



DE VIVA VOZ – ISSN 2545-8922



Asociación de Magistrados y Funcionarios de la Justicia del Neuquén

Av. Argentina 179 1° piso Of.41 - (8300) Neuquén. **Tel.:** (0299) 4481919

Web: www.magisneuquen.org.ar

Correo institucional: amyf@magisneuquen.org

Correo revista: revistadelaasociacion@gmail.com

2024 – Año 8. Volumen 7-8

Neuquén – Argentina

El presente texto es una ponencia presentada y compartida en las V *Jornadas Provinciales de la Magistratura y la Función Judicial*, organizadas por la Asociación de Magistrados y Funcionarios de la Justicia del Neuquén en 2022.

EL CONVENIO N.190 DE LA OIT Y SUS IMPLICANCIAS EN EL ACCESO A LA JUSTICIA

Natalia Carolina Quiñones¹

Luego de un largo proceso la OIT el 21/06/2019 aprobó el Convenio n°190 “Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”.

La adhesión de nuestro país a dicho convenio impone la adecuación normativa de la legislación nacional y de las políticas públicas tendientes a cumplir con las pautas establecidas en aquél.

Habiendo entrado en vigencia el Convenio en el mes de febrero del corriente, el presente trabajo intenta analizar si se garantiza a la fecha el acceso a la justicia establecido por el Convenio y en su caso verificar las necesidades de adecuación normativa a tales fines.

1. ANTECEDENTES

Argentina adhirió a diversos Convenios Internacionales específicos que resultan antecedentes al Convenio 190 OIT.

Si bien de la letra del Convenio 190 surge “protección objetiva a las personas que trabajan que pudieran ser violentadas o acosadas por razón de su sexo o género”, el amparo legal internacional que inicia la protección de la mujer trabajadora y otros colectivos vulnerables es muy amplio.

¹ Secretaria Juzgado CCL y de Minería IV C J NQN. E-mal: nataliacarolinaquinones@gmail.com

El progreso de nuestra sociedad y la aplicación de dichas reglas proliferan y sostienen un lento pero firme camino hacia la eliminación de la discriminación de las mujeres y demás colectivos vulnerables, eliminación de prácticas de violencia y acoso en todos los aspectos relacionados con su inserción y mantenimiento en un puesto de trabajo.

Antecedentes más relevantes:

-En 1919, el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) invoco la protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres. (Sectores de la población más vulnerables)

-La Declaración de Filadelfia del año 1944 aparece ampliando el principio de promoción de la igualdad, proclamándose la igualdad de oportunidades para todos los seres humanos sin distinción de sexo y sin limitarla al tema salarial.

-La declaración Universal de Derechos Humanos del año 1948 prevé en su artículo N°1 “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” y en su artículo N°2 refiere “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo”.

-La Convención Americana de Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica, en el año 1978 estableció que “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación, a igual protección de la ley”.

-Ya en el año 1985 habíamos aprobado la Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

-Con la reforma del año 1994 nuestra CN incorporó instrumentos internacionales de derechos humanos fundamentales para nuestra materia. (art.75 inc.22)

En efecto, con el reconocimiento de jerarquía constitucional y suprallegal a una batería de tratados internacionales, se produjo una sofisticada complejización del sistema normativo; el cual, además, se tiñó de un cariz dinámico atento a la manda del artículo 75, inciso 22 que estableció que los tratados regirán “en las condiciones de su vigencia” (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, 7-4-95, G.342.XXVI.RHE). En materia laboral, esta doctrina fue ratificada en sendos pronunciamientos, entre otros: “Aquino, Isacio c/Cargo Servicios Industriales SA s/Accidentes, ley 9688” (CSJN, 21-9-2004, A.2652.XXXVIII.RHE); “Madorrán, María Cristina c/Administración Nacional de Aduanas” (CSJN, 3-5-2007, Fallos: 330:1989).

En el año 1996, mediante Ley N°24632, Argentina, asumió obligaciones regionales aprobando la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (en adelante, *Convención de Belém do Pará*).

La OIT específicamente por su parte trabajó y promulgó los siguientes Convenios:

Convenio N°111 ratificado por Ley N°17677 del año 1968 “Discriminación en el empleo y ocupación y la negociación colectiva”. Causas de discriminación según el convenio: “basadas en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, u origen social.

Pues bien, el proceso de aprobación del nuevo convenio sobre violencia y acoso llevó su tiempo. Entre otros precedentes, la OIT elaboró en 2004, el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla. En la 98ª Conferencia Internacional del Trabajo (2009), se pedía la prohibición de la violencia de género en el lugar de trabajo y la adopción de políticas, programas, leyes y otras medidas para prevenirla. La propuesta de discusión de esta cuestión se presentó siete veces al Consejo de Administración hasta que en 2015 manifestó un apoyo a la inclusión en el orden del día de la Conferencia, y luego, inscribir en el orden del día de la 107ª Conferencia de 2018 un punto sobre La violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo con miras a la elaboración de normas (Arese, El Convenio 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso Laboral. Un destello del Futuro, 2019-2).

Llegamos así al Convenio N°190 del mes de junio del año 2019 complementado por la Recomendación N°206.

Con la ratificación por ley 27.580 (B. O. del 15-12-2020) y depósito por Argentina, el Convenio tiene vigencia desde el 22 de febrero de 2022 y, con ello, se generó un impacto en todas las instituciones del Derecho del Trabajo, “el deber de cumplir con la incorporación y adecuación del derecho interno”.

El primer elemento central es que se trata de un instrumento de derechos humanos que parte de lo más esencial del Derecho universal: lograr la dignidad, la igualdad, la libertad y garantizar el derecho humano a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Así aparece en su preámbulo y en sus reglas esenciales (Arese, 2022-1).

El preámbulo del Convenio 190 de la OIT otorga un marco jurídico sumamente relevante. El convenio recuerda la Declaración de Filadelfia en cuanto afirma que

todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades” y, a la vez, la esencia de derechos humanos receptada en la Carta de Derechos Humanos de UN. Esto indica que toda aplicación e interpretación del convenio debe realizarse con esa marca o piedra fundacional de derechos humanos de aplicación general (Arese, El Convenio 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso Laboral. Un destello del Futuro, 2019-2).

2. ADECUACIÓN NORMATIVA INTERNA

Sentadas las bases y antecedentes del Convenio 190 OIT corresponde considerar las normas vigentes en nuestro país y si existe adecuación normativa interna.

Es evidente que existe la necesidad de incorporar en la regulación legal vigente para las relaciones de trabajo, la adecuación a las adhesiones de los Convenios Internacionales y en particular del N°190 para incorporar el derecho de trabajar en un ambiente libre de violencia y acoso.

Así como nuestra LCT data del año 1974 sin mayores modificaciones y contiene conceptos desactualizados, la diferenciación entre hombre y mujer, el sostenimiento de la cultura de antaño en una sociedad que poco a poco va encontrando madurez y se advierte que nuestro país lleva años sin darle prioridad a la materia laboral para su regulación normativa.

La reforma civil, como afirma el Dr. Ricardo Lorenzetti en el Prólogo del Código Civil y Comercial de la Nación, en el nuevo Paradigma no discriminatorio “La igualdad se manifiesta también en el desmontaje de las distinciones que resultan discriminatorias, incluyendo categorizaciones, palabras y textos” (Lorenzetti, 2015, pág. s/n).

Así como la normativa civil incorporó en su reforma la perspectiva de género, la legislación laboral se encuentra obligada a transitar dicho proceso; la adhesión a gran parte de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) no implica que la normativa interna se ha adecuado del modo comprometido en aquellas adhesiones, y esto resulta una labor legislativa pendiente.

Por tal razón deviene imprescindible la existencia de normativa clara que acompañe el principio rector de nuestra

materia, normativa que brinde protección a las personas trabajadoras sin distinciones.

El Estado tiene la obligación de: Formular e implementar una política nacional cuyo objetivo sea la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación; derogar o modificar las disposiciones legislativas discriminatorias; adoptar medidas específicas destinadas a combatir las desigualdades comprobadas en la práctica; promover la igualdad por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales; cooperar con organizaciones de empleadores y trabajadores; promover programas educativos para garantizar la aceptación y el cumplimiento de la política de igualdad de oportunidades y trato, aplicar la política en actividades de orientación técnica y vocacional y de colocación que dependan de una autoridad nacional (Guía Práctica de la OIT, Convenio N° 111).

Como antecedente ya

El Convenio N°111 no se limitó a exigirles a los Estados miembros el dictado de normas que eviten discriminaciones como las que prevé en su texto, sino que además requiere que se deroguen disposiciones que se contradigan con la letra del Convenio e incluso insta a los Estados miembros y a los empleadores a adoptar políticas destinadas a lograr que se garantice la igualdad entre las personas que quieren trabajar o que están trabajando. En este aspecto, más allá del proyecto de reforma de la LCT del año 2018, en verdad hoy la normativa resulta insuficiente para garantizar la real igualdad de trato en el

empleo y la ocupación en algunos segmentos de la sociedad y aún subsisten disposiciones en la Ley de Contrato de Trabajo que deberían ser modificadas (Pinto Varela, 2019- 1 , págs. 75-76).

La negociación colectiva toma mayor valor de acuerdo al Convenio 190. Además de adecuar la legislación 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 N° 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 (Ackerman M. , 2008-2).

A modo de dar otro ejemplo se destaca la necesidad de adecuación de la LRT:

La Recomendación 206 ordena en su artículo 6° que las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la violencia y el acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales deberían tener en cuenta los instrumentos pertinentes de la Organización

Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (N° 155), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (N° 187).

Es cierto que esas reglas no se toman muy en cuenta estas disposiciones para ser adoptadas por la legislación interna de Argentina. En concreto, si bien están ratificados ambos convenios, la Ley sobre Riesgos de Trabajo 24.557, continúa manteniendo un listado semicerrado de contingencias que no respeta los conceptos de la OIT. Sobre la base de esa legislación se suelen denegar prestaciones que concluyen en largos procesos ante la justicia laboral ordinaria (caso de las enfermedades accidentes columnarias; las dolencias psíquicas y el acoso y violencia laboral) (Ver el Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 ratificado por Argentina). Pues bien, la ratificación del Convenio 190 implica nuevas obligaciones, contingencias y adecuaciones legislativas y de negociación tripartita, cuya agenda aparece en el artículo 7° de la Recomendación 206 (Arese, El Convenio 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso Laboral. Un destello del Futuro, 2019-2).

Conforme al art. 7 las normas deberían especificar que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo, deberían afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados; establecer programas de prevención, definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador;

contener información precisa del procedimiento para las quejas o reclamos, el seguimiento de los casos; adecuada privacidad y confidencialidad, incluir medidas de protección de los denunciados, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias.

No se actualizan las normas de fondo y tampoco las de procedimiento, otro pendiente de gran importancia para la temática dado que carecemos de un procedimiento específico para la materia:

Es evidente que este tipo de controversias no pueden “ordinarizarse” y deben tramitarse mediante procedimientos sumarios, porque así lo exige la materia de derechos humanos que se discute. (P.50) (Arese, Tres Impactos Procesales del Convenio 190: Crisis de la Conciliación del art. 15 LCT. Reconfiguración de la LRT e inversión de Cargas probatorias,, 2021-2).

En el ámbito nacional, la expresión “condiciones dignas y equitativas de labor” insertas en el artículo 14 bis de la Ley Fundamental como indicación protectoria de las leyes sobre el trabajo, constituye una premisa jurídica comprensiva o equivalente al derecho a un ambiente libre de violencia y acoso laboral. Con esta norma sería suficiente para sostener que el Derecho interno ha receptado este derecho humano laboral. Sin embargo, no fue objeto de reglamentación especial general mediante una ley sobre violencia laboral como ocurre en otras legislaciones. En 2018, 60 países regulaban las formas físicas y psicológicas de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Sí se ha reglamentado respecto de la mujer en general y la mujer

que trabaja (si esta escisión es admisible). Se ha incorporado al Derecho interno mediante ley 26.485, 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 contienen similar amparo. (Arese, El Convenio 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso Laboral. Un destello del Futuro, 2019-2).

El art. 12 expresa el método de aplicación al afirmar que sus disposiciones “deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional” (Arese, Tres Impactos Procesales del Convenio 190: Crisis de la Conciliación del art. 15 LCT. Reconfiguración de la LRT e inversión de Cargas probatorias,, 2021-2)

No se ignora que los tratados se aplican en las condiciones de su vigencia (art. 75, inc. 22, CN) y es claro el contenido derivado a la legislación interna. Ciertamente hay mucha tarea por hacer sobre la base del Convenio, pero como en Argentina la adaptación interna de normas internacionales suele demorarse, también operan aquí principios, como el de autoaplicación, la aplicación por omisión, la operatividad directa de normas internacionales ratificadas y, en todo caso, como se dijo, es Derecho vigente de orientación doctrinal, administrativa y jurisprudencial (El documento Iniciativa Spotlight-OIT-Asociación Especialistas Relaciones Laborales, Grupo Bologna, De la ratificación a la acción. Desafíos para la implementación

del Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso en Argentina, Castilla La Mancha, Turín, 2021, proporciona insumos para tal adecuación normativa interna.) Cfr.. (Arese, Tres Impactos Procesales del Convenio 190: Crisis de la Conciliación del art. 15 LCT. Reconfiguración de la LRT e inversión de Cargas probatorias,, 2021-2)

De acuerdo a ello la única herramienta es la creación jurisprudencial con la actuación de los tribunales receptando y encausando los reclamos intentando dar respuesta a los justiciables con las herramientas mínimas.

3.TUTELA JUDICIAL EFECTIVA: SE ESTARÁ DANDO CUMPLIMIENTO CON TAL MANDA DEL CONVENIO?

El convenio y su recomendación obligan a garantizar un acceso a tutela judicial efectiva mediante procedimientos idóneos para resolverlos. Se promocionan, aunque no a texto expreso, procedimientos especiales para atender a esta patología, como ya ocurre en varios Códigos Procesales Laborales. Estos instrumentos disponen de vías cautelares y de resolución concentradas y de tiempo acotado (amparo, ejecutivas, sumarias, abreviadas) que a veces son descartadas inexplicablemente por los tribunales para debatir en un proceso ordinario de eternos plazos para cuestiones urgentes; es obvia la tendencia a ordinarizar procesos en que se debaten derechos humanos que desnaturalizan el Derecho de fondo. Las medidas de aplicación inmediata y la reinstalación de la víctima de violencia aparecen como directivas ineludibles, así como operar con la directa inversión de las cargas probatorias. Se coloca un paso adelante de

los precedentes de la Corte Suprema de Argentina que en los casos “Pellicori” (2011) y “Varela”(2018) ordenó una distribución desigual o traslados diferenciados de cargas probatorias en caso de discriminación laboral, pero descartaron la inversión de cargas probatorias. (Arese, El Convenio 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso Laboral. Un destello del Futuro, 2019-2)

En este punto aparece el sistema de compensaciones procesales desde el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, así como la propia LCT en su artículo 17 bis establece. Se habla del establecimiento de la igualdad de armas procesales, la protección del más débil de la relación jurídico-procesal en materia de asuntos de violencia y acoso laboral, junto con los de discriminación; son principios igualmente aceptados y hacen a la existencia, aplicación y aseguramiento del derecho, en este caso, al mundo del trabajo libre de aquellos flagelos. De nada vale un Derecho del Trabajo de fondo robusto y extenso si es débil y estrecho a la hora de su efectividad real y práctica. (P.43) (Arese, Tres Impactos Procesales del Convenio 190: Crisis de la Conciliación del art. 15 LCT. Reconfiguración de la LRT e inversión de Cargas probatorias,, 2021-2)

Además de las pautas de aplicación directa de las normas internacionales contamos de modo interno con:

Ley 24685 (colectivo femenino)

En Argentina La Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones

Interpersonales establece una audiencia a celebrar dentro de las 48 horas de recibida la denuncia. Establece también que: “Quedan prohibidas las audiencias de mediación o conciliación” (art. 28).

La ley 26.485 trae dispositivos, obligando a los tribunales a ordenar e impulsar el proceso sobre la base de la “obtención de la verdad material” (art. 30) y consagra los principios de libertad probatoria y sana crítica, considerando “las presunciones que contribuyan a la demostración de los hechos, siempre que sean indicios graves, precisos y concordantes” (art. 31). C. La inversión de la carga de la prueba como sistema obligatorio El Convenio 190 adoptó una clara postura pro víctima en materia probatoria. El artículo 10 del mismo indica que

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para [...] e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces.

Ese acceso a tutela efectiva comprende, a su vez, según el artículo 16 de la Recomendación, “la inversión de la carga de la prueba, si procede, en procedimientos distintos de los penales” (inc. e). Esta disposición es norma positiva expresa en materia procesal y, por lo tanto, impacta en el conjunto de la LCT (art. 9º) y en los códigos procesales laborales del país, que, si bien suelen contener sistemas de presunciones e inversiones de cargas

probatorias, ahora poseen una disposición expresa en esta materia en especial. (P.58) (Arese, Tres Impactos Procesales del Convenio 190: Crisis de la Conciliación del art. 15 LCT. Reconfiguración de la LRT e inversión de Cargas probatorias,, 2021-2)

El procedimiento laboral debe comprender estos casos con un régimen especial, se debe garantizar un trámite urgente y sumario y dictarse sentencia en plazo razonable.

Los sistemas de apreciación de prueba en materia de violencia y acoso laboral adoptados por la doctrina “Pellicori” y “Monteagudo” de la Corte Suprema y los códigos procesales laborales han sido reformados al establecerse el sistema de inversión de carga de la prueba del artículo 16, inciso e, de la Recomendación 206. D. Es claro, además, que, con éstos y otros recursos procesales, el Convenio y la Recomendación adscriben a los sistemas de justicia protectora, reparadora, transformadora y con perspectiva de género. (Arese, Tres Impactos Procesales del Convenio 190: Crisis de la Conciliación del art. 15 LCT. Reconfiguración de la LRT e inversión de Cargas probatorias,, 2021-2)

Asimismo en el ámbito provincial la Ley 2786 (colectivo femenino)

Considerando la violencia y acoso en el mundo del trabajo respecto de las mujeres Ley Provincial 2786 en su Artículo 1º reza: “La presente Ley tiene como objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres tanto en el ámbito público como privado de la Provincia, a excepción de la

violencia doméstica la cual se rige por lo establecido en la Ley 2212.

Y en su Artículo 2° indica que adopta la definición, tipos y modalidades de violencia previstos en la Ley nacional 26.485.

4. CÓMO AVANZAR? PROPUESTAS

-La reforma legislativa del derecho de fondo: LCT, LRT y de procedimiento laboral.

-La incorporación de los preceptos en los Convenios Colectivos.

-Continuar e intensificar las iniciativas desplegadas: campañas de concientización, Red Territorial de Violencia Laboral: para la atención y abordaje de casos de violencia y acoso en el trabajo, observatorio sobre Violencia Laboral.

Y con clara especificidad, la Recomendación en su art. 23 brinda algunos ejemplos acerca de cuáles pueden ser estas herramientas: Investigación sobre los factores que inciden en la generación de casos de violencia, formación de personas en los distintos estamentos y cargos que intervengan en las contiendas de violencia y acoso, y planes educativos para todos los niveles de enseñanza; material para profesionales de la comunicación. Cfr. (Lobato, 2019-2).

5. EN CONCLUSIÓN

Parece propio destacar que “el Convenio 190, tan sólo a partir de su definición y a partir de 2022, aparece como un inmenso reto para los operadores del Derecho en todos los órdenes.” (Arese, 2022-1).

Como señala Lobato, en el artículo N°5 complementado por el artículo N°3 de la recomendación, indica que:

los Estados deberían 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 N°87 y N°98 (Lobato, 2019-2, pág. 31 y 34).

La reforma legislativa que está pendiente en nuestro país, no generará por si sola los cambios necesarios en las personas que conforman nuestra sociedad.

Sin embargo, considero que contribuirá con las modificaciones estructurales de la sociedad y a equiparar poco a poco las condiciones en el empleo de las mujeres, hombres y/o de todos aquellos colectivos que reciben trato desigual.

Generará el ámbito adecuado para desnudar y ayudar a erradicar los estereotipos negativos, surgiendo entonces, la perspectiva adecuada de género en las relaciones laborales.

Es necesaria la adecuación del sistema normativo interno a las nuevas realidades, aplicando el principio protectorio que nace de la Constitución Nacional (art. 14 bis) y en base a los Tratados Internacionales que conforman el bloque de constitucionalidad, los Convenios de la OIT, insertando en su marco dispositivo la perspectiva de género y los procedimientos adecuados para dar tratamiento efectivo a los casos de violencia o acoso en el ámbito laboral.

La adhesión al Convenio nos ha comprometido y es nuestra función en la actualidad y hasta tanto se encuentren adecuados los procedimientos y las normas de fondo adoptar las decisiones con la sensibilidad y amplia perspectiva en género, en vulnerabilidad de los casos que se presentan cada día.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ackerman, M. (2008-2). El Convenio N°111 de la OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación y la negociación colectiva.-. *Revista de Derecho Laboral*, 9-25.

Ackerman, M. E. (s.f.). La protección del trabajo femenino frente al derecho a la igualdad de oportunidades.-L.TXXXI-A-289, 289/290.

Arese, C. (2019-2). El Convenio 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso Laboral. Un destello del Futuro. *Revista de Derecho Laboral Actualidad*, 17 y sig.

Arese, C. (2021-2). Tres Impactos Procesales del Convenio 190: Crisis de la Conciliación del art. 15 LCT. Reconfiguración de la LRT e inversión de Cargas probatorias,. *Revista de Derecho Laboral*, 39 y sig.

Arese, C. (2022-1). Lo esencial inmediato del convenio 190 a partir de su plena vigencia. *Revista de Derecho Laboral Actualidad*, 64,74.

Gonzalez de Delgado Cristina y otros c/ Universidad Nacional de Córdoba , G.653.XXXIII (C.S.J.N. 19 de 9 de 2000).

Herrera, M. (2015-A). El Código Civil y Comercial de la Nación desde la perspectiva de género. *La ley*, 927.

- Kemelmajer de Carlucci, A. (2014). Las nuevas realidades familiares en el nuevo Código Civil y Comercial Argentino. *Revista Juridica La Ley*.
- Litterio, L. H. (2017). *El trabajo de las mujeres. Las normas la jurisprudencia y la realidad* (primera ed.). Santa fe: Rubinzal Culzoni.
- Lobato, J. (2019-2). El Convenio N°190 y la Recomendación N°206 de la Organización Internacional del Trabajo. *Revista de Derecho Laboral Actualidad Rubinzal Culzoni*, 34.
- Lorenzetti, R. L. (2015). *Código Civil y Comercial de la Nación*.
- Pasten de Ishihara, G. M. (2018/2). Igualdad de oportunidades: un largo pero sostenido camino. *Revista de Derecho Laboral Actualidad*, 29.
- Pinto Varela, S. E. (2019- 1). El convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo y su proyección sobre el Derecho argentino. *Revista de Derecho Laboral Rubinzal Culzoni*, 75.
- Saba, R. (2016). *Más allá de la igualdad formal ante la ley*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.