

Avances Legislativos en Violencia Laboral hacia las Mujeres en Legislaciones Latinoamericanas

Claudia Hasanbegovic

Universidad Nacional de San Martín, Argentina
cmghasanbegovic@yahoo.com

RESUMEN

En los últimos años desde que el MESECVI (Mecanismo para el Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer) fue creado en 2006, una serie de Estados parte han sancionado legislaciones especiales para proteger a las mujeres de la violencia en el hogar, la comunidad y en manos del Estado. Este artículo se ocupa de las normas específicas de dichas leyes que protegen a las mujeres de la violencia en su lugar de trabajo en: Argentina, Bolivia, El Salvador, México, Nicaragua y Venezuela, e ilustra con casos jurisprudenciales y con normas culturales contexto específicas. La línea argumental de este trabajo sugiere que la ley ha hecho visible la discriminación de género tornando inaceptable la violencia laboral contra las mujeres que resulta de la misma. Asimismo se observa una tendencia en la región en penalizar la violencia laboral contra la mujer, expandir su definición jurídica, e incluir las relaciones laborales en la penalización del femicidio/feminicidio.

Palabras clave: Violencia, mujeres, género.

Legislative Developments in Workplace Violence Against Women

Claudia Hasanbegovic
Universidad Nacional de San Martín, Argentina
cmghasanbegovic@yahoo.com

SUMMARY

In recent years since the MESECVI (Mechanism for Monitoring the Implementation of the Convention on the Prevention, Punishment and Eradication of Violence against Women) was established in 2006, a number of States members have enacted special laws to protect women from violence in the home, the community and the state. This article deals with the specific rules of such laws that protect women from violence in the workplace in: Argentina, Bolivia, El Salvador, Mexico, Nicaragua and Venezuela, and illustrates with jurisprudence law cases to specific cultural norms and context. The storyline of this work suggests that the law has made visible gender discrimination making workplace violence against women that comes with it unacceptable. Also there is a trend in the region to criminalize workplace violence against women, expand its legal definition, and include labor relations in the criminalization of femicide / femicide.

Keywords: Violence, Women, Gender.

Introducción

Sufrir violencia por el solo hecho de haber nacido con sexo femenino es una de las mayores discriminaciones que sufre o potencialmente sufrirá, la mitad del género humano a lo largo de su vida. El Comité de la CEDAW estableció que “*la violencia contra la mujer es una discriminación, que representa un obstáculo que impide a la misma disfrutar de todos los derechos humanos básicos y elementales.*” En particular, la violencia laboral o acoso laboral ha sido identificado como un problema del derecho del trabajo, de la salud, y de género, hace pocas décadas (Hirigoyen, 2006; 2008). En este artículo exploramos la problemática de la violencia laboral contra las mujeres (en adelante VLM), entendiendo la misma como inclusiva del hostigamiento sexual, el acoso moral u hostigamiento psicológico, la violencia física y las diversas discriminaciones laborales basadas en la pertenencia al género femenino. Las investigaciones señalan que, además, las mujeres trabajadoras son la mayoría de las víctimas de la violencia laboral (Chapel y Di Martino, 2000, en Hoel et. al., 2001; OAVL citado en Gebruers, 2012). Otras investigaciones indican que las formas de VLM denunciadas son múltiples, variadas, siendo la violencia psicológica la más denunciada (Ministerio de Defensa, 2010; OAVL

en Gebruers, 2012). Los costos de la violencia laboral para la sociedad a nivel mundial, han sido estimados, solamente considerando los costos médicos, en el orden de entre el 1 y el 3,5% del Producto Bruto Interno de los países. (Hoel et. al, 2001:5) desprendiéndose de esta lectura que la magnitud real de las pérdidas económicas por esta forma de violencia es mayor. Otras autoras citan los despidos, la incapacidad crónica de desempeñarse laboralmente, depresiones y hasta suicidios como las consecuencias más comunes y registradas en Francia del acoso moral en las relaciones laborales (Hirigoyen, 2006; 2008).

En estas páginas nos acercamos a la VLM desde una perspectiva de género y de derechos humanos de las mujeres; y localizamos la discusión dentro del contexto latinoamericano de las llamadas “leyes especiales” o “leyes integrales” (de aquí en más LE) que protegen a las mujeres contra las violencias en Argentina (2009), Bolivia (2011), El Salvador (2010-2012), México (2007), Nicaragua (2012) y Venezuela (2007). También incluimos en el análisis comparado la *Legislación contra el Acoso y la Violencia Política hacia la Mujer* (de ahora en más LAVPM), vigente desde el 28 de mayo de 2012 en la República de Bolivia (Bolivia, 2012), ya que ésta se centra en la violencia laboral que sufren las mujeres fun-

cionarias públicas en su desempeño laboral como mujeres políticas; y es una ley pionera a nivel regional (ONU Mujeres Andina, 2012). Nuestro objetivo es presentar las normas sobre varias formas de VLM en las LE de los países mencionados, y una creciente tendencia a penalizar algunas formas de VLM (ej. en la función pública-política, en el acoso sexual, en el femicidio/feminicidio). Límites de espacio y tiempo, nos llevan a circunscribir nuestro estudio a la presentar estas normas, y compararlas entre sí; sin llegar al análisis de su aplicación y efectividad para casos concretos. Por ello, solamente ilustramos con jurisprudencia de Argentina dejando la de otros países para una lectura posterior de la/el lector/a. Con este trabajo esperamos hacer un aporte en el campo de la legislación sobre la VLM desde las legislaciones para proteger a la mujer contra la violencia en América Latina.

Las LE han sido consecuencia del arduo trabajo del movimiento feminista a nivel regional y mundial que logró incidir en la agenda internacional de derechos humanos, y en el marco de derechos humanos de las mujeres. Este cuerpo de normas internacionales encuentra un hito en 1979 con la *Convención Internacional para la Eliminación de Toda forma de Discriminación contra la Mujer* (en adelante, CEDAW). En este sentido,

para el continente americano la convención clave por su especificidad y por ser vinculante jurídicamente para todo los Estados ha sido la sanción en 1994 de la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Do Belem do Pará”* (de aquí en más Belém do Pará). El haber firmado y ratificado estas Convenciones Internacionales obliga a los Estados parte a armonizar su legislación nacional con estas normas supranacionales. Tanto CEDAW como Belém do Pará obligan a los Estados parte a eliminar toda forma de discriminación contra la mujer (incluyendo aquella que se da en las relaciones laborales). Ambas convenciones incluyen a la VLM como una forma de violencia (Belém do Pará) y como discriminación (CEDAW), y regulan el deber de los Estados parte de “*eliminar toda forma de discriminación, en todos los ámbitos, y por todas las partes, incluyendo el área laboral*” (art. 2, CEDAW; arts. 7 y 8 Belém do Pará). Además, los Comités de Seguimiento y Monitoreo de la Implementación de estas Convenciones también contribuyen con sus recomendaciones en esta materia. De esta brevísima recorrida de las convenciones de los derechos humanos de las mujeres llegamos a la sanción de LE objeto del presente trabajo. Dividimos este artículo en: 1) CEDAW y Belém do Pará;

2) Análisis comparativo de la VLM en las LE; y 3) Conclusión.

1) CEDAW y Belém do Pará

Dadas las limitaciones de espacio, evitamos entrar en un análisis exhaustivo de las normas de derecho internacional de derechos humanos que sirven de marco legal a la VLM, y en esta sección exploraré las normas y recomendaciones específicas en esta materia de las convenciones CEDAW y Belém do Pará, y las producidas por el Comité y MESECVI. Este plexo jurídico debe leerse en forma conjunta, ya que en el campo jurídico la VLM es un tema “en construcción”, que no ha terminado de definirse, y que a lo largo de varias décadas se ha tratado como “discriminación”, como “acoso sexual en el trabajo”, como “hostigamiento moral”, y más recientemente como “violencia laboral”.

La **Recomendación Gral No. 19 del año 1992 del Comité**, estableció que:

“1 La violencia contra la mujer es una forma de discriminación (que obstaculiza el goce de derechos fundamentales) estos derechos y libertades comprenden, entre otros: h) el derecho a condiciones de empleo justas y favorables.” (Todos los remarcados me pertenecen). Asimismo, el Comité se refiere a la VLM en el artículo 17 de esta recomendación, diciendo que: *“La igualdad*

en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. (...) 18 incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.” (Todos los resaltados me corresponden).

Por su parte, **Belém do Pará** (1994) define la violencia contra la mujer, distinguiendo los tres ámbitos donde se puede cometer: privado, comunitario o en manos del Estado; e incluye la VLM dentro de la “violencia contra la mujer que tenga lugar en la comunidad”, al identificar el acoso sexual en el trabajo, y otros espacios como una forma de violencia comunitaria. (Art. 2, inciso b, en SRE, 2007:14).

Como ya mencionamos ambas convenciones obligan a los Estados parte a sancionar, eliminar, y prevenir la discriminación y específicamente

VLM, y a armonizar su legislación nacional interna con la normativa internacional (CEDAW, arts. 3 y 4; y Belém do Pará, art. 7). Esto incluye, legislar normas administrativas, civiles, penales y de cualquier otra índole que fueran necesarias para dichos fines. Estas obligaciones son el fundamento jurídico de las LE, y la justificación de que regular contra la violencia laboral contra la mujer –y no hacerlo contra aquella que sufren los hombres- no constituye una “discriminación” sino una “medida especial de carácter temporal” (...) **encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación** (...), pero de ningún modo entrañará (...) el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato” (artículo 4, CEDAW). Además, respecto a la VLM, CEDAW dice en su artículo 11, inciso 1, que los Estados parte “adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar (...) El derecho a igual remuneración, 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; (...).” Por su parte el Comité profundiza este aspecto al aconsejar a los Estados (Recomen-

dación 19/92, inciso j) incluir en sus informes datos sobre el *hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo.*” En tanto que el MESECVI da un paso más adelante, recomendando a los Estados parte la penalización de algunas formas de VLM. Los **Informes Hemisféricos I y II** sugirieron “*tipificar como delito el acoso sexual en el trabajo*” (Rec. 12, MESECVI, 2008, pp.46); y “*derogar disposiciones que revictimicen a las mujeres u obstaculicen sus intentos de obtener sanciones para los responsables y una reparación adecuada*” (Rec.3, MESECVI, 2012, pp. 97). Es del caso recordar que la OEA-CIDH advirtió sobre “*las deficiencias regulatorias que afectaban, principalmente, a la ausencia de mecanismos adecuados de protección y de denuncia, así como también de políticas y sistemas permanentes de cuidado, vigilancia y control proporcionados por el Estado*” (OEA-CIDH 2007 en Gebruers, 2012, pp. 22).

Las definiciones de VCM de Belém do Pará han traído una ruptura de la dicotomía entre lo público y lo privado, teniendo una gran importancia para la protección efectiva de los derechos de las mujeres ya que visibiliza y abordan toda posible forma de violencia contra la mujer. Como

se ha sostenido (García Muñoz, 2004) esta inclusión de la VCM en todos los ámbitos donde las mujeres desarrollamos nuestras relaciones interpersonales, es indicativo de la incidencia de la perspectiva de género en la protección internacional de los derechos humanos.

En las LE de los países elegidos para este artículo, se observa la intención de plasmar en mayor o menor medida las normas jurídicas y recomendaciones de organismos internacionales que hemos citado más arriba. Dicho cuerpo legal abordó la VLM en distintas extensiones y con diversa terminología, que han sido reflejadas en las LE, a saber: discriminación hacia la mujer; violencia; acoso u hostigamiento sexual o psicológico, en el lugar de trabajo, centros de salud e instituciones educativas. Las definiciones son importantes ya que con ellas las sociedades jerarquizan los bienes jurídicos que desean proteger y las políticas específicas que se diseñarán para su protección. Por ello, las LE de cada país además de utilizar distintos términos conceptuales disponen medidas de protección, de políticas de prevención, de sanciones para los agresores y de reparación para las trabajadoras afectadas heterogéneas. Al análisis comparado de las normas sobre VLM de los países de este estudio dedicamos la siguiente sección.

2) Análisis comparativo de la vlm en las “leyes especiales”

En los párrafos que continúan compararemos las disposiciones de las LE referidas a la VLM, divididas en: denominaciones/definiciones; medidas de protección; asistencia a las víctimas y políticas públicas; reparación/indemnización y sanciones.

Denominaciones y definiciones de violencia laboral contra la mujer

Las LE estudiadas utilizan varias denominaciones para referirse a la VLM, ya sea en relación a algún aspecto en particular de la violencia o a varias de las formas en que se expresa la misma, a saber:

Violencia laboral contra las mujeres: Esta denominación es utilizada por las LE de Argentina (art. 6, inc. c); El Salvador (acoso laboral, art. 8, art. 10 inc.c); México (art. 10); Nicaragua (art. 8 inc d y art. 15); y Venezuela (art. 49). México además, en su artículo 13, define el “hostigamiento laboral”.

Acoso u hostigamiento sexual (laboral o en el trabajo): Es un término empleado por las LE de Bolivia (art. 16, 28 y 29); El Salvador (art. 9 inc. f); y México (art. 13). Además, en Nicaragua (art. 18) y Venezuela (art. 48) se establece la obligación de todo superior jerárquico de denunciar los hechos de acoso sexual laboral de los

que tome conocimiento ante la autoridad competente, y se establece una sanción de multa en caso de incumplimiento.

Discriminación hacia la mujer en el trabajo: Este término está presente en todas las LE exploradas (Argentina, art.10; Bolivia -2011- art. 99; El Salvador, art.10 inc. 11; Nicaragua art.8, inc. d; y Venezuela, art.15 inc. 11 y art. 49). Esta unanimidad en la denominación del término refleja a mi entender, las décadas de trabajo del Comité de la CEDAW y la asimilación de la “discriminación laboral” como “violencia laboral”. Si bien, cuando se refieren a “discriminación” las LE lo hacen en los términos de la Recomendación 19/92 más arriba mencionada, es decir, en obstáculos para el acceso al trabajo, estabilidad, igualdad de remuneración por igual tarea, etc.; otras formas de VLM son también abordadas por las LE a través de las disposiciones referidas, por ejemplo a: acoso sexual, violencia sexual, hostigamiento laboral, etc.

Hostigamiento, acoso, amenaza: Estas palabras son empleadas por la LE de Venezuela (art. 40, 41, 45) y por la LE de Bolivia (art. 28) menciona explícitamente el “hostigamiento laboral” entre los objetivos que el Estado Plurinacional debe afrontar.

Acoso Político y Violencia Política hacia las Mujeres: Estas deno-

minaciones son específicas de la LAVPM (Bolivia, 2012). Entendemos que la importancia de esta ley para el tema de VLM reside en que legisla minuciosamente contra la violencia laboral en el ámbito público y define detalladamente las conductas que constituyen “acoso político”. Si bien el texto de la ley hace referencia constantemente a la función política y los derechos políticos, el ejercicio de las funciones para las cuales ha sido elegida una mujer constituyen su trabajo, y el ámbito político donde desarrollará sus funciones, es su espacio laboral. De todas las leyes estudiadas para este trabajo la LAVPM de Bolivia (2012) es la más completa en cuanto a su descripción detallada de aquellos actos que constituyen la VLM. En su artículo 8, detalla 17 actos o comportamientos que pueden constituir acoso político o violencia política, y éstos son asimilables con varias formas de violencia laboral contra las mujeres y otras discriminaciones en el trabajo, con el aditamento de formas de violencia laboral en el ejercicio de funciones políticas. A modo de ilustración, citaremos ahora las definiciones establecidas en el artículo 7, del “Acoso político hacia la mujer” y de la “violencia política hacia la mujer”. Dichas definiciones son idénticas entre sí, con excepción de los actos constitutivos del “acoso” o de la “violencia”, por lo que transcribo en

el inciso b), las características específicas de la “violencia política”.

Artículo 7: a) Acoso político “... *acto o conjunto de actos de presión, persecución, hostigamiento o amenazas cometidos por una persona o grupo de personas, directamente o a través de terceros, en contra de mujeres candidatas, electas, designadas o en ejercicio de la función político-pública, o en contra de sus familias, con el propósito de acortar, suspender, impedir o restringir las funciones inherentes a su cargo, para inducer u obligarla a que realice, en contra de su voluntad, una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones o en ejercicio de sus derechos*”. **b) Violencia política:** “... *las conductas y/o agresiones físicas, psicológicas, sexuales cometidas por una persona o grupo de personas, (...) [continúa texto idéntico al art. 7, inciso a)]*”. (Todos los subrayados nos corresponden).

Medidas de Protección

Todas las LE contienen normas protectoras llamadas “cautelares, precautelares, de protección, de protección penal”, etc. Algunas medidas genéricas pueden ser aplicadas a varias formas de violencia contra la mujer, como pueden observar en la sección de jurisprudencia, en tanto que, otras medidas específicas se prevén a nivel

de políticas y derechos laborales de las trabajadoras. En ese sentido, todas las LE exploradas permiten a las mujeres afectadas por la VLM plantear una medida cautelar genérica solicitando “una medida de no acercamiento contra el agresor”, o “que el mismo cese en su hostigamiento” (Argentina, art. 26; Bolivia, art. 99; El Salvador, arts. 22 a 24; México, arts. 29, y 30; Nicaragua, art. 19; Venezuela, arts. 34 y 87). En cuanto a las normas específicas a la VLM el patrón encontrado es el de interpretar flexiblemente los derechos laborales de las trabajadoras afectadas. De esta forma, las inasistencias producto del impacto de la VLM son consideradas “*justificadas*”, tienen derecho a reserva del puesto; a que se remueva al agresor del lugar de trabajo y a permitir la movilidad geográfica de la mujer; etc.

Asistencia a las víctimas y políticas públicas

En relación a la VLM los textos legales analizados presentan lineamientos para que los distintos ministerios y sectores diseñen servicios atención integral. Es de notar que El Salvador cuenta con asistencia específica para víctimas de VLM a través de sus *Ventanillas de Acoso Sexual en el Trabajo* (ISDEMU, 2010). En términos de políticas públicas todas las LE contienen las guías para su

diseño referidas a la prevención de la violencia laboral y el acoso/hostigamiento sexual en el trabajo, y en el caso de la LAVPM (Bolivia, 2012) ésta propone estrategias específicas para prevenir el acoso y la violencia política contra las mujeres. En general las normas de las LE proponen establecer mecanismos de prevención de la discriminación contra las trabajadoras al momento de su contratación, ascenso, estabilidad en el empleo, promoción laboral, etc., y del acoso sexual laboral. Sin embargo, las políticas dependen fuertemente de la asignación presupuestaria que cada Estado efectúe para llevarlas adelante. Ya los Informes Hemisféricos (MESECVI, 2008; 2012) han dado cuenta de los serios problemas que en materia de asignación presupuestaria para llevar adelante los Planes Nacionales de Lucha contra la Violencia de Género han mostrado los países del continente americano. Debido a ello, y sin desconocer la existencia de espacios específicos de prevención, investigación y atención a la violencia laboral creados en varias instituciones públicas de los Estados parte, la posibilidad de que estas medidas tengan el carácter de “política” antes que de proyectos aislados, dependerá del financiamiento sostenido en el tiempo y de la voluntad política que los Estados inviertan en la lucha contra la violencia hacia la mujer.

Reparación/Indemnización

Con excepción de la LE de El Salvador y México, las demás legislaciones especiales mencionan el derecho a reparación y/o indemnización civil a favor de la mujer víctima de violencia (sin distinción respecto al tipo de violencia). Argentina así lo dispone en su art. 35; Bolivia (2011) hace lo propio en sus arts. 117 a 121, y establece también el pago de las costas a cargo del agresor. Por su parte Nicaragua, establece la reparación por daños y perjuicios en su art. 47, en tanto que, Venezuela, es la única que regula indemnizaciones específicamente para la VLM (art. 60, 61, y 62), y por el acoso sexual laboral (art. 63), estableciendo una fórmula para determinar el monto de indemnización que tiene en cuenta, entre otros elementos, los salarios que la trabajadora se vio privada de cobrar debido al acoso.

Sanciones

Las LE preveen sanciones para la VLM con variaciones según el país del que se trate. Así Argentina y México solamente prevén sanciones “*administrativas*”, en tanto que Bolivia (2011, 2012), El Salvador, Nicaragua y Venezuela además de las sanciones administrativas, en sus LE modifican articulados del Código Penal para incluir algunas formas de VLM. El Salvador (2010) sanciona

con multa las “*expresiones de violencia contra la mujer*” en su art. 55, y en sus incisos c y d, describen la VLM como la discriminación laboral hacia la mujer: “*Burlarse, desacreditar, degradar o aislar a las mujeres dentro de sus ámbitos de trabajo, educativo, comunitario, espacios de participación política o ciudadana, institucional u otro análogo como forma de expresión de discriminación de acuerdo a la presente ley. d) Impedir, limitar u obstaculizar la participación de las mujeres en cualquier proceso de formación académica, participación política, inserción laboral o atención en salud*”. Nicaragua prevé sanciones administrativas contra la VLM (art. 15); y Venezuela, sanciona con multa en su artículo 48 de la LE la VLM y otros actos que constituyen discriminación en el trabajo. Mención aparte merece la LAVPM de Bolivia (2012), que establece en su artículo 9, la **nulidad de todo acto** que las trabajadoras, funcionarias políticas, hubieran realizados como consecuencia de actos de acoso o violencia política hacia ellas.

Sanciones penales por violencia laboral contra “funcionarias públicas”

Los nuevos delitos de VLM que la LAVPM de Bolivia (2012) establece en su artículo 20, son aquellos que

incorpora en el Título II Capítulo I “*Delitos contra la Función Pública*”. Estos son el *art. 148 bis de Acoso Político Contra las Mujeres*, y el *art. 148 ter, de Violencia Política Contra las Mujeres*. Los tipos penales contienen exactamente las mismas definiciones de dichas formas de VLM establecidas en el artículo 7, incisos a y b, de la ley (Bolivia, 2012), y les asigna las penas privativas de libertad: 2 a 5 años, y de 3 a 8 años, respectivamente.

Sanciones penales por violencia laboral incluido el acoso sexual en el trabajo

Las LE de Bolivia, Nicaragua y Venezuela penalizan una o más formas de VLM. La LE Boliviana (Bolivia, 2011) en su art. 115 de la LE (2011) modifica el Código Penal en varios aspectos para penalizar y/o agravar la VLM. Así el *art. 120 ter, penaliza el acoso sexual (incluyendo el laboral)* con 4 a 6 años de prisión. En tanto que el *art. 120 quater, inciso, 10*, determina como agravante de dicha pena, “*el haber mantenido con la víctima una relación de subordinación o dependencia de cualquier tipo*”. Nicaragua si bien no penaliza la VLM utilizando esa denominación, lo hace en la tipificación de las “*lesiones graves psicológicas*” (art. 58, que modificó el art. 152 Código

Penal), al castigar con penas de 2 a 5 años de prisión los actos de violencia “*que hubieren provocado un impedimento en el funcionamiento laboral de la trabajadora*”. La literatura especializada en esta materia menciona que el acoso moral laboral tiene impactos psicológicos serios que pueden obstaculizar definitivamente el desempeño laboral, y llegar incluso al suicidio (Hirigoyen, 2006; 2008). Venezuela castiga el “*acoso sexual en el trabajo*” en su artículo 48 con 1 a 3 años de prisión. De las sanciones a las distintas formas de VLM, el acoso sexual laboral es la única que penaliza la LE venezolana.

La obligación para el superior jerárquico de denunciar y/o dar curso a una queja por actos de acoso sexual en el trabajo contra las trabajadoras, se hallan reguladas en México (art. 15, inciso VII); Nicaragua (art. 18); El Salvador (art. 25inc.b), Venezuela (art.48). En todos los casos, el castigo por incumplimiento son sanciones administrativas y/o multas.

Sanción del femicidio/feminicidio contra mujer por relación laboral

Bolivia, El Salvador, Nicaragua tienen en cuenta la “*relación laboral*” entre delincuente y víctima en la tipificación del “*femicidio/feminicidio*” que realizan en sus LE. Bolivia (2011), modificó el *art. 252 bis del*

Código Penal, delito de Femicidio, el cual tiene una pena de 30 años de prisión. En su inciso 2) expresamente contempla “*las relaciones laborales y de compañerismo*” como configurativas del delito. El *artículo 46*, inciso de la LE de El Salvador (2010) establece el agravamiento del delito de feminicidio –de 30 a 50 años de prisión- “*si el agresor se prevaleciere de una superioridad originada en el trabajo.*” En tanto que hace lo propio la LE Nicaragüense (2012) en su *artículo 9, inciso b)*, al mencionar la “*relación laboral*” y castigar el “*femicidio*” con pena privativa de la libertad de 15 a 20 años.

3) Jurisprudencia argentina: violencia laboral a la mujer

La ley argentina No. 26.485 entró en vigencia el 14/04/2009 aportando avances técnicos para la respuesta a la VLM. La misma ha sido aplicada a numerosos fallos judiciales por VLM, algunos de los cuales presentamos más abajo. Algunas(os) autoras(os) sugirieron que esta ley “*discrimina contra los trabajadores varones*” (Abajo Olivares, 2009); y que al no establecer el “*acoso sexual laboral*” en términos claros dificulta su comprobación judicial adecuada (ELA, 2012). Ya mencionamos que las LE se enmarcan en el principio de “*medidas especiales/acción posi-*

tiva” (art. 4 CEDAW) y por lo tanto no son discriminatorias. En tanto que los problemas probatorios en materia de violencia sexual contra las mujeres han sido documentados en Argentina (Ascencio et. al., 2010), y para el resto de los Estados parte de Belén do Pará (OEA-CIDH, 2007 en Gebruers, 2012; MESECVI, 2008; 2012), y, si bien su definición es defectuosa ésto no parece haber impedido sancionar a agresores sexuales en el trabajo. Aquí acercamos una pequeña ilustración de la interpretación judicial amplia del concepto de VLM que efectuaron los tribunales en la Argentina, basados en la LE (Ley 26.485). Esta muestra es limitada por razones de espacio, refiriéndose solamente a la Argentina y en forma descriptiva.

- ***Sanción a superior jerárquico que acoso moral y sexualmente a empleadas***

En 2011 un ejecutivo de una empresa fue sancionado por violencia laboral contra empleadas y empleados, que incluía acoso moral y sexual, siendo “despedido justificadamente” por dicha razón y con fundamentos en la VLM establecida por la ley 26.485.

- ***Discriminación por maternidad equiparada a violencia laboral***

Una empleada demandó por despedido injustificado a su emplea-

dora, un banco privado, ya que contando con 14 años de una antigüedad en la empresa al regresar de su licencia por maternidad se encontró con que no se le asignaban tareas laborales. La Cámara de Apelaciones entendió que el hecho de que el Banco no hubiera estado preparado para reincorporar a la empleada al regresar de su licencia por maternidad constituía VLM en los términos de la Ley 26.485.

- ***Discriminación para la contratación de choferes de colectivos/ómnibus***

Este caso llegó a la Corte Suprema de la Provincia de Salta, denunciando la discriminación por género para el ingreso como choferes de línea de colectivos públicos. El fallo de la Corte Suprema dispuso medidas para garantizar la igualdad entre los géneros en el acceso al empleo de medios de transporte y para que aseguraren a las mujeres tratamiento igualitario, fundándose en la ley 26.485, art. 6, que considera que dicha discriminación constituye violencia laboral contra la mujer.

- ***Cese de hostigamiento moral y discriminación laboral, por medida cautelar***

- También con fundamento en la ley 26.485, se procedió a conceder medidas cautelares que hicieron cesar una situación de hostigamiento moral y discriminación laboral que se llevaba a cabo contra una abogada, personal estable de la Defensoría del Pueblo de la Nación. Tanto en primera instancia como en la Cámara de Apelaciones, se sostuvo que los hechos denunciados constituían violencia contra la mujer en su ámbito de trabajo, y en virtud de las medidas cautelares que dispone la ley 26.485, el juez ordenó al Defensor del Pueblo de la Nación: a) restituir a la actora en el término de dos (2) días las condiciones de prestación de servicios anteriores a marzo de 2009, con funciones propias de profesional abogada autorizándola a abstenerse de prestar servicios hasta tanto se cumpliera con la manda judicial y b) abonar a la actora su remuneración con el mismo nivel salarial del momento en que comenzó el hostigamiento, todo ello hasta tanto se dicte sentencia definitiva.

4) Conclusión

Las LE exploradas en este artículo han sido sancionadas entre los años

2007 y 2012 en América Latina y, específicamente se refieren a la VLM como una de las formas de violencia contra la mujer. Estas leyes señalan una tendencia en la región a visibilizar y sancionar, administrativa, civil y penalmente, esta forma de violencia. Cada una de estas leyes presentan características propias a los marcos políticos, culturales, y de fenomenología de la violencia contra la mujer de cada país. Así mientras Bolivia sancionó una ley específica contra el acoso y la violencia política contra las mujeres funcionarias (Bolivia, 2012) debido a lo extendido de la violencia contra mujeres que trabajan como funcionarias en el ámbito político (ONU Mujeres Andina, 2012); Bolivia, El Salvador y Nicaragua, penalizan los femicidios/feminicidios donde víctima y victimario están relacionados laboralmente. Especialmente en los países centroamericanos los feminicidios son una epidemia, y se extienden a muchas más relaciones interpersonales (Carcedo, 2010; Vaquerano, 2007). También observamos que algunas legislaciones son más categóricas en cuanto a los castigos de la VLM, y otras delimitaron expresamente cuestiones referidas a las indemnizaciones civiles correspondientes por estos delitos. Finalmente, aunque desde un enfoque de “función política” Bolivia (2012) amplió aún más las definiciones sobre VLM, detallando varias modalidades en que

se expresa el hostigamiento psicológico y el sexual en el contexto laboral contra la mujer y su entorno familiar, extendiéndolo a las relaciones laborales dentro de la función pública que ejercen mujeres, y creando delitos específicos de VLM. Si con las LE los países latinoamericanos han corrido la dicotomía entre lo público/privado, como se citó en las páginas anteriores, podemos decir que en materia legislativa Bolivia va a la vanguardia llegando a la VLM ejercida contra trabajadoras especiales, las funcionarias, en el ámbito político.

Entre los factores que han facilitado los avances legislativos señalados, y aunque por razones de espacio, no podamos explorar cada uno de ellos, se han identificado: a) el movimiento feminista; b) el favorable marco jurídico internacional; c) el tiempo transcurrido; d) la existencia del Comité de la CEDAW y del MESECVI; e) la cooperación internacional; y e) el acompañamiento de la sociedad civil en general, y de ONGs que trabajan en áreas específicas. Las acciones, presiones e impulsos del movimiento de mujeres y feministas -muchas de sus integrantes trabajando en estructuras institucionales del Estado tales como los entes rectores de las políticas de género- ha permitido interesar al Estado, desde adentro, en la erradicación de la violencia contra las mujeres e implementar la perspectiva de

género y de derechos humanos. A su vez, estos enfoques son los recomendados por el Comité, el MESECVI, y otros y, particularmente, se nota cómo las recomendaciones de éste último fueron recogidas por algunas de las LE penalizando del acoso sexual en el trabajo y el femicidio/feminicidio. Si bien éstos son avances auspiciosos, se nota fragilidad en las políticas referidas a la sensibilización y capacitación, prevención de la discriminación y asistencia integral en materia de VLM -al igual que en el resto de las políticas que contemplan las LE- ya que carecen de: sustentabilidad, de permanencia en el tiempo, de obligatoriedad y de presupuesto adecuado (MESECVI, 2008; 2012). Los Estados parte tienen obligación de asignar el presupuesto adecuado para erradicar la violencia contra la mujer en sus territorios (art. 7 inc. c) de Belém do Pará y Rec. 38 a 43 de MESECVI, 2008) y dicho presupuesto es una expresión del compromiso y la voluntad política en este campo. Es decir, se avanzó mucho en la letra del papel y queda mucho más por avanzar en su concreción en la realidad.

Pese a todas las dificultades apuntadas y observando las LE analizadas, podemos afirmar que desde la creación del MESECVI en 2006 se nota un patrón de visibilización y penalización de la VLM. El elemento clave para hacer realidad las normas en

materia de VLM es la *voluntad política del Estado*. Una ley sin voluntad política es un mero papel sin significado. Si estas esperanzadoras legislaciones respecto a la VLM se transformarán en herramientas efectivas para erradicar este tipo de violencia, y si sus normas serán de efectiva aplicación y eficacia para casos concretos son todos temas para una próxima investigación.

Referencias bibliográficas

- ABAJO OLIVARES (2009). *El abordaje de la violencia laboral desde la Ley de Protección Integral a las Mujeres 26.485*. Lexis Nº 0003/014720, Fuente: SJA 21/10/2009 (Consultado el 10-11-09).
- ARGENTINA (2009). *Ley No. 26.485 de Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*. Sancionada el 10/3/2009. Vigente desde el 10/04/2009. Fuente: www.infoleg.gov.ar (Consultada el 10/03/2013).
- ASENSIO, RAQUEL (2010). *Discriminación de Género en las Decisiones Judiciales: Justicia Penal y Violencia de Género*. 1a.edición. Defensoría General de la Nación. Buenos Aires.
- BOLIVIA (2011). *Ley Integral para Garantizar una Vida Libre de Violencia a las Mujeres (Bolivia)*. AECID. AMUPEI. Solidaridad Internacional. La Paz.
- BOLIVIA (2012). *Ley de Protección contra el Acoso y la Violencia Política contra las mujeres. Sancionada el 21/05/2012 y promulgada el 28/05/2012*. Fuente: http://www.onumujeresregionandina.org/images/stories/Ley_contra_el_acoso_y_violencia_politica_hacia_las_mujeres.pdf (Consultado el 01-04-13).
- CARCEDO, ANA (coord.) (2010). *No Olvidamos Ni Aceptamos: Femicidio en Centroamérica. 2000-2006*. CEFEMINA. San José de Costa Rica.
- COMITÉ CEDAW (1992) *Recomendación No. 19/92*. Fuente: http://www.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf (Consultada 14/03/2013).
- EL SALVADOR (2010). *Decreto 520. Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres*. Sancionada el 25/11/2010. Vigente desde el 1º/01/2012. ISDEMU. Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz. El salvador.
- EQUIPO LATINOAMERICANO DE JUSTICIA Y GENERO (2012). *Avances y desafíos en el acceso a la justicia para las mujeres en las Américas*. Informe presentado para el 144º período de sesiones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (mimeo).
- GARCIA MUÑOZ, SOLEDAD (2004). *El Marco Teórico: la perspectiva de género y la protección internacional de Derechos Humanos*. En: INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS. *Los Derechos Humanos de las Mujeres: Fortaleciendo su Promoción y Protección Internacional. De la formación a la acción*. 1ª. Reimpresión. IIDH. San José de Costa Rica.
- GEBRUERS, CECILIA (2012). *Acoso Sexual en Espacios Educativos en la Argentina. Una aproximación a su regulación y abordaje a través de las*

- decisiones judiciales*. ELA. Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, punto 4, p.13 y siguientes. Fuente: www.ela.org (consultado el 05/04/2013).
- HIRIGOYEN, MARIE FRANCE (2006). *El Acoso Moral en el Trabajo*. 1ª Reimpresión. Paidós. Buenos Aires. Barcelona. México.
- HIRIGOYEN, MARIE FRANCE (2008). *El Acoso Moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. 12va Reimpresión. Paidós. Buenos Aires. Barcelona. México.
- HOEL, HELGE; SPARKS, KATE y COOPER, CARY L. (2001). *The Cost of Violence/Stress at Work and the Benefits of a Violence/Stress-Free Working*. Informe Comisionado por la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra. Fuente: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_118190.pdf.(Consultado el 03/04/2013).
- ISDEMU (2010). *II Informe Nacional sobre la Situación de Violencia contra las Mujeres en El Salvador*. Instituto Salvadoreño de la Mujer. El Salvador.
- MAFFÍA, DIANA (2004). *Violencia Institucional y Derechos Humanos*. En: SCIALPI, DIANA, *Violencias en la administración pública. Casos y miradas para pensar la administración pública como ámbito laboral*. Catálogos. Buenos Aires: pp. 379-392.
- MESECVI (2008). *Primera Ronda de Evaluación Multilateral: Segunda Conferencia de Estados Parte. Informe Hemisférico. Decisiones, Conclusiones y Acuerdos*. Caracas, Venezuela, 9-10 julio 2008.
- MESECVI (2012). *II Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belém do Pará*. Organización de Estados Americanos. MESECVI. Washington.
- MEXICO (2007). *Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. Texto vigente desde el 01/02/2007. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Nación. Centro de Documentación, Investigación y Análisis. Nueva Ley DOF 01-02-2007. (mimeo).
- MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS DE LA NACION ARGENTINA (2011). *Resolución No. 120/2011. Creación de la Comisión Coordinadora de Acciones para la Sanción de la Violencia de Género*. Fuente: <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=179425> (Consultado el 03/04/2013).
- MINISTERIO DE DEFENSA (2010). *Informe sobre la Integración de la Mujer en las Fuerzas Armadas*. MD Presidencia de la Nación. Buenos Aires.
- MINISTERIO TRABAJO NACION ARGENTINA (s/f). *Derechos Laborales de Mujeres y Varones. Igualdad de Oportunidades. Normativa Antidiscriminatoria y de Protección*. No. 2. MTN. Comisión Tripartita de Igualdad de Trato entre Mujeres y Varones en el Mundo Laboral. Buenos Aires. Fuente: www.trabajo.gov.ar/difusion/ctio/100610_cuadernillo2.pdf (Consultado el 03/04/2013).
- NICARAGUA (2012). *Ley No.779 Ley Integral contra la Violencia hacia las Mujeres y de Reformas a los Artículos 1, 2, y 3. Ley No. 641, "Código Penal"*. Fuente: <http://legislacion.asamblea.gob.ni/SILEG/Iniciativas.nsf/>