mobbing* se suele llevar a cabo con frecuencia en distintas etapas, que van desde los incidentes críticos, al acoso y estigmatización, la intervención de la dirección, la solicitud de ayuda especializada externa, el diagnóstico y la salida o expulsión.

Este tipo de *mobbing* es sistemático; es decir, que las acciones son siempre similares y van conformando a través del tiempo un estilo autoritario; También se puede decir que es persistente, ya que un hecho aislado con estas características no define por sí al “*mobbing*”. Por lo tanto, debe ser repetitivo en su tipo, en las formas y en el tiempo.

El poder que ejerce el hostigador actúa como presión psicológica, ejerciendo miedo y desvalorizando a la víctima. El objetivo final es lograr un clima especial para obtener su renuncia, alejarla de su empleo, y simultáneamente, influir para lograr dicho propósito.

Las acciones más típicas de este comportamiento son: abrumar a la víctima con taras; asignarle taras de difícil resultado; atacar todo lo que hace; no permitirle hablar; ridiculizarla; destacar permanentemente los malos resultados de su tarea; destacar su inoperancia; denostarla delante de sus compañeros o de terceros; marginarla del ámbito natural de su grupo laboral; aislarla de las decisiones; hacerle el vacío; ignorarla; relacionarse sin saludarla; manifestar ostensiblemente favoritismo por otros compañeros; hacer comparaciones en desmedro de su reputación; discriminarla; enrarizar su entorno laboral y otras tantas acciones de esta naturaleza. Como expresión grave el hostigador puede llegar a gritar a la víctima, proferir agravios, injurias de distinto tipo, disminuyendo su valor y lesionando su autoestima. Muy difícilmente se llega a la agresión física (Abajo Olivares, 2004).

Por último, el acoso también puede darse a un mismo nivel, entre compañeros de un mismo sector o no. Aquí la característica central es un choque de intereses entre iguales, donde una parte hostiga a la otra.

Hoy se lo admite en cualquier nivel de organizaciones, tanto para el ámbito público como para el privado. Así pues el *mobbing* estaría comprendido dentro de las situaciones de violencia en sentido amplio.

3. La violencia laboral en el ámbito del sector público

Diferentes encuestas y estudios llevados a cabo en diferentes partes del mundo señalan al ámbito público como uno de los que presentan una mayor incidencia para este fenómeno. La Administración Pública, en sus diferentes aspectos y, ya sea de tipo nacional, provincial o local, se encuentra encuadrada directamente en uno de los principales “grupos de riesgo”. En general, cuanto más jerarquizada esté un área, más posibilidades existen de que nos encontremos ante este tipo de situaciones.

En nuestro país, el tema ha merecido un exhaustivo estudio en el sector de la Administración Pública por la licenciada Scialpi, quien ha aportado la necesaria casuística que muestra cabalmente la existencia del fenómeno en dicho ámbito. Explica la experta que el hecho de que este procedimiento sea tan habitual en este sector se debe a que el aval a la arbitrariedad, el sometimiento y la impotencia aprendida hacen posible que se consideren normales conductas que no lo son, llegándose a calificar de “persona equilibrada” o “persona que sabe adaptarse a las circunstancias” a la que no cuestiona las abiertas violaciones a las normativas vigentes, ni mucho menos las arbitrariedades, algunas de ellas incluidas, avaladas y consolidadas, en las mismas normativas vigentes. Por el contrario, lo natural, lo esperable es la “conformidad automática”. Cuando sucede esto, la violencia y el daño quedan justificados, llegando incluso a desfigurar el Estado de Derecho. Se aceptan como naturales los casos identificados de violencia intra-burocrática, los cuales ofrecen evidencia empírica de la falta de respeto a los procedimientos instituidos, normativas administrativas y legales vigentes. Se admite, de igual modo, como parte natural del trabajo que la transgresión sea cometida, precisamente, por quienes son responsables de hacerlos cumplir.

Respecto de la estructura organizativa dentro de los órganos del Estado, Scialpi refirió que una investigación exploratoria verificó que la conducta violenta es perpetrada en las instituciones estatales por quienes tienen la responsabilidad de proteger a todos los ciudadanos e indicó que la transformación de quien debe protegernos en fuente de terror, produce efectos mucho más devastadores, por cuanto se convierte en modelo autorizado, además de ser condición necesaria para el desarrollo permanente de la corrupción.

Al respecto desarrolló una investigación de campo (muestra de casos), que le permitió verificar la existencia de diversas modalidades de conductas violentas a las que genéricamente denominó violencia “político-burocrática”, y concluyó que la violencia era una forma de ejercicio del poder mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, emocional, económica y política, un método para resolver conflictos

doblegando la voluntad del otro, de anularlo en su “otredad”, como dirían los psicólogos. Una búsqueda de control de la relación a través del uso de la fuerza.

Es a esto a lo que denominó violencia “político-burocrática”, dado que se perpetra en una organización burocrática dirigida por políticos, por lo que la considera una variante de violencia política, perpetrada por funcionarios políticos de la Administración pública y por funcionarios estables de alto rango que tienen la responsabilidad social, legal y -en este caso-administrativa de cuidar a los trabajadores del Estado y de cumplir y hacer cumplir las normas administrativas vigentes.

El derecho puede fomentar el ejercicio de la violencia laboral al instaurar mecanismos débiles para su prevención y para la protección de las víctimas. Pero el rol del derecho en la estructuración de prácticas de violencia laboral puede resultar también de persistentes formas de omisión, muchas veces producto de los déficits de administración del sistema judicial o de las incapacidades estatales que plagan la gestión de la política pública Argentina: financiamiento insuficiente, falta de capital humano, y debilidades organizacionales son tan sólo algunos ejemplos de ello.

Determinadas características de tipo organizativo dentro de la Administración Pública influyen o favorecen directamente la aparición de este fenómeno. Dentro de estos factores pueden destacarse los siguientes: Asignación incorrecta o insuficiente de los recursos humanos y materiales; Burocratización de la estructura organizacional; Rigidez organizativa; Estilos de dirección autoritarios; Mecanismos inadecuados de promoción a posiciones de dirección; Falta de formación en management y liderazgo; Responsabilidades diluidas, funciones imprecisas, etc.; El aislamiento de la organización respecto de su entorno; Una cultura organizacional estereotipada; Improductividad; Ausencia de mecanismos adecuados de resolución de conflictos.

Como regla general, aquellos que consiguen incorporarse a esa clase difícilmente son removibles. Es precisamente esa seguridad en el cargo o en el puesto de trabajo una de las características fundamentales de la figura ideal del funcionario. Esta misma característica se convierte en uno de los elementos favorecedores del *mobbing* en el ámbito de la Administración Pública. Como regla general, no es posible pensar en un despido común y es difícil que un funcionario decida retirarse por decisión propia. Debemos tener presente que el Artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional reconoce la garantía de estabilidad del empleado público.

Frecuentemente con los cambios de poder a niveles jerárquicos aquellos que ocupan sillones vacíos se encargan de llevar consigo a sus

aliados o procurar que aquellos aliados que se encuentran alejados en el organigrama vayan acercándose a su círculo inmediato. Para ello, muchas veces es necesario “cortar cabezas”. Sin embargo, en tanto el funcionario “molesto” sea “intocable”, sólo quedará la opción de hacer que sea él mismo quien desee salir del departamento o dependencia oficial, pidiendo un traslado, una excedencia, etcétera.

Una característica de las diferentes dependencias o estamentos de la Administración Pública suele ser la dificultad de acceder a ascensos dentro del organigrama o pirámide jerárquica. Generalmente existen pocos puestos o vacantes para numerosos candidatos. En este marco de competitividad no es extraño que se produzcan incidentes de acoso. Un superior jerárquico con características de acosador cuya situación lo coloque en una posición de privilegio o con poder de decisión respecto de la carrera del subordinado (o subordinada) elegido como víctima, probablemente se traducirá en una pesadilla para ésta. La mera posibilidad de interferir, facilitar o bloquear una posibilidad de ascenso en el escalafón sitúa al acosador en una posición de privilegio y poder extremadamente peligrosas.

El propio esquema de la Administración Pública hace que a menudo, vaya ascendiendo en la pirámide organizativa no aquel que tiene mayores capacidades, sino, tal vez, el que lleva más tiempo en la estructura o, paradójicamente, el más inepto. Eso hace que lleguen a puestos de relativo (o excesivo) poder individuos que no están capacitados para ello.

Por otra parte, numerosos puestos de tipo directivo en el marco de la función pública llevan aparejados una considerable dosis de poder (real o no, pero importante para la personalidad de quien lo detenta). Situar en esa posición a individuos de personalidades narcisistas, paranoides o a psicópatas organizacionales resulta extremadamente peligroso y extremadamente común. No existe para ellos mayor éxito que poder “usar la placa o la credencial oficial” y que el resto de los mortales se humille ante ellos.

Tampoco son pocos los episodios de violencia laboral o acoso de tipo intergrupar; es decir, bien dirigidos desde funcionarios contra contratados (amparándose en una especie de superioridad jerárquica real o no), bien a la inversa, desde contratados contra aquellos a quienes pueden tener rencor, envidia, etc.

Estas situaciones se agravan en aquellos casos (y no son pocos) en los que los méritos oficiales son de los funcionarios y el trabajo “real” es realizado por contratados (o, en algunos casos, meritorios, pasantes, etc.).

La protección para los trabajadores de la Administración pública Nacional está dada en la Ley 25164¹ y hasta el 02/03/2006 por el Decreto 66/99, que fijaba al empleador entre otras obligaciones:

“Garantizar al trabajador ocupación efectiva (...)
Garantizar la dignidad del trabajador así como la no discrecionalidad en la aplicación de sistemas de controles personales destinados a la protección de los bienes de la Administración Pública Nacional. (...) Abstenerse de aplicar sanciones disciplinarias que constituyan una modificación de las condiciones de la relación laboral. (...) Garantizar la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato”
(Artículo 30).

Este Decreto ha sido reemplazado por el Decreto 214 del 27/02/2006, por el que se Homologó un nuevo “Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional”, que comprende no solo al personal de planta sino a quienes revistan bajo otras modalidades de trabajo en la administración pública nacional. En esta nueva normativa se contempla expresamente el problema de la violencia laboral a la que cataloga como conducta sancionable.

Este Convenio en su Artículo 124 establece la erradicación de la violencia laboral y agrega textualmente que:

“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 ésa 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 su

¹ Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional.

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° 25164, en virtud de lo previsto en el artículo 37, inciso i, del presente Convenio de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en su artículo 242 de dicha norma o de la que la sustituya”.

Por lo demás, el nuevo convenio Decreto 214/2006 mantiene las garantías dadas en el anteriormente vigente, y las explicita fijando como:

“principios ordenadores de la función pública: el sometimiento pleno a la Constitución en el desempeño como garantía de un ejercicio responsable, objetivo e imparcial de la función pública, y la no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato (artículo 16)”. “Garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo con su calificación laboral, salvo por razones fundadas que impidan cumplir esta obligación”; así como “la dignidad del trabajador... la no discrecionalidad en la aplicación de sistemas de controles personales destinados a la protección de los bienes de la Administración Pública Nacional; abstenerse de aplicar sanciones disciplinarias que constituyan una modificación de las condiciones de la relación laboral; 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; la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato” (artículo 33).

Así como explicitar el derecho del trabajador a “condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dignas, libres de violencia (artículo 35)”. Asimismo, crea una “Comisión de Igualdad de Oportunidades de trato (CIOT)”, integrada por tres representantes del Estado Empleador, y tres de la parte gremial, “para promover el cumplimiento del convenio... el principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral (artículo 125)”. Esta Comisión se encontrará habilitada para:

“recibir denuncias en forma escrita e individualmente, observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de el/los afectado/s e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente. Una vez recibida la denuncia y constatada la relación jerárquica entre denunciado y denunciante, las actuaciones serán elevadas a la máxima autoridad de la Jurisdicción, organismo descentralizado o entidad, para que disponga, a través de la autoridad competente, la sustanciación de la pertinente información sumaria o sumario administrativo, según corresponda” (artículo 126).

Esto debe entenderse como facultativo del denunciante, quien puede seguir el procedimiento de denuncia previsto en el Decreto 467/99 o interponerla (previo ponerla en conocimiento efectivo de las autoridades bajo cuyas órdenes cumpla servicios) ante Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas o directamente en sede Judicial.

Cabe resaltar que la Ley 25.164 solamente se aplica al ámbito del poder ejecutivo, ya que expresamente se encuentran excluidos del ámbito de la aplicación de la misma el personal del Poder Legislativo nacional y del Poder Judicial de la Nación, que se rigen por sus respectivos ordenamientos especiales (artículo 5°).

En Tucumán está la Ley 7232 de Violencia Laboral, promulgada el 23/9/2002, que define a la violencia laboral como:

“Toda acción u omisión que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador ejercida en el ámbito laboral por el empleador, por personal jerárquico o un tercero vinculado directamente con él, será considerada o entendida a los efectos de la presente ley, como violencia laboral”.

Se entiende por violencia laboral al abuso de autoridad manifestado en las siguientes formas: a) Maltrato físico; b) Maltrato psíquico; c) Acoso; d) Acoso sexual; e) Discriminación remuneratoria; f) Toda otra forma de coacción utilizada por las autoridades, personal jerárquico y/o terceros vinculados directamente con ellas.

Jujuy cuenta con la Ley 5349 de Erradicación de la Violencia Laboral en los ámbitos del Estado provincial, sancionada el 22/5/2003, la que entiende por violencia laboral a toda acción ejercida en el ámbito laboral que atente contra la dignidad de él o la trabajadora, su integridad física, psicológica o sexual, mediante amenaza, intimidación, maltrato

físico y/o psicológico, acoso sexual o discriminación, por parte del personal jerárquico o de quien tenga la función de mando, de un tercero vinculado directa o indirectamente con él, o agentes de la administración pública, cualquiera sea el agrupamiento de revista.

Asimismo, entiende por maltrato psicológico la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento, desprecio y crítica en contra de él o la trabajadora. Para esta ley el maltrato físico es toda conducta dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento corporal sobre él o la trabajadora. También entiende por discriminación a la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras o gestos en razón de su sexo, edad, nacionalidad, u origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas o situación personal o familiar alguna. Y por último define al acoso sexual como la conducta reiterada de asedio o requerimiento sexual no deseado por la víctima.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires tiene la Ley 1225, sancionada el 4/12/2003, por la cual establece prevenir y sancionar la violencia laboral de los superiores jerárquicos hacia el personal dependiente, de cualquier organismo público de la Ciudad de Buenos Aires. Es de aplicación a la función pública de la Ciudad de Buenos Aires, y no tiene injerencia en el ámbito privado.

Sanciona la acción ejercida sobre un trabajador/a, por parte de personal jerárquico que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social de aquel mediante amenaza, intimidación, abuso de poder, acoso, acoso sexual, maltrato físico o psicológico, social u ofensa.

Define al maltrato psíquico y social contra el trabajador, a la hostilidad continua y repetida del superior jerárquico en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica. Así, señala con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social, las siguientes acciones ejercidas contra “el trabajador”:

- “a) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento; b) cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo, con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos; c) prohibir a los empleados que hablen con él o ella; d) obligarlo a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal; e) juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización; f) asignarle funciones sin sentido, innecesarias, con sentido de humillar; g) encargarle trabajo imposible de realizar; h) obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto; i)

promover el hostigamiento psicológico; j) amenazarlo repetidamente con despido infundado y k) privarlo de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos”.

Hasta aquí, el texto legal nos sirve como una verdadera “guía” para el accionar de los que conducen los recursos humanos en las organizaciones, tanto de la administración pública como en la actividad privada.

Recapitulando, la Ley 1225 (GCBA), en su artículo 5, define claramente el “acoso” de esta manera:

“Se entiende por acoso a la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras, gestos, bromas o insultos, en razón de su género, orientación sexual, ideológica, edad, nacionalidad u origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas, situación familiar, social, económica, o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo”.

Esta norma legal también tipifica el “acoso laboral” en su artículo 6, estableciendo luego las sanciones correspondientes.

Es hacer notar que la norma también establece la responsabilidad solidaria de los “superiores jerárquicos”: “La máxima autoridad jerárquica del área, es responsable de las conductas previstas en la presente ley, ejercidas por el personal a su cargo, si a pesar de conocerlas, no tomó las medidas necesarias para impedir las”. Los directivos no pueden ignorar la existencia de los hechos porque son indirectamente responsables de su tratamiento. Deben anticiparse con medidas preventivas antes que ocurran los hechos.

También deben establecerse procedimientos claros, simples y rápidos, para que el acosado pueda formular su queja al nivel que el asegure un tratamiento imparcial de la misma. El sector encargado de las Relaciones Laborales, dentro del área de Personal, es el encargado ideal para ser el receptor de la queja, para asegurar el tratamiento, análisis y seguimiento del caso, y fretar las acciones y consecuencias.

La provincia de Buenos Aires cuenta con la Ley 13168, que entiende pro violencia laboral el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadoras, manifestando un abuso de poder

llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social.

También define al maltrato físico como toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre los trabajadores.

Conceptualiza al maltrato psíquico y social contra el trabajador o la trabajadora como la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica.

Define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones:

“a) obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana; b) asignar misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar; c) juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización; d) cambiarlo de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos; e) bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando el aislamiento del mismo; f) prohibir a los empleados que hablen con él o mantenerlos incomunicados, aislados; g) encargarle trabajo imposible de realizar; h) obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto; i) promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre un subordinado; j) amenazarlo repetidamente con despido infundado y k) privarlo de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos”.

Entiende por acoso en el trabajo, a la acción persistente y reiterada de incomodar al trabajador o trabajadora, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo, en razón de su sexo, opción sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas o situación familiar.

Se entiende por inequidad salarial el hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre hombres y mujeres, que ejercen en el mismo establecimiento funciones equivalentes.

Misiones promulgó en mayo de 2005 la Ley 4148 y la derogó en diciembre de ese mismo año.

La Provincia de Santa Fe cuenta con la Ley 12434, promulgada el 4/8/2005, reglamentada a través del Decreto 1040/2007 de fecha 14 de Junio, la que considera violencia laboral a toda conducta activa u omisiva, ejercida en el ámbito laboral por funcionarios o empleados públicos que, valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, constituya un manifiesto abuso de poder, materializado mediante amenaza, intimidación, inequidad salarial fundada en razones de género, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social u ofensa que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora.

La Provincia de Entre Ríos cuenta con la Ley 9671, que considera violencia laboral a toda acción ejercida en el ámbito laboral que atente contra la integridad moral, física, sexual, psicológica o social de los trabajadores estatales o privados.

A tal efecto, sin perjuicio de otras acciones que pudieran estar comprendidas en el párrafo anterior, serán consideradas como:

“1. Maltrato psíquico y social; a) el constante bloqueo de iniciativas; b) obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana; c) juzgar de manera ofensiva el desempeño; d) amenazar repetidamente con despidos infundados; 2. Maltrato físico: toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar en daño o sufrimiento físico sobre el trabajador. 3. Acoso: la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras o gestos en razón del sexo, edad, nacionalidad, capacidades diferentes, estado civil, conformación física o situación familiar. 4. Inequidad salarial: ejercer la disparidad salarial entre hombres y mujeres que ejercen igual función en el mismo lugar de trabajo, siempre que cuenten con iguales antecedentes en cuanto a su calificación, esfuerzo y responsabilidad”.

En el ámbito de la provincia del Chaco, en 2012 se ha sancionado la Ley provincial 7006 de “Prevención y erradicación de la violencia laboral en el ámbito de la administración pública” en todo el territorio de la provincia. En esta línea, resulta de importancia señalar que el Estado provincial, como empleador, está obligado a:

“a) Hacer efectiva la aplicación de la presente en el marco de una política de eliminación de todas las formas de violencia laboral en el ámbito del Sector Público Provincial. b) Ejercer las acciones necesarias y eficaces para poner fin a los actos de violencia ejercidos sobre sus

empleados. c) Reparar el daño que hubiere ocasionado la violencia ejercida por sí, por sus dependientes o por terceros bajo su responsabilidad, conforme las normas del derecho común. d) Mantener en el lugar de trabajo condiciones de respeto para quienes se desempeñan en la estructura de los Poderes del Estado con el propósito de desalentar, prevenir y/o sancionar las conductas tipificadas en la presente. e) Garantizar un procedimiento administrativo adecuado y efectivo tendiente al cumplimiento de los objetivos de la presente ley”.

A tal fin deberá resguardar la exposición, confidencialidad del trámite y el derecho de defensa. El órgano de aplicación será la Oficina Interdisciplinaria para la Prevención, Tratamiento y Sanción de la Violencia Laboral que se crea por dicha ley, pero que hasta la fecha no ha sido reglamentada.

Por último la Administración Pública de la Argentina cuenta con un Código de Ética del Personal de la Administración Federal de Ingresos Públicos.

4. Violencia laboral y discriminación

La violencia laboral, tanto en el ámbito público como en el sector privado, supone una forma de discriminación y el derecho a no ser discriminado es un derecho fundamental atribuido con carácter general a todos los habitantes.² La discriminación es una especie de la *desigualdad de trato*, caracterizada por la presencia de causas de distinción de especial trascendencia social que implican una vehemente “sospecha” de desigualdad y una paralela exacerbación de su gravedad (Gorelli, 1999) (Pompa, 2011, p. 20).

La igualdad resulta violada cuando la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable. La discriminación, aun suponiendo el principio de igualdad, adquiere un sentido más específico y concreto relativo a desigualdades de trato que son injustas o arbitrarias por basarse en concretas razones, especialmente odiosas o rechazables al suponer la negación de la propia igualdad entre los hombres (Rodríguez Piñeiro y Fernández López, 1986). (Pompa, 2011, p. 21)

² CNAT, Sala V, S D. 68536 del 14/06/06, “Parra Vera Máxima c/ San Timoteo SA s/ Amparo”.

El derecho a no ser discriminado es un derecho fundamental del hombre y por lo tanto forma parte del dominio del *ius cogens*, entendido como derecho aceptado por la comunidad internacional.

Como parte del *ius cogens* vemos integrado el principio de igualdad y no discriminación en varios convenios internacionales, como la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), conocidos como Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y la Ocupación (N° 111 de 1958), y Convenio sobre la Igualdad de Remuneración de la Organización Internacional del Trabajo (N° 100 de 1951); cerrando esta lista preliminar, la Convención Relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). En el ámbito Interamericano se pueden mencionar la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, y la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de las Personas con Discapacidad.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos resolvió que los derechos humanos fundamentales pertenecen *ab initio* al dominio de las normas de *ius cogens* y que la salvaguarda de derechos humanos tan fundamentales como los que se desprenden del *principio de igualdad ante la ley* y de *no discriminación* está protegida por los principios de la moral universal. Tratándose de normas fundamentales existe el deber de respetarlas, sin importar las medidas de carácter interno que el Estado haya tomado para asegurar o incluso, para vulnerar su cumplimiento. Ni siquiera tratándose del orden público es aceptable restringir el goce y ejercicio de un derecho fundamental y mucho menos invocando objetivos de política interna, contrarios al bien común. Los efectos jurídicos de las obligaciones *erga omnes lato sensu* no se despliegan sólo entre las partes contratantes sino que se producen a la manera de derecho a favor de terceros. El carácter de *ius cogens* del principio de no discriminación implica que por su carácter perentorio estas reglas fundamentales deben ser observadas por todos los Estados, hayan o no ratificado las convenciones por cuanto no dependen ni de la voluntad, ni del acuerdo, ni del consentimiento de los sujetos. Y sobre todo cuando el mismo organismo en el caso “Bulacio” estableció, en el año 2003, que los Estados Partes tienen la obligación de hacer cesar y remover los obstáculos al ejercicio de los derechos que la convención reconoce (Verbitsky, 2003, p. 12) (Pompa, 2011, p. 22).

El principio de igual protección ante la ley y de no discriminación fue incorporado a la jurisprudencia internacional

mediante la opinión consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos OC-18/03 del 17 de septiembre de 2003, a solicitud de los Estados Unidos Mexicanos sobre la condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados, al señalarse textualmente:

“este Tribunal considera que el principio de igualdad ante la ley, igual protección ante la ley y no discriminación, pertenece al *ius cogens*, puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico de orden público nacional e internacional y es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico. Hoy día no se admite ningún acto jurídico que entre en conflicto con dicho principio fundamental, no se admiten tratos discriminatorios en perjuicio de ninguna persona, por motivos de género, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición. Este principio (igualdad y no discriminación) forma parte del derecho internacional general. En la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad ha ingresado en el dominio del *ius cogens*”.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos respaldó esta interpretación al sostener:

“la prohibición de la discriminación en sus diferentes modalidades es recogida por las normas del *ius cogens* del Derecho Internacional general. Así señala que “no se admiten tratos discriminatorios en perjuicio de ninguna persona, por motivos de género, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición” (Corte IDH 2003: Párrafo 101).

El *ius cogens* se ha manifestado, a lo largo de muchos años, desde la fundación misma de la ONU por medio de normas consuetudinarias de amplia aceptación o de normas escritas incorporadas en los tratados internacionales, en la jurisprudencia de las cortes internacionales que así recogen ese derecho, y en las declaraciones solemnes de organismos internacionales, como la misma ONU o la Organización de Estados Americanos. Entre estas últimas

puede citarse la Declaración Relativa a los Principios de Derecho Internacional Referentes a las Relaciones de Amistad y Cooperación de los Estados de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas (Resolución núm. 2625-XXV, 1970), así como las declaraciones posteriores del 24 de octubre de 1995, y la llamada Declaración del Milenio (resolución 55/2, 2000), culminando en la resolución 60/1 de la cumbre de 2005, donde se han proclamado los mismos principios.

En Argentina desde que se incorporaron en 1994 los Tratados y Convenciones Internacionales sobre Derechos Humanos con Jerarquía Constitucional (Art. 75, Inc. 22), no puede haber ninguna norma interna que por acción u omisión regule conductas o situaciones en contra de la dignidad e integridad de las personas. A modo de ejemplo se cita al Preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que consagra la protección de los Derechos Humanos por un régimen de derecho, por lo que resulta evidente que la tutela de los derechos humanos fundamentales debe ser el motivo especial y principal preocupación por parte de un Estado Social de Derecho.

La Constitución Nacional Argentina establece “condiciones equitativas de labor, retribución justa e igual remuneración por igual tarea” (Art. 14 bis); es decir, regula el derecho inalienable de todo trabajador de gozar de condiciones dignas de trabajo. Asimismo, consagra el Principio de Igualdad ante la Ley (Art. 16) y de Igualdad de Oportunidades (Art. 37). También consagra el derecho de gozar de un ambiente sano, equilibrado y apto para el desarrollo humano (Art. 41) y el de interponer acción expedita y rápida de Amparo contra todo acto u omisión que altere o amenace con arbitrariedad o ilegalidad manifiesta derechos y garantías reconocidos por la Constitución, un Tratado o una Ley y contra cualquier forma de discriminación (Art. 43). también confiere al Congreso Nacional proveer lo conducente al Desarrollo Humano al Progreso Económico con Justicia Social, asegurando la igualdad de oportunidades y posibilidades sin discriminación alguna (Art. 75, Inc. 19). Asimismo, el Artículo 75 - Inciso 23 - faculta al Congreso a promover medidas de acción positivas con relación a las mujeres, que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato y de goce de los derechos que le son reconocidos.

La ley contra la Discriminación N° 23.592, sancionada en nuestro país en 1988, obliga a todo aquel que “arbitrariamente impida, obstruya o restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías reconocidos en la Constitución”, a poner fin al acto discriminatorio y a reparar el daño moral y material causado.

5. La discriminación en el empleo desde una perspectiva de género

La estabilidad laboral es un tema que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha venido defendiendo con la finalidad de asegurar al trabajador la conservación en su empleo ante posibles despidos injustificados. La OIT ha enfocado su objetivo de protección por la igualdad de género en dos Convenios fundamentales: el Convenio N° 100 de 1951 sobre igualdad de remuneraciones y el Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación).

La decisión de la OIT de crear el Convenio N° 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, estuvo enfocada para evitar posibles discriminaciones de aquel sector de la población que por ser mujer se ven expuestas muchas veces a tratos arbitrarios. En uno de sus estudios sobre igualdad de género y análisis de los convenios³ determinó que la búsqueda por la igualdad de géneros se encuentra enfocada en valores de derechos humanos, ya que si el trabajo que desempeña una mujer se valora como menos en comparación con el de los hombres, la dignidad individual de la trabajadora se vería lesionada.

El apartado a) del Párrafo 1° del Artículo 1° del Convenio N° 111 define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia (basada en determinados criterios) que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. En esta definición, de carácter puramente descriptivo, se diferencian tres elementos: *a*) un elemento de hecho (la existencia de una distinción, exclusión o preferencia, originadas en un acto o en una omisión) que constituya la diferencia de trato, *b*) un motivo determinado de la diferencia de trato, y *c*) el resultado objetivo de tal diferencia de trato (o sea la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato).

Siguiendo el mismo Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo en las distintas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo.

También ha señalado la Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT que aun cuando el Convenio número 111 no se refiere de manera expresa a la discriminación por razón de la nacionalidad,

³ Promoviendo la igualdad de géneros, convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres. (2006). Primera Edición.

“sí extiende su alcance a otras razones que pueden constituir la base de prácticas discriminatorias contra los trabajadores migrantes y sus familias. En efecto, además de su condición de no nacionales, los trabajadores pueden ser asimismo, víctimas de prejuicios por motivos de raza, color, religión, ascendencia nacional y origen social”.

No podemos olvidar, por demás, que si bien el artículo 1° del Convenio N° 111 no incluye expresamente la nacionalidad como uno de los motivos de discriminación a que se refiere dicho numeral, el inciso *b* de este mismo artículo hace referencia a “cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de trato en el empleo u ocupación”, lo cual permite a las autoridades nacionales, tanto administrativas como judiciales, incorporar este otro criterio a sus resoluciones y reglamentaciones.

A modo de ejemplo de lo expuesto hasta aquí podemos citar la Resolución N° 2008-011863 del 29 de julio de 2008, donde la Sala Constitucional de Costa Rica ordena el reintegro de una trabajadora despedida y el pago de una indemnización de daños y perjuicios. Para ello se fundamenta la Sala en un criterio anterior de 2005, lo mismo que en las reglas que pasa a exponer sobre la carga de la prueba en este tipo de procesos judiciales. Indica en efecto la Sala Constitucional en su fallo lo siguiente:

“En sentencia número 2005-13205 de las 15:13 horas del 27 de septiembre del 2005, este Tribunal resolvió —en lo que interesa— que: VI. ... Como se indicó, el principio del Estado social de derecho, el derecho a no sufrir trato discriminatorio por cualesquiera causas y el respeto a la dignidad humana son elementos esenciales de nuestro orden constitucional que coexisten pacíficamente, cuya salvaguardia le corresponde no solo al Estado, sino también a todos los integrantes de la comunidad. En tal sentido, toda clase de discriminación, sin importar que provenga de la administración o de un particular, resulta violatoria del orden constitucional. En el caso concreto de la discriminación laboral por enfermedad, por una parte, el inciso b) del primer artículo del Convenio 111 admite la posibilidad de especificar, a través de cierta vía, cualquier tipo de discriminación que anule o altere la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación y, por otra parte, tanto la Declaración Universal de los Derechos Humanos como la Convención Americana sobre Derechos Humanos proscriben de manera expresa cualquier tipo de

trato discriminatorio, tesis que, de igual forma, profesa nuestro régimen constitucional al amparo de lo regulado en el numeral 33 de la ley fundamental. Por lo demás, el despido discriminatorio de que fue víctima el amparado, afecta colateralmente los derechos constitucionales al trabajo y a la salud. En cuanto al primero, es evidente que todo despido por discriminación irremediablemente implica una lesión al mismo y, en general, al deber de solidaridad inherente al Estado social de derecho y al principio cristiano de justicia social (artículo 74 de la Constitución Política). Además, dada la edad del amparado y el motivo real de su despido, su enfermedad, éste queda postrado en una situación particularmente perjudicial tanto para su salud como para su dignidad como ser humano, pues cuenta con menos posibilidades de encontrar otra opción laboral y, consiguientemente, de obtener los recursos necesarios para atender su problema de salud y obligaciones familiares, aparte de que en la práctica, lamentablemente, a una persona de cierta edad, despedida abruptamente y afectada por una enfermedad tan severa como el cáncer, se le dificulta enormemente la obtención de un empleo digno, habida cuenta de los problemas operativos y de costo que podría depararle a un nuevo empleador el tener que encontrar sustituto para eventuales incapacidades por internamiento hospitalario o algún tipo de tratamiento médico. En virtud de lo expuesto, este proceso de constitucionalidad deviene del todo procedente”.

La Convención Interamericana de Belén do Pará constituye un instrumento internacional de carácter obligatorio (vinculante) para los Estados firmantes que la hayan incorporado a su ordenamiento interno (Argentina lo ha hecho a través de la Ley N° 24.632 de 1996). En este marco, los Estados tienen, entre otros deberes, incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso (Capítulo III, “Deberes de los Estados”, Art. 7, c).

A partir de que La Asamblea General de la ONU en 1993 aprobó la Declaración para la Eliminación del Violencia contra la Mujer se empezó a reconocer que los Estados también son responsables de las violaciones a los derechos humanos contra ellas y que en consecuencia es un deber legislar en este sentido.

El Preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos consagra la protección de los derechos humanos por un régimen de derecho, por lo que resulta evidente que la tutela de los derechos humanos fundamentales debe ser el motivo especial y principal preocupación por parte de un Estado social de derecho.

Entre los tratados internacionales de derechos humanos La Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer (CEDAW)⁴ ocupa un importante lugar por incorporar la mitad femenina de la humanidad a la esfera de los derechos humanos en sus distintas manifestaciones. El espíritu de la Convención tiene su génesis en los objetivos de las Naciones Unidas: reafirmar la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres. La Convención define el significado de la igualdad e indica cómo lograrla. En este sentido, la Convención establece no sólo una declaración internacional de derechos para la mujer, sino también un programa de acción para que los Estados Partes garanticen el goce de esos derechos.

Esta Convención fue la culminación de más de 30 años de trabajo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, órgano creado en 1946 para seguir de cerca la situación de la mujer y promover sus derechos. En su Preámbulo esta reconoce explícitamente que “las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones” y subraya que esa discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana”. Según el artículo 1, por discriminación se entiende “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo (...) en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. La Convención afirma positivamente el principio de igualdad al pedir a los Estados Partes que tomen “todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre” (Artículo 3).

En su Artículo 11 dispone que:

“1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos

⁴ El 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981 tras su ratificación por 20 países.

derechos, en particular: a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo; c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico; d. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo; e. El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; f. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. 2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a. Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil; b. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales; c. Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; d. Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella. 3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda”.

La 5ª Conferencia Mundial de Población (El Cairo, 1994) realizó importantes avances en lo relativo a la autonomía de las mujeres. Por ejemplo, recomendó a los gobiernos la formulación de políticas gubernamentales tendientes a incrementar la capacidad de la mujer para obtener ingresos fuera de las ocupaciones tradicionales, favoreciendo su autonomía económica y la eliminación de la discriminación laboral tanto en términos de contratación, salarios, prestaciones, como de capacitación y seguridad en el empleo.

En el 2009 se sancionó en nuestro país la Ley 26.485 (Ley de Protección Integral Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar la Violencia Contra Las Mujeres En Los Ámbitos Donde Se Desarrollan Sus Relaciones Interpersonales) que constituyó un hecho de gran relevancia, entre otras cosas porque definió las diferentes modalidades de violencia (Artículo 6).

No caben dudas de que la violencia laboral también constituye un hilo de continuidad de la violencia de género y contribuye a mantener un orden de género basado en la discriminación. Esto surge de la definición de violencia del artículo 4º de la Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que desarrollen sus Relaciones Interpersonales, en la que:

“Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón”.

El artículo 5º de dicha ley expresamente dispone que:

“Quedan especialmente comprendidos en la definición del artículo precedente, los siguientes tipos de violencia contra la mujer: 1.- Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física. 2.- Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar

o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación. 3.- Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres. 4.- Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de: a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo. 5.- Simbólica: La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad”.

A los fines del presente trabajo debemos mencionar que el artículo 6° determina como modalidades de violencia contra las mujeres:

“(…) b) Violencia institucional contra las mujeres: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar,

obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil; c) Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral (...)

En su artículo 3º la ley garantiza todos los derechos reconocidos por la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos de los Niños y la Ley 26.061 de Protección Integral de los derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes y, en especial, los referidos a:

“a) Una vida sin violencia y sin discriminaciones; b) La salud, la educación y la seguridad personal; c) La integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial; d) Que se respete su dignidad; e) Decidir sobre la vida reproductiva, número de embarazos y cuándo tenerlos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable; f) La intimidad, la libertad de creencias y de pensamiento; g) Recibir información y asesoramiento adecuado; h) Gozar de medidas integrales de asistencia, protección y seguridad; i) Gozar de acceso gratuito a la justicia en casos comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente ley; j) La igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres; k) Un trato respetuoso de las mujeres que padecen violencia, evitando toda conducta, acto u omisión que produzca revictimización”.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina, al dictar sentencia en la causa Pellicori, Liliana Silvia contra Colegio Público de Abogados de la Capital Federal⁵, se pronunció sobre diversos aspectos que venimos analizando.

La Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo había juzgado adversamente el reclamo de nulidad del despido y reinstalación en el cargo, fundado por la empleada en el artículo 1° de la ley 23.592 y en considerar que el motivo real del distracto no fue el invocado a modo de justa causa por la demandada, sino que respondió a razones de carácter discriminatorio. A juicio de la Sala, la pretensión, dados sus alcances, requería un “estricto análisis de las motivaciones que subyacen en la decisión disolutoria del contrato de trabajo”.

El tribunal de segunda instancia consideró, asimismo, que el “esfuerzo probatorio” recaía “únicamente” sobre la trabajadora, la cual no había acompañado elementos de ilustración “suficientes” para establecer un “claro nexo causal” entre la ruptura contractual y el motivo invocado. Por ello, no obstante admitir la existencia de indicios favorables al reclamo, rechazó la demanda.

La Corte Suprema señaló en primer lugar y con cita de sus precedentes Siri y Kot, que los derechos esenciales de la persona humana cuentan en la Argentina con las garantías indispensables para su existencia y plenitud, correspondiendo “a los jueces el deber de asegurarlas”. Acotó, seguidamente, que la preocupación internacional por las garantías o recursos de protección de los derechos humanos, ya iniciada por la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, se vio acrecentada por la Declaración Universal de Derechos Humanos y, entre otros tratados con jerarquía constitucional, por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Todos ellos apuntando, expresa o implícitamente, a recursos dotados, entre otros recaudos, de “efectividad”.

Para el Alto Tribunal la cuestión de los medios procesales destinados a la protección y, en su caso, a la reparación de los derechos y libertades humanos, se erige como uno de los capítulos fundamentales del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, impulsada por

⁵ La Sentencia lleva la firma de los jueces Fayt, Petracchi, Maqueda y Zaffaroni. (Informe de Prensa N° 91 Buenos Aires, 15 de noviembre de 2011).

dos datos elementales: por un lado, que la existencia de estas garantías constituye uno de los “pilares básicos” del Estado de Derecho en una sociedad democrática, pero que, por el otro, “no basta con que los recursos existan formalmente, sino es preciso que sean efectivos”, es decir, se debe brindar a la persona la posibilidad real de interponer un recurso que permita alcanzar, en su caso, la protección judicial requerida. Esa efectividad, precisó, debe ser medida de acuerdo con la posibilidad del recurso de “cumplir con su objeto”, de “obtener el resultado para el que fue concebido”, lo cual sólo puede ser evaluado en los casos concretos, tomando en cuenta todas las circunstancias relevantes, el régimen nacional aplicable y los caracteres especiales del derecho subjetivo interesado. Sostuvo la Corte que el diseño y las modalidades con que han de ser reguladas las garantías y, ciertamente, su interpretación y aplicación, deben atender, y adecuarse a las exigencias de protección efectiva que específicamente formule cada uno de los derechos humanos, derivadas de los caracteres y naturaleza de estos y de la concreta realidad que los rodea, siempre, por cierto, dentro del respeto de los postulados del debido proceso.

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. 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.

Por consiguiente, la aplicabilidad de esas doctrinas a los fines de interpretar la citada ley federal 23592 se vuelve imperiosa, por cuanto esa no sólo reglamenta directamente el principio de igualdad del art. 16 de la Constitución Nacional, sino que, además, debe ser entendida como un “ejemplo” o “reflejo” de la “exigencia internacional” de realizar por parte de los Estados “acciones positivas tendientes a evitar la discriminación”, lo cual también alcanza a la “interpretación” que de aquélla hagan los tribunales. Por lo demás, subrayó la Corte, no se presta a dudas que la hermenéutica del

ordenamiento infraconstitucional debe ser llevada a cabo con “fecundo y auténtico sentido constitucional”. A juicio del Alto Tribunal, lo antedicho bastaba para restar sostén al fallo apelado. Con todo, añadió, con extensa y pormenorizada cita de las fuentes, que análogas doctrinas se registraban en el seno de la Unión Europea, de la Organización Internacional del Trabajo y del Consejo de Europa. Otro tanto ocurría, agregó, en el terreno legislativo y jurisprudencial de diversos países, como Alemania, Bélgica, España, Francia, Inglaterra e Italia. Sumó a ello, precedentes de la Corte Europea de Derechos Humanos y del Comité Europeo de Derechos Sociales.

El Tribunal tomó en cuenta, además, que el litigio ponía en juego el “ominoso flagelo” de la discriminación, cuya prohibición inviste el carácter de *ius cogens*, tal como ya lo había expresado en su precedente “Alvarez c. Cencosud SA” de 2010.

Los fallos citados dan cuenta del desarrollo del *ius cogens*, de su creciente imperatividad y de la incidencia que los mismos tienen en la construcción normativa del tema bajo análisis.

6. Los Derechos fundamentales como encuadre normativo

La noción de *ius cogens* está consagrada en el artículo 53 de la Convención de Viena sobre Derechos de los Tratados (1969) en tanto “norma aceptada y reconocida por la Comunidad Internacional de los Estados en su conjunto”, es decir, que no admite acuerdo en contrario y que sólo puede ser modificada por una norma ulterior de derecho internacional general que tenga el mismo carácter.

Las normas de *ius cogens* tienen carácter *erga omnes*, y por lo tanto pueden ser reclamadas por cualquier persona o Estado, aun al margen de cualquier vínculo convencional o ratificación.

La Declaración Socio Laboral del MERCOSUR parece nutrirse de esa noción de *ius cogens* y constituirse en uno de los instrumentos internacionales que la sostienen (Romagnoli, 1999) (Pompa, 2011, p. 23). Ello, especialmente cuando recupera y proclama la premisa de que los derechos humanos fundamentales del trabajador “*integran el patrimonio jurídico de la humanidad*”. También cuando considera que los Estados partes del MERCOSUR “*están comprometidos con las declaraciones, pactos, protocolos y otros tratados*” entre los cuales incluye a declaraciones, pactos, protocolos y otros tratados” entre los cuales incluye a declaraciones no sujetas a ratificación o que todavía no hayan entrado en vigor y, más aún al consagrar “*principios y derechos*” que no han sido ratificados o perfeccionados en el derecho interno (Ermida Uriarte, 1998). (Pompa, 2011, p. 23).

La existencia de un Derecho Internacional de los Derechos Humanos, independiente de los tratados y convenciones, viene

tácitamente reconocida en la nueva Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, dada en Niza en 2000, cuyo artículo 51 declara que “ninguna de las disposiciones de la presente Carta podrá interpretarse como limitativa o lesiva de los derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos (Von Potobsky, 1999 p. 777) (Pompa, 2011, p. 23).

Por su parte, si bien los tratados internacionales remiten a las soluciones de los ordenamientos internos, también en materia de tratados internacionales rige por el artículo 52 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos la primacía de la norma más favorable.

La Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo no requiere ratificación y se impone a todos los países miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios mencionados en la propia declaración.

En resumen, los tratados internacionales sobre los derechos humanos fundamentales se rigen por los principios de autoaplicabilidad, aplicación inmediata o directa y, por menos, presunción de autoaplicabilidad. Por tal motivo, no se dejará de aplicar ninguna norma que reconozca derechos por falta de reglamentación, debiendo ser integrada entonces, con las leyes análogas, con los principios generales del derecho y con las doctrinas progresistas más impuestas por su jerarquía. También por los del principio de interpretación más favorable a la realización del derecho, lo que acarrea la interpretación extensiva del derecho y la interpretación restrictiva de sus excepciones o limitaciones. Asimismo, por los del principio de interdependencia de los tratados, los que actúan como un todo complementándose, y finalmente, por los del principio de la norma más favorable, como así también por otros principios como los de obligatoriedad y progresividad.

Como señala Gialdino (2007) al referirse al intenso impulso jurisprudencial de los derechos humanos, su principal sostén interpretativo se vincula al ritmo universal de la justicia a través de lo que se llama “Derecho Internacional de los Derechos Humanos”, integrado por señeros tratados dictados tanto en el orden internacional como en el regional (Pompa, 2011, p. 23).

Los derechos fundamentales del hombre son inherentes a los seres humanos y por lo tanto no dependen del reconocimiento legislativo. La dignidad no es un derecho. Lo que es un derecho es la protección de su dignidad. La dignidad supera en jerarquía a toda construcción humana, porque es anterior a toda organización y a toda legislación. La dignidad del hombre es fuente de los derechos humanos y por ende, toda enunciación de derechos que contengan los tratados internacionales deberá entenderse como ejemplificativa, enumerativa y no excluyente de otros.

Al incorporarse la dignidad humana como fuente de derecho, aparece como una nueva proyección de los derechos no enumerados o derechos implícitos en la Constitución Nacional. Se trata pues de procurar una dignidad existencial para proteger a la dignidad esencial de la persona a través de la justicia social, que es la que es la que tiende a equiparar las situaciones existenciales que mortifican la dignidad intrínseca o esencial de la persona humana (Gialdino, 2007) (Pompa, 2011, p. 23).

De esta manera, las normas internas de derecho que se dicten, no pueden sin violar el principio de legalidad, oponerse o derogar derechos que se encuentren consagrados en normas de entidad jerárquica superior.

7. Derechos Humanos y Derecho del Trabajo

Es preciso no olvidar, como bien señala Uriarte (2007), el carácter revolucionario, constitucional e internacional del Derecho Laboral a través de la autonomía colectiva que irrumpió a finales del Siglo XIX y dio por tierra el axioma “que sólo el Estado creaba derecho”. Más tarde se afianzó, al comenzar a desarrollarse lo que se conoció como “constitucionalismo social”, a partir de las constituciones de México de 1917, de Alemania en 1919 y, fundamentalmente con la creación de la OIT en 1919. Con el dictado de las distintas constituciones sociales que forman parte de nuestra Constitución, se consagran todos aquellos otros derechos que son esenciales a la persona humana. En consecuencia, es posible afirmar que todos los derechos humanos forman parte de esas constituciones.

Resulta imperioso reconstruir el Derecho del Trabajo a partir de los Derechos Humanos. Por ello, se torna esencial la labor del juez, que debe garantizar la supremacía de las normas, principios constitucionales y tratados internacionales vigentes, su aplicación y uniforme interpretación, como así también los derechos y libertades fundamentales para el más amplio y efectivo desarrollo de los derechos del hombre.

La estabilidad laboral revaloriza el concepto de libertad, fuertemente comprometido en una relación asimétrica, como es la del trabajador asalariado que nada tiene para enajenar y se ve por ende privado de la libertad para la que ha nacido, lo que conduce lisa y llanamente a su alienación. En rigor, según Sartre (2009) esto representa la pérdida del fundamento del ser que lo constituye, precisamente la libertad, porque si su relación se desarrolla en medio de lo que no hay, en ese medio nunca llegará a ser.

En definitiva, el tema la violencia laboral se relaciona con la vinculación existente entre los “derechos” y los “poderes” de los sujetos

relacionados en el contrato de trabajo, particularmente con las limitaciones de su ejercicio. La realidad del mundo del trabajo aparece signada por la asimetría en el poder de negociación de los sujetos de la relación. El derecho del trabajo no puede ignorar esta realidad. Si esto es así en situaciones económico sociales normales, cuanto más en épocas de alta desocupación y exclusión.

Así pues, lo ético y lo jurídico no es convalidar el perverso aprovechamiento de la asimetría de un poder social institucionalizado. Porque el principio de la realidad no es otra cosa que abrir los ojos frente a ese tipo de realidades perversas.

Los regímenes totalitarios y fascistas que imperaron en el orden internacional tanto como en el nacional, han violado sistemáticamente los derechos y garantías fundamentales del hombre y, aún derrocados, siguen proyectándose sobre las condiciones sociales y económicas a través de políticas, neoliberales que pregonan el regreso a las reglas del mercado y la ausencia de participación del Estado. Pero, no por ello los derechos y garantías fundamentales han desaparecido, ya que éstos existieron desde antes y porque, más allá de cualquier arrebato o intento de arrebato en el orden interno, prevalecen en el marco internacional con proyección obligatoria sobre el marco de regulación nacional.

Según Castell (1997) la reducción de la libertad agrava las desigualdades. No se observa simplemente un aumento de la pobreza, sino que lo que se advierte es un proceso de desprotección por la exclusión. Hemos pasado de dinámica regulada de las desigualdades a una dinámica desregulada de las desigualdades. Aparece la desigualdad en la precariedad y esto transforma profundamente el paisaje de las desigualdades a partir de la desregulación de las nociones de trabajo estable y condiciones salariales sólidas. La desintegración del empleo conduce a la desintegración de las sociedades. No se puede dejar de reflexionar sobre los cambios del trabajo, del desempleo, del avance tecnológico, pero se debe hacer no desde la eliminación del derecho del trabajo, sino desde la ampliación de su ámbito tradicional, de sus instrumentos de tutela y de protección social. Se torna necesario reducir las inseguridades. Porque según Fernández Madrid (2000) a mayor crisis, mayor protección.

Para autores como Palomeque y Álvarez de la Rosa, el derecho de igualdad y no discriminación incluye, dentro de las relaciones laborales, los siguientes aspectos: el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el trabajo; el derecho de los trabajadores a no ser discriminados en el empleo y las relaciones laborales por cualquiera razones o motivos; el derecho a la igualdad de remuneración por razón de sexo en la relación de trabajo; el derecho de conciliación del trabajo y la familia; las medidas legislativas para la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo por razón de origen

racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual; los derechos laborales y prestaciones sociales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género, y la garantía legislativa de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se trata pues de una descripción que nos pone en el camino de comprender mejor la amplitud y la complejidad de los fenómenos a que hacemos referencia. Pero esta capacidad del principio de igualdad y no discriminación para afectar el mundo del trabajo no debe hacernos olvidar la íntima relación, que puede ser reconducida incluso a los orígenes del derecho de trabajo, entre igualdad y normas laborales. A ello se refirió magistralmente Ermida Uriarte, al indicar que “...la igualdad del derecho del trabajo — y el derecho social en general— es la igualdad material, la igualdad compensatoria o “igualación”. Todo el derecho laboral es una consagración o aplicación del principio de igualdad compensatoria o igualación. Más aún: esta clase de desigualdad es la gran innovación del derecho del trabajo: la igualdad como objetivo o meta y no sólo como supuesto o punto de partida... Así, la desigualdad es el fundamento último de la protección. Si no fuera por ella, la protección no se justificaría”.

8. Conclusión

El fenómeno de la “violencia laboral” genera en nuestro país cierta resistencia a ser tratado como un problema. Prioritariamente 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.

Todas las situaciones que constituyan “violencia” en el ámbito laboral implican una práctica palmariamente discriminatoria y violatoria de la “dignidad humana”.

Por lo tanto resulta imperioso que se adopten las medidas apropiadas para garantizar el pleno goce y ejercicio de las libertades y garantías fundamentales en condiciones de igualdad.

Este problema es un desafío que tiene que asumir el Estado Nacional y Provincial como Garante de los Derechos Humanos. El Estado tiene la obligación de cumplir con los Tratados y Convenciones sobre Derechos Humanos en toda la esfera de sus funciones, incluido el “*Ius Cogens*”.

Asimismo, resulta necesario e imprescindible que se adopten políticas preventivas que involucren a los empleados y funcionarios del sector público, y a todos los representantes de los poderes del Estado, para que multisectorialmente se pueda combatir y/o erradicar la violencia laboral del empleo público.

9. Bibliografía

- Abajo Olivares, F. J. (2004). *Mobbing. Acoso psicológico en el ambiente laboral*. Buenos Aires: Lexis Nexis.
- Bobbio, N. (1989). *Dalla priorità del doveri alla priorità del diritti*. Actualmente en Id., *Teoria generale della politica*, edición de Michelangelo Bovero, Einaudi, Turín, 1999,
- Castell, R. (1997). *La Metamorfosis de la Cuestión Social*. Buenos Aires: Paidós.
- Castro Santander, A. (2009). *Violencia Silenciosa en la escuela. Dinámica del acoso escolar y laboral*. Buenos Aires: Bonum
- Fernández Madrid, J. C. (2000). *Tratado de Derecho de Trabajo*. Tomo I. Buenos Aires: La Ley.
- Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso Moral en el Trabajo*. Buenos Aires: Paidós.
- Leymann, H. (1996). The MObbing Encyclopaedia. En: <http://www.leymann.se>.
- Lorenz, K. (1963). *Sobre la agresión: el pretendido mal*. México: Siglo XXI
- Meik, M. (2006). El sano juicio. El largo debate sobre irrenunciabilidad, indisponibilidad de derechos, imperatividad normativa y orden público laboral. *Revista Contexto* N° 3. Editores Del Puerto, pp. 267 y ss.
- Passos de Oliveira, R. y Oliveira Nunes, M (2008). Violência relacionada ao trabalho: uma proposta conceitual”. *Saúde Soc.*, v.17, n.4, p. 22-34. Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-12902008000400004&script=sci_arttext
- Pompa, (2011). *Mobbing: una respuesta globalizada a una situación también globalizada*. Buenos Aires: Lugar Editorial
- Sartre, J. P. (2009). *Situations*. París: Gallimard.
- Scialpi, D. (2004). *Violencias en la Administración Pública. Casos y miradas para pensar la Administración Pública como ámbito laboral*. Buenos Aires: Catálogos.
- Zarani, J. H (1996). *Constitución Argentina Comentada y Concordada*. Buenos Aires: Astrea.
- Zas, O. (2007). Instrumentos Internacionales y Derechos de los Trabajadores, siguiendo a Ferrajoli Luigi en “Democracia y Derechos Fundamentales frente al desafío de la Globalización”, La Ley 2005, en Mesa Redonda del 05/07/07 organizada por la AAL.