

# **La protección de la mujer contra la violencia de género desde la óptica del sujeto empresario**

Claudia E. Raisberg  
Paula C. Cattelán

## **1. Introducción**

La violencia de género existió desde siempre. No obstante, y gracias al avance constante en la protección de los derechos humanos, en la actualidad cobró visibilidad suficiente como para que la cuestión sea abordada desde todas las ópticas en las que se configura.

En este trabajo nuestra intención es, luego de realizar un breve repaso de las distintas normas vigentes, abordar la problemática, no ya desde la mirada de la víctima, ni del victimario, ni del Estado.

Nuestra motivación es enfocar esta cuestión desde la posición del sujeto empresario, señalando los desafíos que debe enfrentar para lograr el mayor goce de los derechos humanos de las mujeres sin incurrir en zonas de riesgo o responsabilidad empresaria.

## **2. Las normas nacionales y convencionales que reconocen especial tutela a la mujer.**

Con la reforma constitucional de 1994, se incorporó en el artículo 75 inc. 22 el Sistema Internacional de Protección de los Derechos Humanos. Por su parte, el inciso 23 del artículo 75 de la Constitución Nacional dispone, como atribuciones del Congreso, "legislar y promover medidas de acción positivas que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los Tratados Internacionales sobre derechos humanos vigentes, en particular respecto de los niños, **las mujeres**, los ancianos y las personas con discapacidad" (el resaltado nos pertenece).

La igualdad se trata de un mandato constitucional pero que, a su vez, es convencional y por ello trae aparejada la responsabilidad internacional que asumió el Estado argentino ante el concierto de países. De esta forma, la interpretación y aplicación armónica de los artículos 16, 37, 75. inc. 22 y 75 inc. 23 de la Constitución Nacional impone generar una práctica ajustada al principio de la denominada "igualdad real".

En el ámbito interno, encontramos la ley 26.485, sancionada en 2009, de "Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en los que se desarrollen sus relaciones interpersonales", cuyas normas son de orden público (art. 1).

De acuerdo con sus disposiciones "...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" (art. 4). En cuanto a las modalidades, entendidas como "las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia" están descriptas en el art. 6 de la ley.

Respecto de los instrumentos internacionales, la "Convención para la Eliminación de toda Discriminación contra la Mujer (CEDAW)", ratificada por nuestro país en el año 1985 y que desde el año 1994 goza de jerarquía constitucional, dispone expresamente en el artículo 13 que "Los **Estados** parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres" (lo resaltado nos pertenece).

En el contexto de la Organización de Estados Americanos (OEA), se adoptó la "Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará)", ratificada por Argentina en el año 1996 mediante la Ley 24.632, que goza jerarquía superior a las leyes (art. 75 inc. 22, CN). Define la violencia contra la mujer como "cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado" (art. 1).

Como vemos, existe un "proceso que se integra con los avances de la comunidad internacional, la aprobación de los tratados internacionales y regionales de protección de los derechos humanos que, incorporados al bloque de constitucionalidad, pretenden garantizar un horizonte de igualdad sin retrocesos"<sup>1</sup>.

Es decir, este tema nos convoca, a varones y a mujeres, a trabajar en todos los ámbitos (laboral, social, económico, cultural, etc.) para alcanzar, sin tardanzas, la tan deseada igualdad real de oportunidades.

Estas normas apuntan a fortalecer el accionar de los Estados. Veamos qué ocurre en el ámbito intraempresario.

### **3. La violencia de género en el mundo del trabajo. La mujer trabajadora.**

El reciente Convenio N.º 190 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) sobre la "Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo" (2019)<sup>2</sup> fue aprobado por Argentina mediante la ley 27.580, sancionada por el Congreso Nacional el

---

<sup>1</sup> Sosa, María Fabiana, "Trabajo y Cuidados" Revista digital La Causa Laboral. Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas. AAL. <https://www.lacausalaboral.net.ar/Numeros%20anteriores/78%20La%20Causa%20Laboral/doctrina-1.-sosa.html>, acceso 3/11/2022.

<sup>2</sup> Ver, asimismo, la Recomendación 206.

15 de diciembre 2020, y el instrumento de ratificación en la OIT fue depositado el 23 de febrero de 2021. Tiene jerarquía suprallegal (art. 75, inc. 22, CN).

La norma citada desarrolla una nueva definición consensuada sobre qué es la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, la cual incluye a la violencia de género: “[u]n conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

En el fuero especializado (laboral) encontramos sentencias que enfatizan que para tener por configurado el “acoso” resulta suficiente que se cause o exista la posibilidad de que se cause un daño físico, psicológico, sexual o económico a la otra persona. Más específicamente, se precisó que el acoso sexual se configura cuando ocurre un comportamiento de carácter sexual, no necesariamente repetido en el tiempo, pero sí que no es deseado por quien es destinatario del mismo y que este lo perciba como un condicionante hostil para su trabajo al punto de tornarlo humillante<sup>3</sup>.

En otra causa<sup>4</sup> se destacó que la entrada en vigor en nuestro país del Convenio N.º 190 vino a ampliar, tanto en los ámbitos subjetivo como material u objetivo, la órbita de aplicación de los estándares jurídicos y probatorios vigentes en materia de violencia laboral.

Vemos que desde la rama del derecho que protege las relaciones del trabajo, la mujer recibe una especial tutela en aras de sancionar, evitar y erradicar todas aquellas situaciones en las cuales es acosada, violentada o colocada en una situación de inferioridad respecto del varón.

Estas normas y precedentes jurisprudenciales enfocan la temática suscitada entre la trabajadora y el empleador acosador. Empero, ¿cuál es el enfoque que debe primar desde la óptica del sujeto empresario cuando el acoso se produce en el ámbito de la empresa empero no es de su autoría?

#### **4. Responsabilidad del empresario frente a la vulneración de los derechos de las mujeres en el ámbito de la empresa.**

Hasta aquí hemos realizado un somero repaso de las normas fundamentales (tanto nacionales como convencionales) que recogen la problemática de la violencia contra la mujer y algunas opiniones de los tribunales nacionales con competencia laboral. Nos abocaremos, ahora, al análisis de la obligación concreta del sujeto empresario frente a las distintas situaciones que pueden presentarse en el ámbito en el cual se desarrolla la actividad.

---

<sup>3</sup> CNTrab. Sala I, “M., E. D. c. Sehos SA s/ despido”, 20/04/2021, TR LALEY AR/JUR/9674/2021.

<sup>4</sup> CNTrab. Sala II, “Irala Gomez, Vanesa Elizabeth c. Next Latinoamerica S.A. y otro s/ despido”, 21/02/2022, TR LALEY AR/JUR/9549/2022.

#### *4.1. Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.*

El tema ha sido abordado en los Principios rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU), también conocidos como “Principios de Ruggie”. Este instrumento internacional contiene 31 principios para implementar el marco “Proteger, Respetar y Remediar” establecido por las Naciones Unidas (ONU) para atender la cuestión de los estándares de la responsabilidad de las empresas multinacionales y la rendición de cuentas con relación a los derechos humanos<sup>5</sup>.

Los Principios constituyen la primera normativa global para prevenir y reparar la violación de derechos humanos relacionada con la actividad empresarial, luego de la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social aprobada por la OIT en 1977.

Los Principios Rectores están organizados en tres capítulos, cada uno de ellos correspondiente a un pilar:

1. Proteger los derechos humanos, como obligación de los Estados;
2. Respetar los derechos humanos, como responsabilidad de las empresas;
3. Remediar los daños causados por las violaciones a los derechos humanos, mediante mecanismos eficaces y accesibles, implementados por los Estados y las empresas.

Este Grupo de Trabajo, que depende del Consejo de Derechos Humanos y por ende directamente de la Asamblea General de la ONU, publicó en junio/julio de 2019 un informe temático sobre las “Dimensiones de género de los principios rectores sobre las empresas y derechos humanos”. El grupo de trabajo expresó allí que el “objetivo principal” del informe es proporcionar “directrices” a los Estados y a las Empresas sobre la forma de incorporar una perspectiva de género al aplicar los 31 principios rectores (PRNU). Esto último se relaciona directamente con la cuestión aquí planteada.

Si bien los principios rectores no tienen por sí mismos un carácter jurídicamente vinculante, en ellos se analizan las repercusiones que las normas y las prácticas actuales tienen, particularmente en lo que aquí interesa, para las empresas, y se incluyen aspectos que se contemplan de diversas formas en la legislación nacional e internacional. Además, “son considerados como la norma con autoridad mundial sobre empresas y derechos humanos” (ver Introducción a la Guía Práctica para abogados

---

<sup>5</sup> El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas el 16 de junio de 2011 aprobó por unanimidad los Principios Rectores elaborados por Ruggie, dio por terminado su mandato y formó un Grupo de Trabajo para difundir e implementar los Principios. Dispuso también que el Grupo estuviera formado por cinco expertos independientes, con un mandato de tres años.

mercantiles adoptada por el Consejo de la Internacional Bar Association el 28 de mayo de 2016)<sup>6</sup>.

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos (Principios Rectores 11 a 17 inclusive), como se consigna en el principio 14, se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietarios y estructura. A pesar de que no tienen por objeto imponer responsabilidades legales sobre las empresas, el contenido de los principios se refleja cada vez más en la legislación, en la normativa, en las transacciones y los acuerdos económicos y financieros.

Por ello, cuando hablamos de derechos humanos y perspectiva de género en el derecho empresarial, estamos haciendo referencia a que la empresa debe integrar la igualdad de género en sus políticas de gestión con una aplicación transversal e integral en toda su organización. Es aquí donde los Principios Rectores son fundamentales para su diseño.

Por otro lado, destacamos que no cabe confundir el estándar de conducta que pensamos debe aplicar la empresa en relación a este tema con la denominada “Responsabilidad Social Empresaria (RSE)”. Esta última implica la conducta que adoptan voluntariamente las empresas frente a sus *stakeholders*, que no conlleva –de ninguna manera– responsabilidad en términos de imputación causal por sus actos; es decir, consiste en un mecanismo de autorregulación asumida por la gestión de la empresa.

En tal orden de ideas está claro que es la denominada “Conducta Empresarial Responsable” (CER) la que trasluce el respeto a los derechos humanos y resulta impuesta por un marco normativo internacional/nacional imbricado en el principio “pro persona” que, obviamente es una obligación que, además del Estado, también debe ser garantizada por la empresa.

Los instrumentos base de la CER estimamos que son: las Líneas directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (1976-2011), la Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable (2018), la Declaración tripartita OIT (1977-2017), los Principios rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011) y la Guía para la interpretación de la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos de Naciones Unidas (2012)<sup>7</sup>.

Para cumplir con la responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su

---

<sup>6</sup> Basualdo, María Eugenia-De Césarís, María Cristina, “Derechos Humanos y perspectiva de género en el derecho empresarial”, Ponencia presentada en el XV Congreso Argentino de Derecho Societario y XI Congreso Iberoamericano de Derecho Societario y de la Empresa, Córdoba, 26 al 29 de septiembre de 2022, T. 1, págs. 65/71.

<sup>7</sup> Dacunda, Pedro, “De la RSE a la debida diligencia en derechos humanos como herramienta para la gestión de riesgos empresariales”, Ponencia presentada en el XV Congreso Argentino de Derecho Societario y XI Congreso Iberoamericano de Derecho Societario y de la Empresa, Córdoba, 26 al 29 de septiembre de 2022, T. 1, págs. 287/293.

tamaño y circunstancias, tales como: a) el compromiso político de respetar los derechos humanos, b) un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordar su impacto; c) un proceso que permita reparar las consecuencias negativas sobre derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.

#### 4.2. *Los deberes ineludibles de la persona empresaria empleadora*

Como vimos en el punto 3, la jurisprudencia del fuero laboral ha condenado toda práctica discriminatoria y lesiva de los derechos de la mujer. Encontramos que los casos más habituales son aquellos en los cuales es el sujeto empresario quien discrimina o lleva adelante políticas que conspiran contra la igualdad real de las mujeres.

Sin embargo, existen situaciones en las que es el o la empresario/a quien debe adoptar las decisiones cuando la conducta no le es atribuible en forma directa, pero se configura en el ámbito de la empresa. En ese supuesto, nos preguntamos cuál es el temperamento que debe seguir para obrar de acuerdo a derecho y garantizar la tutela de las mujeres que se desempeñan en ese contexto.

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) dice en su artículo 75, primer párrafo que “El empleador debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos”.

Sobre el tópico, puede observarse la decisión de la Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en la causa “S., E. G. c. Cencosud SA y otro s/ juicio sumarísimo”<sup>8</sup>. Si bien en este fallo la cuestión se centró en la viabilidad de las medidas cautelares solicitadas por la trabajadora que sufrió una situación de acoso en el ámbito laboral, se enfatizó que mantener un buen ambiente de trabajo y asegurar la integridad psicofísica de todo el personal, constituye obligación legal de la empleadora, conforme art. 75 de la LCT.

Asimismo, en otra causa<sup>9</sup>, la Cámara confirmó la condena de primera instancia al pago de indemnizaciones por el despido indirecto en el que se colocó la accionante, al coincidir con la apreciación de la prueba testimonial efectuada en grado, en cuanto se encontró acreditado que aquella fue víctima de hostigamiento laboral y acoso sexual por parte del gerente del área en la que se desempeñaba. La Sala ponderó que es obligación de la empleadora velar por y preservar la integridad psicofísica de la demandante, en cumplimiento del deber de seguridad y el principio de indemnidad que emanan del art.

---

<sup>8</sup> CNTrab. Sala X, “S., E. G. c. Cencosud SA y otro s/ sumarísimo”, 02/05/2017, TR LALEY AR/JUR/37854/2017

<sup>9</sup> CNTrab, Sala VII, “R., B. M. c. Casa de Cambio Maguitur SA s/ despido”, el 5/6/18, TR LALEY AR/JUR/22255/2018

75 de la Ley de Contrato de Trabajo y del art. 4° apartado 1. de la Ley de Riesgos del Trabajo, que se relacionan con las condiciones dignas y equitativas de labor a las que refiere el art. 14 bis de la Constitución Nacional. Desde ese enfoque, juzgó insuficiente la investigación sobre lo acontecido a la demandante que inició la empleadora, ya que solo había implementado un escueto cuestionario a responder por el personal, pero con respuestas limitadas, sin posibilidad de descripción de los hechos o circunstancias bajo averiguación.

También interesa aquí destacar el fallo de la Sala II de la Cámara Nacional del Trabajo<sup>10</sup> que puso de relieve que la violencia en el ámbito laboral puede manifestarse de muchos modos: hostigamiento de índole moral o psicológico, acoso sexual, mal trato organizacional; pero que la característica común es que **en todos esos casos se genera la responsabilidad del empleador cuando no arbitra medios a su alcance a fin de revertirla, pese a tener conocimiento de ella o al menos estar alertado de la situación, con la finalidad de conjurar daños a la integridad psicofísica y moral de sus dependientes**, como lo reclama el cumplimiento del deber a su cargo establecido en el art. 75 de la Ley de Contrato de Trabajo” (el resaltado nos pertenece).

También que “constituye una obligación específica y contractual del empleador, como así también de toda la comunidad, advertir, prevenir, denunciar y sancionar la existencia de situaciones de violencia y analizar sus efectos no sólo para quien la sufre, sino también para su entorno, la empresa y la sociedad en su conjunto y este claramente ha sido el criterio genérico receptado por el mencionado C.OIT 190 en consonancia con las elaboraciones que se vinieran desarrollando sobre el tópico en materia de género (CEDAW, Belem Do Pará, ley 26485 y toda la doctrina y profusa jurisprudencia internacional en materia de violencia)”<sup>11</sup>.

**En síntesis, en el ámbito de la empresa el empleador tiene la obligación de cuidar a las personas que allí trabajan de los hechos de violencia. Sin embargo, como hemos analizado hasta aquí, las mujeres son sujetos de especial tutela y la vulneración de sus derechos engendra responsabilidad para quienes se encuentran al mando de la empresa si no actúan en consecuencia con las normas, principios y recomendaciones antes mencionadas.**

Por todo lo expuesto, en la práctica la empresa se encuentra frente a esta disyuntiva: si el/la empresario/a no reacciona de un modo acorde a derecho ante la denuncia de un hecho de violencia en el ámbito de la empresa, sancionando o despidiendo a quien llevó adelante la conducta reprochable podrá ser considerado responsable de una injuria laboral y por ende deberá hacer frente a la indemnización correspondiente por despido indirecto -si se trata de una mujer trabajadora- así como a la reparación integral del daño sufrido por la mujer que fue víctima de violencia. Por otro lado, si acoge favorablemente la denuncia y despide con causa al sujeto que llevó a cabo la conducta “discriminatoria”, “violenta” o “acosadora”, podría ser también

---

<sup>10</sup> CNTrab. Sala II, “Irala Gomez, Vanesa Elizabeth c. Next Latinoamerica S.A. y otro s/ despido”, 21/02/2022, TR LALEY AR/JUR/9549/2022

<sup>11</sup> CNTrab. Sala II, ya citado.

responsable frente a aquel si no se encuentra suficientemente acreditada la “causa” del despido, aun cuando a la mujer que fue víctima de acoso no se le exige su acreditación fehaciente, ya que en este tema no rige el principio general en materia de prueba de que “quien alega un hecho debe probarlo”.

Veremos más abajo entonces cual es, a nuestro entender, el temperamento adecuado para no *sucumbir* en el intento de obrar acorde a derecho.

#### 4.3. *Cómo evitar el síndrome de adaptación paradójica de las mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito de la empresa.*

A esta altura del planteo, no queremos dejar de señalar que este síndrome también suele existir en las empresas y su erradicación debe ser contemplada como una política de CER.

Este síndrome se da cuando la víctima de violencia de género se “acostumbra”, se “adapta” a la situación de violencia que vive y la asume como “normal”. Ese pensamiento también puede aparecer en el entorno que la rodea, el que es “testigo” silencioso de la situación de acoso, empero no la denuncia ni la condena, ni social ni íntimamente. Asimismo, en ocasiones, la víctima comienza a sentir que es “culpable” de la agresión del otro.

¿Cómo puede el sujeto empresario evitar estas situaciones en las cuales los mismos agresores atribuyen la responsabilidad de sus inconductas a las mujeres víctimas de violencia de género?

Estimamos que la capacitación en cuestiones de género de las personas que se desempeñan en los diferentes espacios y establecimientos de la empresa es una herramienta fundamental para evitar este síndrome. Entendemos que debe existir un plan de formación para evitar conductas disvaliosas que degraden a la mujer y generen situaciones de compleja resolución posterior.

#### 4. 4. *¿Cómo evitar la revictimización de la víctima de violencia de género?*

El artículo 3° de la ley 26.485 establece que "Esta 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 26061 de Protección Integral de los derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes y, en especial, los referidos a: (...) k) Un trato respetuoso de las mujeres que padecen violencia, evitando toda conducta, acto u omisión que produzca revictimización". La actora tiene derecho a recibir un trato respetuoso, especial en su condición de víctima de violencia de género, y esta conducta se hace más exigible a autoridades públicas instituidas por la ley como funcionarios.

El decreto 1011/2010, reglamentario de la norma en aplicación, al respecto dice: "Se entiende por revictimización, el sometimiento de la mujer agredida a demoras, derivaciones, consultas inconducentes o innecesarias, como así también a realizar

declaraciones reiteradas, responder sobre cuestiones referidas a sus antecedentes o conductas no vinculadas al hecho denunciado y que excedan el ejercicio del derecho de defensa de parte; a tener que acreditar extremos no previstos normativamente, ser objeto de exámenes médicos repetidos, superfluos o excesivos y a toda práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado, sea en el ámbito policial, judicial, de la salud o cualquier otro".

Por lo tanto, ante la recepción de la denuncia de violencia de género y de su necesidad de contar con los elementos necesarios para adoptar el temperamento más ajustado a derecho, la recolección debe ser llevada a cabo teniendo en consideración también esta normativa.

#### *4. 5. La perspectiva de género en las decisiones del empresario*

La perspectiva de género es un método de análisis de una situación concreta a través del cual se utilizan reglas, pautas y premisas con el fin de juzgar si se encuentra vulnerada la igualdad "real" entre los géneros y visualizar si las mujeres y otros colectivos alcanzan la igualdad de oportunidades y derechos. Es una suerte de "técnica" que propende a lograr el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres.

En suma, la perspectiva de género nos permite visibilizar las desigualdades sociales de género y nos plantea a partir de una técnica compuesta por estrategias generar una nueva dimensión cultural, un nuevo diseño y redistribución de poderes sociales. Es decir, un nuevo orden social alcanzado por la igualdad jurídica y sustancial como principio rector de las relaciones de género<sup>12</sup>.

Ello implica que ciertos acontecimientos y conductas requieren la aplicación de un umbral de sensibilidad especial en los casos en los que se encuentre comprometida una persona víctima de violencia de género.

Esta perspectiva también deberá ser tenida en cuenta por quienes gestionan la empresa a la hora de analizar una situación de violencia en su ámbito interno.

### **5. Alternativas que tiene la persona empresaria frente a la denuncia por acoso o violencia de género recibida por una mujer en el ámbito de la empresa (se encuentre o no en relación de dependencia)**

Todos los operadores jurídicos estamos contestes en que en las empresas deben respetarse los derechos humanos, dentro o fuera de ellas. Eso significa que debe respetarse la dignidad de todas las personas y hacerse frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación (Principio de "Ruggie" nro. 11)

Frente al caso concreto que planteamos en el título de este acápite, nos preguntamos –teniendo en consideración los Principios Rectores y los conceptos de la

---

<sup>12</sup> Alonso, Ana C. y Fernández Andreani, Patricia "Huellas de la 'perspectiva de género' en la jurisprudencia comercial.", Revista DECONOMI, Año V, Número 16, Agosto 2022.

CER– qué temperamento puede adoptar el sujeto empresario empleador para no desproteger a la víctima del acoso ni ser condenado/a a indemnizar laboralmente o por daños a quien llevó a cabo esa conducta ilegítima.

El Principio 24 nos dice que cuando sea necesario dar prioridad a las medidas para hacer frente a las consecuencias negativas, reales y potenciales, sobre los derechos humanos, las empresas deben ante todo tratar de prevenir y atenuar las consecuencias que sean más graves o que puedan resultar irreversibles si no reciben una respuesta inmediata.

En principio, debe existir un ámbito o sector propicio para “prestar atención” o recibir denuncias relacionadas con este punto. Una vez al tanto de la existencia de una denuncia, ¿cómo se debería actuar frente a la denunciante para cumplir con la normativa citada? Por otro lado, ¿qué conducta es aconsejable en relación a la persona que desarrolló la conducta denunciada?

Consideramos que el primer paso es darle a la denuncia la importancia que tiene y, teniendo en cuenta las facultades disciplinarias que posee el empresario (art. 67 de la LCT) si se trata de un trabajador, instruir un *sumario o investigación* a quien se le endilga la conducta reprochable de carácter “intraempresario”, que debe ser reservado (art. 16, f) de la ley 26.485) para evitar la revictimización (art. 3, k) de la misma ley) que es siempre una consecuencia posible que se debe tener en consideración al adoptar cualquier decisión al respecto. De ese modo, se podrá corroborar sumariamente la existencia de la conducta que se le atribuye. Cabe tener presente que no es necesario que la víctima de acoso acerque la prueba fehaciente de su existencia<sup>13</sup>, empero el/ la empresario/a debe tener elementos firmes para tomar una determinación, que pueda luego sustentar eficientemente una defensa contra cualquier cuestionamiento de su conducta.

La situación denunciada debe ser analizada por el sujeto empresario con “perspectiva de género”, método que lo puede ayudar a obtener una conclusión acorde a derecho en la decisión que tome.

A fin de asegurar que la denunciante goce de protección inmediata en el ámbito empresarial, estimamos que mientras se lleva a cabo la investigación sumarial, deberá suspenderse “precautoriamente”<sup>14</sup> al personal denunciado y no “preventivamente” (art. 224 LCT).

---

<sup>13</sup> Conf. CSJN, “Pellicori, Liliana Silvia c. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo, 15/11/2011”, Fallos: 334:1387.

<sup>14</sup> A diferencia del art. 224 de la LCT, donde hay una causa penal porque se verificó una conducta que justificase su promoción, la suspensión precautoria procede cuando existen sospechas de irregularidades, no necesariamente delitos, que requieren de una investigación. Para permitir que pueda realizarse la tarea investigativa sin obstáculos, se separa al trabajador sospechado de la irregularidad. Como puede observarse, no constituye una sanción, sólo tiene un fin de permitir una investigación o constatación eficaz y que garantice los intereses del empleador y del trabajador. Romualdi, Emilio E. “Suspensión preventiva y precautoria de la prestación de servicios del trabajador”, RDLSS 2017-19, 1960.

Por último, comprobada la existencia del acoso, podría adoptar medidas disciplinarias (conf. art. 67 de la LCT), en caso de que se trate de un trabajador y considere que son aptas para prevenir, resarcir o reparar la situación creada.

Podrá, inclusive, extinguir el contrato de trabajo o la relación jurídica existente con el personal denunciado (con justa causa), sin responsabilidad alguna, pues en caso de conflicto judicial, los jueces también deberán juzgar la situación con perspectiva de género y aplicar las normas mencionadas en el punto 2) y 3).

Por otro lado, es primordial que la empresa brinde capacitación en temas de género tanto al personal de conducción de la empresa como a quienes se desempeñan en su ámbito, es decir: trabajadores y trabajadoras, personas que se vinculan de manera independiente, gerentes, jefe/as, direttore/as etc. Esto se corresponde con el compromiso de respetar los derechos humanos del colectivo empresario como estándar adoptado en el marco de la CER para garantizar ámbitos de convivencia pacíficos y libres de violencia.

Cabe recordar que la violencia de género repercute sobre el "derecho al desarrollo personal, puesto que las víctimas sufren una parálisis psicológica que les impide desarrollar su potencial creativo"<sup>15</sup> y ello se visualiza de manera evidente en el ámbito del desempeño en la empresa.

En esta senda, no caben ya dudas de que en virtud de la CER la empresa debe integrar la igualdad de género en sus políticas de gestión con una aplicación transversal e integral en toda su organización. También, debe considerar las situaciones puntuales que se suscitan en su ámbito "viendo" a las personas involucradas con justicia y sin neutralidad<sup>16</sup>.

## **6. Ideas finales**

La violencia de género es una realidad que aqueja a todas las personas y las empresas no son ajenas a esta problemática. Como operadore/as jurídico/as –cualquiera sea el rol que ocupemos– debemos propiciar que las empresas garanticen el pleno respeto por los derechos humanos, en este caso, de las mujeres en su ámbito de actuación. Ello, con sustento en las normas vigentes y el pleno respeto de los parámetros de conducta antes mencionados. De lo contrario, no caben dudas, serán responsables ante su incumplimiento.

Las estrategias y las decisiones que se adopten en el ámbito empresario deben siempre respetar la igualdad real entre varones y mujeres.

Esta es la primera meta. La concientización de la sociedad entera es el fin del camino y estamos cada vez más cerca.

---

<sup>15</sup> Serie Mujer y Desarrollo, "Violencia de género: un problema de derechos humanos", CEPAL 1996.

<sup>16</sup> Cámara Segunda del Trabajo, Segunda Circunscripción Judicial, General Roca, Río Negro, 27/05/2022, "P. M. E. C/ Provincia de Río Negro (Jefatura de Policía) S/ Contencioso Administrativo (L)" RO-11788-L-0000