

## PROYECTO DE LEY

*El Honorable Senado y Cámara de Diputados de la Nación...*

**REGULACIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL REGIMEN DE TRABAJO APLICABLE TANTO AL ÁMBITO PÚBLICO COMO PRIVADO. MODIFICACIÓN DEL CÓDIGO PENAL Y EL CODIGO PROCESAL PENAL DE LA NACIÓN ARGENTINA. INCORPORACIÓN DE LA FIGURA DE “ACOSO” COMO TIPO PENAL SIMPLE Y AGRAVADO Y MEDIOS DE PRUEBA.**

### **CAPITULO I - DISPOSICIONES PRELIMINARES Y DEFINICIONES**

**ARTICULO 1°: Ámbito de aplicación.** Las disposiciones de la presente ley serán aplicables a toda la regulación laboral tanto del ámbito de trabajo privado regido por las Leyes 20.744 de Contrato de Trabajo; 26.844 sobre el Régimen Especial para el Personal de Casas Particulares; 26.727 sobre el Régimen de Trabajo Agrario, entre otros, como el ámbito de trabajo público, regido por las leyes y/o estatutos profesionales o convenios colectivos vigentes, quedando comprendido en este, el personal que presta servicios de carácter permanente, transitorio o contratado, en cualquiera de los órganos del Estado Nacional, ya sea dentro de la Administración Pública Nacional centralizada como descentralizada, Poder Legislativo y/o Poder Judicial de la Nación.

**ARTICULO 2°: Objeto.** La presente ley tiene por objeto promover y garantizar:

- a) la eliminación de la discriminación por razón de sexo, promoviendo la igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre mujeres y varones, en los ámbitos de aplicación de la presente ley.
- b) las condiciones aptas para sensibilizar, prevenir, sancionar y erradicar la violencia laboral, en cualquiera de sus manifestaciones, en el ámbito del trabajo.
- c) el acceso a la justicia de manera gratuita y confidencial a las víctimas de discriminación laboral por razones de sexo.

d) la remoción de los patrones socio-culturales que fomentan y sostienen la desigualdad de género y los comportamientos sexistas promoviendo el respeto a la dignidad, intimidad e integridad de las trabajadoras en el ámbito laboral.

f) todos los derechos reconocidos por la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 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; y en especial, la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres.

**ARTICULO 3°: Definición.** Se entenderá por acoso por razón de sexo en el trabajo, toda conducta ejercida por el empleador, compañeros/as, terceros/as y/o tolerada por la mujer trabajadora, que de forma sistemática y recurrente implique un ejercicio abusivo de poder por razón de sexo o género, siempre que exista violencia psicológica en los términos establecidos por la Ley Nro. 26.485 de Protección Integral a las Mujeres y su decreto reglamentario.

Por su parte, se entenderá al acoso sexual laboral como todo comportamiento de connotación sexual, especie de la primera, realizada por un hombre hacia una mujer, prevaliéndose de una situación de superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder en razón de su sexo, posición laboral, económica, docente o análoga, que tenga por fin perturbar el ejercicio de la labor de la mujer con propuestas indecorosas no deseadas y/o provocar un ambiente laboral hostil, ofensivo e intimidatorio para ésta.

**ARTICULO 4°: Tipos de acoso sexual.** Quedan comprendidos en la definición del artículo precedente, los siguientes tipos de acoso sexual laboral:

**1. Chantaje sexual:** entendido éste como todo comportamiento, solicitud o pretensión de contenido explícitamente sexual y no deseado, realizado por un hombre hacia una mujer en el ámbito de la relación de trabajo, con la amenaza expresa o tácita de causarle algún daño relacionado con las legítimas expectativas que ésta pueda tener en el ámbito de dicha relación.

**2. Ambiente laboral hostil o acoso sexual ambiental:** entendido éste como todo comportamiento de carácter sexista, misógino o discriminatorio dirigido hacia la mujer trabajadora o cualquier otra, que atente contra su dignidad y provoque un ambiente laboral hostil, intimidatorio, nocivo y/u ofensivo para cualquiera de las partes de la relación laboral, en especial, para la mujer trabajadora.

## CAPITULO II - DISPOSICIONES ORGANICAS Y PROCEDIMENTALES

**ARTICULO 5°: Denuncia.** La trabajadora víctima de cualquiera de las conductas definidas en el artículo 3° y 4° de la presente ley, tendrá la posibilidad de optar por realizar la denuncia ante la autoridad laboral de aplicación.

La autoridad laboral de aplicación tendrá la obligación de receptar la denuncia de la víctima, e iniciar un incidente de investigación a fin de expedirse acerca de los hechos que alega la denunciante y adoptar las medidas de sanción y/o acción que sean necesarias contra el empleador con el objeto de dar fin a la situación de acoso.

La autoridad de aplicación deberá garantizar en todo momento a la víctima de acoso como a él/la testigo, la protección de su identidad y la confidencialidad de sus declaraciones, como así también su protección contra todo acto de carácter re-victimizante que pudiere tener lugar durante el transcurso del procedimiento que se iniciare en base a su denuncia, en atención a lo dispuesto por el artículo 16 de la Ley Nro. 26.485 de Protección Integral a las Mujeres y la Ley Micaela Nro. 27.499 de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado.

**ARTICULO 6°: Injuria. Despido indirecto.** La trabajadora que ha sido víctima de acoso sexual laboral en cualquiera de las modalidades establecidas por la presente ley, puede considerarse despedida en los términos de los artículos 242 y 246 de la Ley Nro. 20.744 de Contrato Trabajo - y/o de las leyes y/o estatutos profesionales o convenios colectivos que de similar forma lo prevean-y reclamar las indemnizaciones correspondientes, sin perjuicio de las multas civiles y/o sanciones penales previstas para quien cometiere este tipo de conductas injuriosas en el ámbito laboral.

El empleador tiene a su cargo la obligación de velar por las condiciones de igualdad y no discriminación del ambiente laboral de sus empleados/as y por tal circunstancia no podrá alegar el desconocimiento de la situación de acoso de quienes tiene bajo su dependencia. Recae en él, la responsabilidad objetiva del principal sobre su dependiente.

**ARTICULO 7°: Prohibición.** Ninguna trabajadora podrá ver modificadas sus condiciones de trabajo ni ser despedido por denunciar ser víctima de acoso en los términos establecidos

por la presente ley. La misma disposición aplicará para aquellos que oficien en calidad de testigos del cometimiento de dicha conducta injuriosa.

Dicho comportamiento por parte del empleador, constituirá acto discriminatorio en los términos establecidos por la Ley 23.592 y facultará al trabajador o trabajadora para solicitar el cese de los actos discriminatorios y a reparar el daño moral y material ocasionado, sin perjuicio de las sanciones previstas por la leyes civiles, penales, laborales, administrativas o de otro orden.

**ARTICULO 8°: Ius Variandi.** Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido o la modificación de las condiciones de trabajo dela denunciante y/o testigo de la conducta de acoso laboral obedece al ejercicio irrazonable de la facultad del ius variandi del empleador, cuando fuere dispuesto hasta dieciocho (18) meses después de formulada la denuncia o de brindada la declaración ante el organismo interviniente.

En dicho caso, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por:

- a) considerarse despedido con justa causa debido a la inobservancia por parte del empleador de las obligaciones resultantes del contrato de trabajo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación; o
- b) accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas por medio de una acción judicial de restablecimiento o reinstalación en su puesto laboral substanciada por el procedimiento sumarísimo y estableciéndose la prohibición de no innovar en sus condiciones hasta tanto no recaiga sentencia definitiva.

**ARTICULO 9°: Indemnización especial.** En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a dieciocho (18) meses de remuneraciones, cualquiera sea la decisión que tome el trabajador o la trabajadora conforme lo previsto en este artículo.

**ARTICULO 10°: Presunciones y valoración de la prueba.** En los casos de denuncia de violencia laboral en los términos establecidos por los artículos 3° y 4° de la presente, la valoración de la prueba estará dada según lo estipulado en los artículos 16, 30 y 31 de la ley 26.485 sin perjuicio de las presunciones establecidas en el artículo 23 de la Ley 20.744 de

Contrato de Trabajo y/o de las leyes y/o estatutos profesionales o convenios colectivos que lo rijan.

**ARTÍCULO 11°: Denuncia obligatoria.** Las personas que presten servicios asistenciales en áreas sociales y de salud, autoridad jerárquica de empleo o funcionario público, que con motivo o en ocasión de sus tareas tomare conocimiento de un hecho de acoso en los términos establecidos por la presente ley, estarán obligados a formular la denuncia ante la autoridad de aplicación que corresponda.

**ARTICULO 12°: Autoridad de aplicación.** La Secretaría de Trabajo y Empleo de la Nación, o la autoridad que en el futuro la reemplace, será el órgano encargado de controlar el cumplimiento de lo dispuesto por la presente ley dentro del ámbito de su competencia.

A sus efectos, la autoridad laboral tendrá a su cargo la elaboración de protocolos de implementación obligatoria para todos los empleadores que tengan por objeto prevenir, sancionar y erradicar el acoso laboral en todas sus dimensiones, como así también el diseño de las sanciones pertinentes a aplicar en caso de cometimiento de la conducta injuriosa.

### **CAPITULO III - DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 13°:** Modifíquese e incorpórese dentro del Título III, Capítulo II del Código Penal de la Nación titulado “Delitos contra la Integridad Sexual” el artículo 124 bis que quedará redactado de la siguiente manera:

*“ARTICULO 124 BIS. Se impondrá la pena de prisión de SEIS (6) meses a DOS (2) años, al que, en beneficio propio o de un tercero, realizare actos de acoso, hostigamiento, persecución, intimidación o insinuaciones de naturaleza sexual contra una mujer trabajadora, valiéndose de una situación de superioridad manifiesta o relación de autoridad asimétrica, sea esta por razones de sexo, edad, posición económica o social, religión, raza, nacionalidad, ideología política o cualquier otra relación de poder análoga, sea ésta de forma verbal o física y atente contra su estabilidad emocional, laboral, económica o familiar, siempre y cuando esta no haya podido consentir libremente la acción*

*Se aumentará la pena a UNO (1) y CUATRO (4) años de prisión si:*

- a) Resultare un daño en la salud física o mental de la víctima;*
- b) Mediare otro tipo de violencias y/o amenazas.*
- c) El hecho fuere cometido por dos o más personas.*
- d) El hecho fuere cometido en ocasión de trabajo y/o docencia, con la amenaza expresa o tácita de causarle a la persona un daño relacionado con las legítimas expectativas que ésta pueda tener en el ámbito de dicha relación.*

*Se entenderá de igual manera si el hecho obstaculiza el acceso al empleo, ascenso o estabilidad laboral de la víctima, o si quebrantare o condicionare en alguna forma el derecho al salario o el derecho de igual remuneración por igual tarea de la trabajadora.*

- e) El hecho fuere cometido contra una menor de dieciocho (18) años.*

*Las conductas previstas en este artículo incluyen la prohibición permanente de realizar todo acto o comportamiento atentatorio a la dignidad de una mujer que signifiquen maltratos, humillación, chantaje, acoso u hostigamiento que tengan por fin algún tipo de acercamiento sexual no deseado o abuso de poder en razón de sexo.”*

**ARTÍCULO 14°:** Modifíquese e incorpórese dentro del Título III, Capítulo II del Código Penal de la Nación titulado “Delitos contra la Integridad Sexual” el artículo 124 ter que quedará redactado de la siguiente manera:

*“ARTÍCULO 124 TER. Se impondrá prisión de DOS (2) a SEIS (6) años al que realizare cualquiera de las conductas previstas en el primer párrafo del artículo 124 bis contra una mujer menor de dieciséis (16) años, siempre que no resultare un delito más severamente penado.*

*Si la persona resultare menor de trece (13) años, la pena se incrementará en CUATRO (4) y OCHO (8) años respectivamente.*

*La pena de prisión o reclusión será de SEIS (6) a DIEZ (10) años si mediare alguna de las circunstancias previstas en los incisos a), b), c), d) y f) del artículo 124 bis”*

**ARTÍCULO 15°:** Modifíquese e incorpórese dentro del Título III, Capítulo II del Código Penal de la Nación titulado “Delitos contra la Integridad Sexual” el artículo 124 quater que quedará redactado de la siguiente manera:

*“ARTICULO 124 QUATER. Se impondrá la pena de multa e/o inhabilitación en su caso, al empleador, funcionario público, que en conocimiento o no, de hechos de acoso laboral por parte de las personas que estén bajo su responsabilidad, no ejecute las acciones pertinentes para la corrección y eliminación de dicha conducta injuriosa.*

*El órgano jurisdiccional competente estimará a los efectos de la imposición de la pena, la gravedad de los hechos y la diligencia que se ponga en la corrección de los mismos.”*

**ARTÍCULO 16°:** Modifíquese e incorpórese dentro del Título III, Capítulo IV del Código Procesal Penal de la Nación titulado “Medios de prueba” en el apartado “Tratamiento especial” el artículo 250 quinquies que quedará redactado de la siguiente manera:

*“ARTICULO QUINQUIES. 250 Cuando se trate de víctimas del delito de acoso previsto en el artículo 124 bis del Código Penal de la Nación la valoración de la prueba deberá realizarse conforme los principios de amplia libertad probatoria, obtención de la verdad material, sana crítica y prueba indiciaria estipulados en los artículos 16, 30 y 31 de la ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres”*

**ARTÍCULO 17°:** El Poder Ejecutivo Nacional, a través de los organismos que correspondan, deberá implementar políticas orientadas a la visibilización y concientización de la problemática del acoso laboral en todas sus modalidades, con las consecuencias negativas que esta conducta tiene para la salud de la víctima y el desarrollo de su vida en la sociedad. Éstas políticas deberán estar orientadas a prevenir, erradicar y sancionar toda conducta de acoso sexual, promoviendo valores como el respeto y el trato digno entre mujeres y varones como así también la remoción de los patrones socioculturales que generan y sostienen la desigualdad de género y la perpetración de conductas sexistas.



2019 – Año de la exportación

**ARTÍCULO 18°: Adhesión Jurisdiccional.** Invitase a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir o adecuar su legislación a la presente ley, especialmente en lo que respecta a las relaciones laborales dentro del sector público.

**ARTICULO 19°:** La presente ley entrará en vigencia a partir del día siguiente al de su publicación.

**ARTICULO 20°:** Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

## FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

El presente proyecto de ley encuentra su antecedente en el proyecto presentado en abril del 2018 bajo el número de expediente 1958-D-2018, y pretende erigirse como una versión más superadora de aquél, a los efectos de regular el acoso sexual laboral.

La complejidad que existe en las relaciones entre mujeres y hombres, las distintas formas de discriminación, los estereotipos de género que se construyen y se reproducen en base a estas últimas, y la incesante violación a los derechos fundamentales de las mujeres, son circunstancias que deben ser analizadas desde una perspectiva multidimensional que considere a la desigualdad de género como una forma de violencia construida y sancionada social y culturalmente en cabeza de las mujeres por el mero hecho de serlo, y por lo tanto, susceptible de ser eliminada a través de acciones que promuevan la erradicación de dichos actos discriminatorios.

Entender al acoso sexual, en sus distintas modalidades, como una práctica discriminatoria y de violencia contra la mujer, es comprender a la desigualdad de género como *“producto de circunstancias histórico- sociales que legitimaron, tanto en el plano legal como social y cultural, la violación de los derechos humanos de las mujeres”* (MESECVI, 2014) y por lo tanto, que necesita ser regulada desde un enfoque amplio que no centre únicamente su mirada en las expresiones sexuales o visibles del acoso, sino que también sea capaz de reconocer los patrones de sexismo estructural presentes en los espacios donde estas prácticas se desenvuelven, y que desvirtúan el carácter grave de los actos de violencia basados en el género.

Pues, si alguna razón ha permitido la sistemática violación de los derechos de las mujeres, ha sido la deficiente respuesta estatal frente a esta violencia, marcada por la intervención de instituciones que, por acción u omisión, se han mantenido neutrales y acriticas respecto de estos patrones socio-culturales discriminatorios contra ellas, y que tuvieron como única consecuencia el favorecimiento de todo contexto de violencia y discriminación hacía las mujeres, así como también la reproducción de sus propias condiciones de opresión.

Por las razones antes mencionadas, el presente proyecto de ley aspira a abordar la problemática del acoso sexual, desde una perspectiva multidimensional del derecho. Así, los

presentes fundamentos se estructuran en 5 apartados: el primero aborda la problemática del acoso desde el derecho laboral y desarrolla las cuestiones atinentes a las condiciones de estabilidad laboral, despido e indemnizaciones especiales de la trabajadora víctima y los/las testigos, como así también sobre los mecanismos de denuncia y de valoración de la prueba que deben tenerse en cuenta ante estos episodios; el segundo aborda la problemática desde el derecho penal e introduce la figura del acoso sexual como tipo penal simple y agravado en el Código Penal; el tercero propone realizar algunas modificaciones respecto del tratamiento y valoración de la prueba en el Código Procesal Penal de la Nación, ya vigentes para los tipos y modalidades de violencia contra la mujer en la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres; el cuarto realiza una muy breve exposición sobre los ordenamientos de algunos países de América Latina que han sido considerados para la elaboración del presente proyecto de ley; y para finalizar, el quinto apartado contiene una reflexión a modo de conclusión.

## **I. Derecho laboral. Marco jurídico internacional y local**

Como bien se mencionaba antes, el acoso sexual laboral es una de las muchas manifestaciones de la desigualdad en las relaciones de poder entre hombres y mujeres. Este comportamiento supone una actuación pluri-ofensiva por parte de quienes la emprenden, con consecuencias negativas para la mujer en el pleno goce y ejercicio de sus derechos, entre los cuales se encuentra el derecho de participar de la vida laboral en condiciones de igualdad y no discriminación.

En el plano internacional, el concepto sobre *“discriminación por razones de sexo en el empleo”* aparece por primer vez en el texto del Convenio Nro. 111 – sobre discriminación, empleo y ocupación (1958) - de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que en su primer artículo la define como: como: *“(…) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (...)”* (OIT, 1958)

Sin embargo, la primera referencia al acoso sexual como una forma de discriminación hacia la mujer aparece con la aprobación de la Resolución sobre igualdad de oportunidades y trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo de la 71° reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en 1985. Allí, se instituye al acoso sexual como una conducta que

*“deteriora las condiciones de trabajo de los empleados y sus perspectivas de empleo y promoción (...) [y que debe ser evitada]<sup>1</sup> (...) con políticas para progresar hacia la igualdad.” (CIT, 1985)*

Bajo el mismo criterio, el Convenio Nro. 169 sobre pueblos indígenas y tribales, menciona en su artículo 20 que *“los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores(...) [el goce]<sup>2</sup> (...)de igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual”.* (OIT, 1989)

El reconocimiento del acoso sexual como una forma de violencia contra la mujer, encuentra su origen en los principales instrumentos internacionales de derechos humanos, de rango constitucional para nuestro país. Así, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés, 1979), la Convención Belem Do Pará (1994), la Declaración y el Programa de Acción de la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (1994) y la Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (1995) reconocen al acoso sexual como **una forma de discriminación y de violencia contra la mujer en razón de su sexo, que atenta contra la igualdad de género.**<sup>3</sup>

De los tratados mencionados, los primeros tres poseen rango constitucional para nuestro país, siendo la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) la que específicamente adopta en su artículo 11 la obligación de los Estados de tomar todas las medidas que sean necesarias para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurarle a ésta, las mismas condiciones de igualdad

---

<sup>1</sup> El agregado entre corchetes es mío.

<sup>2</sup> El agregado entre corchetes es mío.

<sup>3</sup>En cuanto a la definición concreta del concepto existen diferentes concepciones: según la OIT el acoso sexual constituye una forma de discriminación por razón de sexo, mientras que para la Organización de Naciones Unidas (ONU) lo reconoce como una forma de discriminación y violencia contra las mujeres conforme a su Resolución 48/104. A nivel interamericano, la Organización de Estados Americanos (OEA) se alinea con el sistema internacional de derechos humanos.

de derechos y oportunidades que a los hombres. Así, menciona que las mujeres tienen particularmente:

*“(...) a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.” (CEDAW, 1979)*

En lo que específicamente refiere al acoso sexual, el Comité de seguimiento de la implementación de la Convención ha dicho en el artículo 11 de su Recomendación General Nro. 19 de enero de 1992 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**” (Comité para la Eliminación de la discriminación contra la Mujer, 1992)*

Y definió al hostigamiento sexual en el trabajo como aquél comportamiento que:

*“(...) 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.” (Comité para la Eliminación de la discriminación contra la Mujer, 1992)*

Además, recomendó concretamente a los Estados de la Convención que:

*“j) (...) incluyan 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.*

*t) (...) adopten todas las medidas jurídicas y de otra índole que sean necesarias para prestar protección eficaz a las mujeres contra la violencia dirigida a ellas, incluidas entre otras:*

*i) medidas jurídicas eficaces, incluidas sanciones penales, recursos civiles y disposiciones de indemnización para proteger a la mujer contra todo tipo de violencia, incluida la violencia y los malos tratos en la familia, el ataque sexual y el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo;*

*ii) medidas preventivas, incluidos programas de información pública y de educación para modificar las actitudes relativas a las funciones y la condición del hombre y de la mujer; (...)*” (Comité para la Eliminación de la discriminación contra la Mujer, 1992)

Y puntualizó en su Recomendación Nro. 35 de julio de 2017 que:

*“La violencia por razón de género afecta a las mujeres a lo largo de todo su ciclo de vida (...) Dicha violencia adopta múltiples formas, a saber: actos u omisiones destinados a o que puedan causar (...) un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o económico para las mujeres, amenazas de tales actos, **acoso, coacción** y privación arbitraria de la libertad. La violencia por razón de género contra la mujer se ve afectada y a menudo agravada por factores culturales, económicos, ideológicos, tecnológicos, políticos, religiosos, sociales y ambientales.”*[Y especialmente por]<sup>4</sup>*“(...) las prácticas tradicionales nocivas (...)*” (Comité para la Eliminación de la discriminación contra la Mujer, 2017)

Con respecto a esta última referencia sobre “prácticas tradicionales nocivas” – y sin perjuicio de que será abordado en mayor profundidad más adelante- el Comité tiene dicho en su Recomendación General Nro. 31 que éstas:

*“(...) están todas estrechamente relacionadas con papeles asignados a cada género creados por la sociedad y con sistemas de relaciones de poder patriarcales, y refuerzan dichos papeles y sistemas, y a veces reflejan*

---

<sup>4</sup> El agregado entre corchetes es mío.

*percepciones negativas o creencias discriminatorias con respecto a determinados grupos desfavorecidos de mujeres (...)* Entre estas prácticas se incluyen (...)[el]<sup>5</sup>“(....)**acoso sexual y la violencia** (...)” (Comité para la Eliminación de la discriminación contra la Mujer, 2014)

Lo que se desea destacar de las recomendaciones citadas del Comité, es su pertenencia al cuerpo normativo del “*soft law*” al que hace referencia el artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional cuando establece que los tratados de derechos humanos de jerarquía constitucional deben ser interpretados y aplicados “*en las condiciones de su vigencia*”, lo que significa “*ni más ni menos que tal como son aplicados e interpretados por los órganos de aplicación o de monitoreo del tratado*” (Vázquez, 2013) en virtud del principio de buena fe. En este sentido, la Corte tiene dicho que: “*si un Estado suscribe y ratifica un tratado internacional, especialmente si trata de derechos humanos (...) tiene la obligación de realizar sus mejores esfuerzos para aplicar las recomendaciones de un órgano de protección*”<sup>6</sup>.

Esto se suma al deber de debida diligencia que expone tienen los Estados partes de las convenciones. La Recomendación General Nro. 31 del Comité de la CEDAW lo prevé de la siguiente manera:

*“Los Estados partes de las Convenciones (...) tienen la obligación de ejercer la debida diligencia para prevenir actos que menoscaben el reconocimiento, disfrute o ejercicio de derechos por parte de las mujeres (...), y garantizar que las entidades del sector privado no cometan actos de discriminación contra las mujeres (...), incluida la violencia por razón de género, en relación con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (...)”* (Comité para la Eliminación de la discriminación contra la Mujer, 2014)

Y con respecto a las formas de abordar este tipo de protección establece que:

*“(....) La obligación de ofrecer protección requiere que los Estados partes **establezcan estructuras jurídicas para asegurar que las prácticas nocivas se investiguen con***

---

<sup>5</sup> El agregado entre corchetes es mío.

<sup>6</sup> Es una cita del fallo “Carranza Latrubesse” extraída del artículo de doctrina Racca, I. (2016). El alcance de los pronunciamientos de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos: ¿un debate etimológico? *Revista de derecho Penal y Criminología*, (10), 171-183.

*prontitud, imparcialidad e independencia, que se haga cumplir la ley con eficacia y que se concedan reparaciones efectivas a quienes se han visto perjudicados por dichas prácticas. Los Comités instan a los Estados partes a prohibir de manera explícita por ley y sancionar debidamente o tipificar como delitos las prácticas nocivas, de acuerdo con la gravedad de la infracción y el daño ocasionado, establecer medios de prevención, protección, recuperación, reintegración y reparación para las víctimas, y combatir la impunidad por prácticas nocivas”. (Comité para la Eliminación de la discriminación contra la Mujer, 2014)*

En cuanto a la legislación a nivel doméstico, la Ley de Protección Integral a las Mujeres Nro. 26.485 recepta al acoso sexual como un tipo específico de violencia contra la mujer en el inciso 3 de su artículo 5, y a la violencia laboral en el inciso c) de su artículo 6, definiéndose a ésta última como una modalidad de ejercicio de la primera. Aquí su texto:

*“Artículo 5º — Tipos. Quedan especialmente comprendidos en la definición del artículo precedente, los siguientes tipos de violencia contra la mujer: (...) 3.- Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.*

*Artículo 6º — Modalidades. A los efectos de esta ley se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes: (...) c) Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”. (Ley Nro. 26.485 de Protección Integral a las Mujeres, 2009)*

Asimismo, el decreto reglamentario 1011/2010 de la Ley de Protección Integral a las Mujeres aclara que a los efectos de la aplicación del inciso 3 del artículo 5° se deberá atenerse a lo dispuesto por el artículo 2° de la Convención Belem Do Pará que dice lo siguiente:

*“Artículo 2°: Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:*

*(...) b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar (...)*” (Convención Belem Do Pará, 1994)

En cuanto al inciso c del artículo 6, la norma establece:

*“Inciso c). - Se considera discriminación en el ámbito laboral cualquier omisión, acción consumada o amenaza que tenga por fin o por resultado provocar distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos mencionados en la ley que se reglamenta o en cualquier otro motivo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres. En el mismo sentido, se entiende discriminatoria la exigencia, tanto sea para acceder como para mantener un contrato de trabajo, de cualquier requisito inherente a la pertenencia de género.*

*Se entiende por derecho a igual remuneración por igual tarea o función, al derecho a recibir igual remuneración por trabajo de igual valor, en los términos del artículo 7°, párrafo a) i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; artículo 11, párrafo 1) d) de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y el Convenio sobre Igualdad de Remuneración de 1951 OIT 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.*

*Se considera hostigamiento psicológico a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora, sea como amenaza o acción consumada, y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.*

*En oportunidad de celebrarse o modificarse una norma convencional, en el marco de la negociación colectiva del trabajo, las partes contratantes tomarán en consideración*

*los principios protectorios que por razón de género se tutelan en la presente normativa legal, a fin de asegurar mecanismos orientados a abordar la problemática de la violencia en el trabajo”*

*En los supuestos de denuncia de discriminación por razón de género, resultarán aplicables los principios generales **receptados en materia de prueba** en el Convenio OIT 111 "Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación" sobre discriminación (empleo y ocupación de 1958) y lo expuesto por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, Estudio General sobre Igualdad en el empleo y la ocupación, 75º reunión Ginebra 1988, así como lo señalado en el Informe Global de la 96º reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2007, N° 198.” (Decreto Reglamentario de Ley de Protección Integral a las Mujeres Nro. 1011/2010)*

Expuesto el panorama legal hasta acá, se puede observar que existen diferentes definiciones de acoso sexual dentro del sistema internacional y el sistema interamericano de derechos humanos. Las definiciones que busca adoptar este proyecto de ley son las vertidas en un documento elaborado por la OIT (2013) donde propone distinguir, por un lado, al acoso laboral por razón de sexo, y por el otro, al acoso sexual laboral.

El **acoso laboral por razón de sexo** es definido como *“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Supone un tipo de situaciones laborales mucho más amplias y no tiene por qué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora. Las consecuencias de este tipo de acoso, no son tan directas como en el acoso sexual en el trabajo. Lo reseñable es que no se da una intencionalidad sexual y que dicha característica es la base sobre la cual se da este tipo de acoso en el trabajo”* (OIT, 2013)

Por el contrario, **el acoso sexual laboral** se circunscribe exclusivamente al ámbito sexual y supone *“cualquier conducta, física o verbal, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo”* (OIT, 2013). Este comportamiento, a su vez, se subdivide en:

- a) **Chantaj sexual o quid pro quo** (en latín “algo a cambio de algo”): comportamiento proveniente de un superior jerárquico o de persona que tengan influencia en la

estabilidad o condiciones laborales de la trabajadora afectada. Esta modalidad de acoso puede darse de forma explícita o implícita. La primera, se da cuando existe una proposición sexual o coacción a ella de forma expresa y directa. Y la segunda, se da cuando la trabajadora no ha sido requerida sexualmente de forma expresa pero sí llevada a tal circunstancia a través de la mejora de las condiciones laborales.

- b) Ambiente laboral hostil o acoso sexual ambiental:** es aquella conducta que crea un entorno laboral hostil, intimidatorio o humillante para la trabajadora. Este tipo de acoso se caracteriza por no tener relación entre el requerimiento sexual y las condiciones laborales futuras, pero sí por la presencia de patrones socio-culturales de carácter sexista y discriminatorios. Por otro lado, en este tipo de vínculos, no necesariamente existe una relación jerárquica entre quien emprende la conducta nociva y quien la sufre, de manera que la relación tóxica también pueda darse entre compañeros o compañeras de igual o inferior jerarquía, o personas relacionadas con el lugar del trabajo como proveedores, clientes, o colaboradores de la empresa o institución.

Entre las previsiones específicas que se prevén en el presente proyecto de ley, el artículo 3° busca proponer una definición de acoso sexual laboral en sentido amplio. Para su construcción, se realizó un estudio de la legislación comparada en América Latina y se consideraron las distintas tipificaciones existentes en los ordenamientos laborales de los países que se citan en el último apartado del proyecto.

El artículo 4° tiene objetivo recoger las distintas modalidades en que puede darse el acoso sexual laboral. Como bien se mencionó con anterioridad, este proyecto pretende ampliar el espectro de protección a las mujeres víctimas de acoso sexual ambiental, ya que generalmente este comportamiento suele asociarse únicamente a su variable de naturaleza sexual, sin tener en cuenta el resto de las expresiones y prácticas de carácter sexista y discriminatorios que también constituyen injurias y actúan en el plano laboral incentivando y legitimando las formas visibles del acoso sexual.

Estas prácticas y expresiones sexistas pueden analizarse a través de lo que Johan Galtung denomina como “violencia cultural” con la intención de aportar al estudio de la “violencia estructural.” Así, este autor refiere que: *“por violencia cultural nos referimos a aquellos aspectos de la cultura, la esfera simbólica de nuestra existencia -materializado en la religión*

*y la ideología, en el lenguaje y el arte, en la ciencia empírica y la ciencia formal (la lógica, las matemáticas) - que puede ser utilizada para justificar o legitimar la violencia directa o la violencia estructural” (Galtung, 2016)*

En efecto, la “violencia estructural” puede ser entendida, a grandes rasgos, como lo que habitualmente se conoce por “injusticia social” en el marco de la privación de necesidades humanas básicas, desigualdades, inequidades, pobreza o exclusión social producto de “*un entramado histórico, económico, cultural e institucional de factores*” (Böhm, M. L.,2017) que convergen en la opresión política y se expresan a través de “*mecanismos tan dispares como la discriminación institucional, legislación excluyente (...) o la política fiscal y de gasto público regresiva*” (La Parra, D., & Tortosa, J. M. 2003)

Pero la cualidad distintiva que comparten estas violencias es precisamente su no percepción como violencias y, por lo tanto, su desatención a la hora prevenirlas y sancionarlas como tales. Su invisibilidad e inadvertencia frente a las políticas criminales hacen a su mayor capacidad de daño, ya que esta situación no hace más que evidenciar la concentración de las políticas de criminalización en las violencias físicas, visibles y superficiales. En otras palabras, “*la política criminal “ve” las violencias físicas que suelen emerger de las violencias invisibles culturales y estructurales. La injusticia social (violencia estructural) fogueada por y conjuntamente con la violencia cultural (indiferencias que legitima y justifica la violencia estructural) fertiliza los espacios y manifestaciones de violencia [física]<sup>7</sup>. Es un círculo vicioso de extrema complejidad y multifactorialidad.*” (Böhm, M. L.,2017).

Galtung lo expone de forma gráfica a través de una imagen de la violencia con representación triangular, en la cual se observa que las violencias invisibles, la cultural y la estructural, se sitúan en la parte inferior del triángulo, mientras que la violencia física o directa se posiciona en el vértice visible de la figura.

---

<sup>7</sup> El agregado entre corchetes es mío. La cita textual contenía el término “violencia estructural” al final de la oración.

### Triángulo de la Violencia - Johan Galtung



Siguiendo la misma línea argumentativa, podemos vincular el concepto de “prácticas tradicionales nocivas” acuñado por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, con el concepto de violencia cultural que expone Galtung. La Recomendación General Nro. 31 del Comité de la CEDAW entiende a estas prácticas como aquellas que:

*“(...) están profundamente arraigadas en las actitudes sociales según las cuales se considera a las mujeres y las niñas inferiores a los hombres y los niños sobre la base de funciones estereotipadas. También ponen de relieve la dimensión de género de la violencia e indican que las actitudes y estereotipos por razón de sexo o de género, los desequilibrios de poder, las desigualdades y la discriminación perpetúan la existencia generalizada de prácticas que a menudo implican violencia o coacción (...)”* (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 2014)

Y luego destaca más específicamente que:

*“(...) Las prácticas nocivas son prácticas y formas de conducta persistentes que se fundamentan en la discriminación por razón de sexo, género y edad, entre otras cosas, además de formas múltiples o interrelacionadas de discriminación que a menudo conllevan violencia y causan sufrimientos o daños físicos o psíquicos. El daño que semejantes prácticas ocasionan (...) a menudo tiene el propósito o el efecto de menoscabar el reconocimiento, disfrute o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres (...). Asimismo, tales prácticas repercuten negativamente en su dignidad, su integridad y desarrollo a nivel físico, psicosocial y moral, su participación, su salud, su educación y su situación económica y social (...)”* (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 2014)

Dentro de las pautas que ofrece para la determinación de la existencia de este tipo de prácticas resalta que éstas tienen origen en:

*“(...) prácticas tradicionales, emergentes o reemergentes establecidas o mantenidas por unas normas sociales que perpetúan el predominio del sexo masculino y la desigualdad de mujeres (...), por razón de sexo, género, edad y otros factores interrelacionados;”* (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 2014)

El repertorio de este tipo de prácticas incluye:

- tocamientos y roces corporales innecesarios;
- abrazos o besos indeseados; miradas lujuriosas;
- insultos o burlas en razón de sus convicciones, ideas políticas o gustos;
- comentarios o bromas sugestivas de naturaleza sexual;
- preguntas intrusivas acerca de su cuerpo, intimidad o la vida privada propia o de otra persona;
- familiaridad innecesaria;
- avances inapropiados en redes sociales;
- invitaciones a salir no deseadas de forma persistente;
- obligación de presenciar y/o a participar de conversaciones de contenido sexual o de intercambios verbales impropios de carácter ofensivo, denigrantes o vejatorios para la mujer con otros compañeros de trabajo;
- referencias valorativas e intrusivas acerca de la vida íntima, las condiciones personales propias, de su familia o pareja;
- malos tratos de obra o de palabra; ridiculizaciones y ofensas en público;
- cuestionamiento de las capacidades de juicio y decisión;
- humillaciones y desvalorizaciones permanentes a través de apodos o referencias indeseadas sobre el aspecto físico propio;
- vigilancias obsesivas;
- desautorizaciones de palabra permanentes;
- negación de la palabra;

Entre otros comportamientos que denotan sentimientos de desprecio, inferiorización y desvalorización hacia lo femenino. Los mismos constituyen manifestaciones de la violencia cultural que sufren muchas mujeres de manera cotidiana en su trabajo y que operan de forma

encubierta para garantizar “*la prevalencia de estructuras [que han sido tradicionalmente]<sup>8</sup> dominadas por el sexo masculino.*” (Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer, 2014)

En palabras de Galtung, “*la violencia cultural hace que la violencia directa y la estructural aparezcan, e incluso se perciban, como cargadas de razón, –o al menos, que se sienta que no están equivocadas*” (Galtung, 2016) de manera que “*la violencia estructural parecería ser una realidad natural que hay que aceptar.*” (Böhm, M. L.,2017)

Benalcázar- Luna y Venegas se refieren a estas prácticas como manifestaciones de la violencia simbólica. Así, mencionan que esta violencia “*(...) se devela como hecho que despersonaliza, ignora las particularidades, las personalidades individuales, también es violento. La violencia simbólica también es un mecanismo soterrado para ejercer el poder sin recurrir a la coacción física, más bien se constituye una especie de chantaje tácito invisibilizado, que involuntariamente o no, orienta el comportamiento de las víctimas.*” (Benalcázar – Luna, M & Venegas, G., 2017)

A su vez, enmarcan estas manifestaciones socialmente toleradas y reproducidas como parte de lo que se conoce como “micromachismos” y lo ilustran a través del ejemplo de un chiste sexista que, a simple vista, parece ser inofensivo, pero en verdad, su poder radica en su reiteración continuada y sostenida a lo largo de los años, es decir, en su perpetuación en el tiempo, legitimado por un orden social patriarcal. Así, las autoras refieren que:

*“Muchos de estos comportamientos no suponen intencionalidad, mala voluntad ni planificación deliberada, sino que son dispositivos mentales, corporales y actitudinales incorporados (...) [en el marco de un proceso de socialización diferencial]<sup>9</sup> (...) como hábitos de acción/reacción frente a las mujeres. Otros en cambio sí son conscientes, pero todos forman parte de las habilidades masculinas desarrolladas para ubicarse en un lugar preferencial de dominio y control que mantenga y reafirme los lugares que la cultura tradicional asigna a mujeres y varones.”* (Benalcázar – Luna, M & Venegas, G., 2017)

Más específicamente sobre el machismo, aludieron que se trata de:

---

<sup>8</sup> El agregado entre corchetes es mío.

<sup>9</sup> El agregado entre corchetes es mío.

*“(…) una conducta individual y colectiva, donde una sociedad se niega a mirar de frente y a reconocer todas las manifestaciones e implicaciones de la desigualdad femenina, afirmación que se ha podido corroborar tanto en varones como en mujeres, quienes aceptan la desigualdad de género como natural.*

*(…) Ya sea en forma consciente o involuntaria, estos roles estereotipados de género se aprenden en la socialización de los micromachismos como prácticas normalizadas. Estos sutiles microabusos, o violencias de baja o bajísima intensidad, apuntalan las prerrogativas del varón sobre la mujer, de forma tan lentamente paulatina, que las víctimas (mujeres e incluso hombres) pueden no caer en cuenta, aun si la violencia ha llegado a etapas de agresión física.*

*(…) De esta forma los [micromachismos]<sup>10</sup> se constituyen en obstáculos y resistencias para “la igualdad con las mujeres en lo cotidiano” y también configura las expectativas de lo que se espera de hombres y mujeres durante la interacción humana. Hay una presión social para que las mujeres acepten la agresión, particularmente cuando se trata de [micromachismos]<sup>11</sup>; por su parte, los hombres están presionados a ejercer sus privilegios patriarcales de género, lo quieran o no, para evitar que su masculinidad sea cuestionada.” (Benalcázar – Luna, M & Venegas, G., 2017)*

En definitiva, se puede sintetizar lo dicho hasta aquí que, entre las causas que originan este tipo de conductas, se encuentran los patrones socio-culturales asignados en razón de sexo o género que revelan una *“(…) supuesta superioridad o inferioridad de uno de los sexos, los intentos por ejercer control sobre los cuerpos y la sexualidad de las mujeres (...), las desigualdades sociales y la prevalencia de estructuras de poder dominadas por el sexo masculino.”* (Comité para la eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 2014)

Respecto a esto, es conveniente resaltar lo establecido por la Convención Belem Do Pará en su artículo 6° respecto del derecho de toda mujer a una vida libre de violencias. Así, su texto prevé este derecho incluye, entre otros:

*“Artículo 6: (...) b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación” (OEA, 1994)*

---

<sup>10</sup> El agregado entre corchetes es mío.

<sup>11</sup> El agregado entre corchetes es mío.

Y el artículo 8° respecto de la obligación que tienen los Estados partes de la Convención de:

*“Artículo 8: (...) adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para: a. fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos; b. modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer;” (OEA, 1994)*

Prosiguiendo con la exposición del articulado del proyecto, el artículo 5° prevé la posibilidad de realizar una denuncia ante la autoridad de aplicación para que ésta intervenga en el cese de la conducta injuriosa a través de la aplicación de apercibimientos y sanciones pecuniarias que tendrán un rango porcentual según el estado de gravedad y reincidencia de las conductas. Estas medidas sancionadoras se encuentran previstas en el artículo 9° que prevé, además, la obligación de la autoridad de aplicación de diseñar e implementar protocolos mínimos para la prevención e intervención de situaciones de violencia laboral con perspectiva de género, como de inspeccionar su acondicionamiento en los establecimientos de trabajo públicos o privados.

El artículo 6° tiene como objetivo instituir al acoso sexual laboral, en cualquiera de sus modalidades, como injuria determinante del despido con causa imputable a la patronal, por la violación de los deberes a su cargo y/o de los derechos de la trabajadora, de forma tal que le impida continuar con la relación laboral.

En este supuesto, la obligación de ambas partes de mantener el contrato laboral en base al principio de buena fe del artículo 63 de la Ley Nro. 20.744 de Contrato de Trabajo liga a la trabajadora a intimar al empleador para el cese de los incumplimientos bajo apercibimiento de considerarse injuriada y despedida de forma indirecta como lo establecen los artículos siguientes.

Además, se establece la obligación del empleador de velar por las condiciones de igualdad y no discriminación del ambiente laboral de quienes tiene a su cargo, y por tal razón, la

imposibilidad de alegar el desconocimiento de los hechos de acoso sexual que se suceden bajo su dependencia. Así lo entendió la sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el caso “*B. E. A. c/Formatos Eficientes SA s/ despido*” del año 2007, donde dispuso lo siguiente: *“si el acoso sexual provino de un dependiente del empleador, para librarse de responsabilidad crediticia por la ruptura del vínculo (art. 245), a la empresa no le basta con probar que no podía conocer los actos de acoso; sólo se exime si demuestra que adoptó medidas suficientemente eficaces para prevenirlos y que el/la empleado/a no aprovechó las vías que se le ofrecían para resolver el problema. La actitud pasiva de la empresa a pesar de los requerimientos de intervención, que deja al trabajador/a afectado/a su propia suerte o que minimiza las denuncias realizadas por el/la dependiente, constituye una injuria suficientemente grave que legitima la ruptura. Es que el empleador debe garantizar un ambiente laboral digno y pesa sobre él el deber de “desalentar y/o sancionar cualquier conducta de sus dependientes que sea susceptible de crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quienes la reciben”.* (Vázquez, 2013)

Los artículos 7° y 8° establecen la prohibición de la modificación de las condiciones de trabajo de la trabajadora que denuncie haber sido víctima de acoso laboral. La misma prohibición corre para quien oficie en calidad de testigo del hecho. Para ello, se establece la nulidad o invalidez de toda acción discriminatoria que importe un ejercicio irrazonable del ius variandi en los términos establecidos por el artículo 66 de la Ley Nro. 20.744 de Contrato de Trabajo -y/o de las leyes y/o estatutos profesionales o convenios colectivos de trabajo que lo prevean- con arreglo a lo dispuesto por la Ley Nro. 23.592 de Actos Discriminatorios.

Asimismo, se crea una presunción en favor de la trabajadora víctima de acoso y quien oficie en calidad de testigo de los hechos con el fin de brindarles una protección jurídica contra el despido arbitrario hasta por lo menos dieciocho (18) meses después de realizada la denuncia correspondiente. De ahí que se prevé que al trabajador/ra le asistan dos posibilidades ante tal circunstancia: por un lado, considerarse despedido/a con justa causa y reclamar las indemnizaciones establecidas en los términos 242 y 246 de la Ley Nro. 20.744 de Contrato de Trabajo - y/o de las leyes y/o estatutos profesionales o convenios colectivos de trabajo que de igual forma lo prevean -, sin perjuicio de las consecuencias administrativas, civiles o penales que puedan proceder. Y por el otro, instar el restablecimiento de las condiciones alteradas por medio de un procedimiento sumarísimo que establezca la prohibición de no innovar en las condiciones y modalidades de trabajo.

Al menos así lo ha entendido las distintas salas de la Cámara Nacional de Apelaciones en el Trabajo en los casos “*M., L. G. c/ Antigua SA*” y “*S., G. J. c/ Bestov Foods SA*” de la sala II con fechas 31/7/1991 y 6/11/1997 respectivamente; “*P., D. A. c/ MEGRAV SA s/ despido*” de la sala VI del 4/8/2000, en el voto del Juez Rodolfo Capón Filas; “*M., P. N. c/ Compañía Gral. de Comercio e Industria SA*” de la sala VIII de fecha 19/4/2005; y en “*Sassi, Sergio G. c/ Grupo Ilhsa SA y otro*” de la sala II de CNAT, de fecha 6/3/2007, donde han pronunciado que “*el acoso sexual laboral puede constituir injuria, en los términos del art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo y justa causa de despido, conforme a la valoración que realicen los jueces, teniendo en consideración el carácter de la relación laboral, lo dispuesto por la ley citada, las modalidades y circunstancias personales de cada caso*”. (Vázquez, 2013)

El artículo 9° establece una indemnización especial en caso de incumplimiento de la prohibición precedente que se sumará a las establecidas en los artículos 242 y 246 de la Ley Nro. 20.744 de Contrato de Trabajo - y/o de las leyes y/o estatutos profesionales o convenios colectivos de trabajo que de igual forma lo prevean.

En materia probatoria, el artículo 10° recoge las directrices brindadas por la Ley Nro. 26.485 sobre Protección Integral de las Mujeres, que instituye un piso mínimo de derechos y garantías que deben seguirse en cualquier tipo de procedimientos en donde se encuentre involucrada una mujer que denuncie haber sido víctima de violencia, en cualquiera de sus tipos y modalidades. Entre estos principios se encuentran la amplitud probatoria, el principio de la obtención de la verdad material, la sana crítica y la prueba indiciaria de los artículos 16, 30 y 31 de la citada ley que es de orden público y de aplicación en todo el territorio de la República.

En el mismo sentido – y como bien se citó antes-, el último párrafo de la reglamentación del inciso c) del artículo 6 de la Ley de Protección Integral a las Mujeres establece que, en los procesos de discriminación por razones de sexo, rigen las reglas de la carga dinámica de la prueba. Así, el texto del reglamento expone que:

*“(…)En los supuestos de denuncia de discriminación por razón de género, resultarán aplicables los principios generales **receptados en materia de prueba** en el Convenio OIT 111 “Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación” sobre discriminación (empleo y ocupación de 1958) y lo expuesto por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, Estudio General sobre Igualdad en el empleo y la*

*ocupación, 75° reunión Ginebra 1988, así como lo señalado en el Informe Global de la 96° reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2007, N° 198.” (Ley Nro. 26.485 de Protección Integral a las Mujeres, 2009)*

Es decir, es suficiente con que la mujer víctima de acoso sexual ofrezca indicios, que una vez evaluados a través de la sana crítica racional y la búsqueda de la verdad material, resulten idóneos para inducir la existencia del hecho denunciado y se traslade al demandado la carga de la prueba, sin perjuicio de la presunción ya establecida en el artículo 23 de la Ley Nro. 20.744 de Contrato de Trabajo –y leyes o reglamentos análogos-.

Estas presunciones fueron creadas teniendo en cuenta la especial situación en la que se encuentra la mujer trabajadora que la coloca en una situación de doble desventaja respecto de su empleador: en primer lugar, la desigualdad estructural en razón de su sexo y en segundo lugar, la jerarquización propia de la relación laboral que sitúa al empleador en una mejor situación para probar respecto de esta última.

Éstas reglas se corresponden con la doctrina que ha fijado la Corte Suprema de Justicia en *“Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” del 15/11/2011 Fallos 334:1387*” respecto de la carga dinámica de la prueba en las causas civiles sobre discriminación que, conforme a la Ley 23.592 de Actos Discriminatorios, ponen en juego los principios de igualdad y no discriminación y la prueba indiciaria cobra especial relevancia.

Finalmente, el último artículo de la sección laboral, establece la obligatoriedad de la denuncia para aquellas personas que se desempeñen en servicios de asistencia social, educativa y de salud, con el fin de contribuir a la prevención, erradicación y eliminación de este tipo de prácticas en los múltiples espacios donde se desenvuelven las mujeres en el desarrollo de su vida.

## **II. Derecho Penal**

Para determinar qué es delito y no incurrir en errores de técnica legislativa que den lugar a ambigüedades e incertidumbres que atenten contra los principios constitucionales de legalidad y culpabilidad del sistema penal, es conveniente estructurar el siguiente análisis desde el punto de vista dogmático.

En primer lugar, postula Zaffaroni, es necesario indagar respecto de “(...) *la presencia de una conducta, que se establece mediante la comprobación de la inexistencia de los supuestos que la excluyen. Por ende, la conducta, en el proceso constructivo del concepto dogmático del delito constituye su carácter genérico, y en la averiguación de la delictuosidad de un “hecho” conforma una selección primera, a la que corresponden descartar todos los hechos que no son conductas.*” (Zaffaroni, 1981). Siguiendo este criterio, se ha tomado la figura de “abuso sexual” del artículo 119 del Código Penal, como arquetipo estructural.

De un breve análisis dogmático de la figura de “abuso sexual” realizado por Buompadre, se desprende que para la consumación del tipo penal objetivo es necesaria la conjunción de 4 elementos descriptivos. A saber: 1) una conducta abusiva de contenido sexual; 2) contacto corporal directo entre el agresor y la víctima<sup>12</sup>; 3) que este contacto corporal afecte las partes sexuales del cuerpo de la víctima y, finalmente 4) la ausencia de consentimiento en la víctima respecto del acto sexual en la que se ve involucrada. (Buompadre, 2016)

En cuanto al tipo subjetivo, al ser un delito doloso, el elemento típico lo constituye el conocimiento del sujeto activo de la situación de indefensión en la que se encuentra el sujeto pasivo y el aprovechamiento de tal situación “*instrumentalizando a la víctima a los efectos de un trato sexual que no se hubiera producido en condiciones normales*” (Buompadre, 2016). Para esto, el autor destaca que es suficiente el dolo común para la realización de la conducta, esto es, actuar con “*la conciencia de que el acto es impúdico y con la voluntad de realizarlo, con exclusión del acceso carnal. Las conductas torpes o culposas no están incriminadas.*” (Buompadre, 2016)

En cuanto al bien jurídico protegido, el Código Penal indica que se busca salvaguardar la integridad sexual de la persona, y que el momento de su consumación, al ser un delito de pura actividad, se da cuando se cumplen todos los elementos del tipo objetivo sobre el cuerpo de la

---

<sup>12</sup> Respecto de este punto, Buompadre aclara que hay un sector de la doctrina que considera que el tipo penal puede consumarse aún sin la concurrencia de este elemento, ya que, también así, puede vulnerarse la libertad sexual de la víctima. El autor menciona, que, para un determinado grupo de autores, un abuso sexual también puede consumarse con hechos como “*obligar a la víctima a desnudarse y llevar a cabo actos de exhibición obscena, a masturbarse u obligarla a efectuar esta clase de actos en la persona de un tercero, siempre en presencia del sujeto activo*”.

víctima. Respecto de la tentativa, la doctrina no ha sido pacífica en sus pronunciamientos debido a la complejidad que tiene la conducta para distinguir la tentativa punible de los actos preparatorios.

Ahora bien, en cuanto a la materialidad de los actos, Buompadre menciona que *“no son suficientes las palabras obscenas, los gestos, la simple contemplación, las proposiciones deshonestas, los actos de aproximación”* (Buompadre, 2016), entre otros. El abuso sexual exige actos corporales directos de tocamiento genital, **por lo que todos aquellos actos que no impliquen los elementos descriptivos del tipo objetivo de esta modalidad delictiva, quedan fuera de toda incriminación penal como figura autónoma.**

Como bien se ha detallado con anterioridad, las conductas de acoso sexual implican actos que van desde las insinuaciones de naturaleza sexual, requerimiento de favores sexuales, piropos, miradas lascivas, arrinconamientos, comentarios obscenos o recurrentes invitaciones a salir, entre otras, hasta hostigamiento psicológico, persecuciones o intimidaciones que se corresponden más con expresiones de carácter sexista y discriminatorios y que solo buscan generar un ambiente laboral hostil y degradante para la mujer por el simple hecho de serlo.

Para adentrarnos en el análisis dogmático de esta propuesta, el acoso es una conducta de acción o comisión de tipo activo, por lo que, en su configuración, se excluyen aquellas situaciones en las que el individuo actúe como mero agente físico sin injerencia de su voluntad, es decir, en estado de inconsciencia absoluta, fuerza física irresistible o acto reflejo, tal como lo prescribe el artículo 34 del Código Penal.

Pretenden ser circunstancias de mayor criminalización la concurrencia de las siguientes situaciones fácticas:

- a) cuando resultare un daño en la salud física o mental de la víctima;
- b) mediar violencias o amenazas, por ejemplo, la violencia económica en los términos establecidos por la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres.
- c) cuando el hecho fuere cometido por dos o más personas;
- d) cuando el hecho fuere cometido en ocasión de trabajo y/o docencia, con la amenaza expresa o tácita de causarle a la persona un daño relacionado con las legítimas expectativas que ésta pueda tener en el ámbito de dicha relación.

De igual manera se entenderá si el hecho obstaculizara su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo o si quebrantare o condicionare el derecho al salario legal y justo del trabajador o trabajadora o el derecho a igual remuneración por igual tarea.

e) si el hecho fuere cometido contra un menor de dieciocho (18) años.

Finalmente, el artículo 13° prevé también como circunstancia agravante, la posibilidad de que el hecho se cometa contra menores de trece (13) y dieciséis (16) años de edad.

### **III. Previsiones género específicas de carácter procesal sobre valoración y tratamiento especial de la prueba en los casos de acoso sexual**

Como bien se ha referenciado, las conductas de acoso sexual suelen ser experiencias poco públicas o ejecutadas en espacios caracterizados por la presencia de patrones socio-culturales discriminatorios o sexistas hacia la mujer. Ahora bien, el problema que surge una vez configurado el hecho delictivo es ¿cómo garantizar a la mujer víctima de acoso su acceso a la justicia para la reparación del daño infligido?

Respecto de esta situación, el Comité de la CEDAW en su Recomendación General Nro. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer - en la que actualiza su Recomendación General Nro. 19- se ha expedido reconociendo que a pesar de los avances que se han dado en materia de acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia:

*“(...) la violencia por razón de género contra la mujer, ya sea cometida por Estados, organizaciones intergubernamentales o agentes no estatales, particulares (...) entre otros, sigue siendo generalizada en todos los países, con un alto grado de impunidad. Se manifiesta en una serie de formas múltiples, interrelacionadas y recurrentes, en diversos ámbitos, del privado al público, incluidos entornos tecnológicos, y trasciende las fronteras nacionales en el mundo globalizado contemporáneo.*

*En muchos Estados, la legislación para hacer frente a la violencia por razón de género contra la mujer no existe, es insuficiente o se aplica de manera deficiente. La erosión de los marcos jurídicos y normativos que tienen por objeto eliminar la discriminación o la violencia por razón de género, justificadas a menudo en nombre de la tradición, la cultura, la religión o una ideología fundamentalista, y la reducción significativa del gasto público, a menudo como parte de las denominadas “medidas de austeridad” tras las crisis económicas y financieras, contribuyen a debilitar todavía más las respuestas de los Estados. En un contexto de reducción de los espacios democráticos con el consiguiente deterioro del estado de derecho, todos estos factores*

*contribuyen a la persistencia de la violencia por razón de género contra la mujer y conducen a una cultura de impunidad.” (Recomendación General Nro. 35, 2017)*

Por otro lado, en un comentario realizado a un antecedente aprobado por la Cámara de Senadores que pretendió tipificar el acoso sexual, Paola Bergallo resaltó la importancia de contar con *“las experiencias de las víctimas que han intentado utilizar los recursos organizacionales y jurídicos existentes en la regulación administrativa, civil y/o laboral para reclamar ante situaciones de acoso sexual (...) con el fin de comprender (...) [los motivos]<sup>13</sup> (...) de la escasez de los reclamos frente a la magnitud del problema que identifican estudios como el de la OIT citados en los fundamentos del proyecto”* y de *“indagar sobre la experiencia de los abogados/as de las escasas causas litigadas en la materia. Estas voces serían relevantes para ayudar a comprender las especificidades de la prueba y los remedios jurídicos implementables, entre otros.”* (Bergallo, 2006)

En este sentido, María Luisa Piqué refiere que: *“(...) los recursos jurídicos actuales para las víctimas de acoso sexual, no solo son pocos, sino que no son del todo bien utilizados. Por eso, la voluntad de tomarse al acoso sexual en serio, y de crear recursos eficaces de los que puedan valer las víctimas para prevenir y sancionar esta situación no puede ser más que bienvenida”* (Piqué, 2006)

Ante esta realidad, la creación de regímenes especiales para la obtención o el tratamiento de la prueba en el marco de una investigación penal tiene como objeto, no solo el reconocimiento de la situación de desventaja en la que se encuentra la mujer denunciante en términos procesales, sino también el abordaje de la situación desde una perspectiva no-revictimizante para ella.

Por tal razón, se considera que la incorporación al Código Procesal Penal de una previsión género-específica que reafirma el amplio catálogo de derechos, garantías mínimas y principios probatorios ya establecidos en los artículos 16, 30 y 31 de la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres, tiene como único objeto la armonizar y compatibilizar las herramientas ya existentes en la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres con las propias del sistema penal, ámbito que históricamente se ha mostrado poco receptivo de las demandas de las mujeres. Su objetivo específico es dotar de mayor operatividad y eficacia a los recursos existentes para el caso de denuncias por acoso sexual laboral.

---

<sup>13</sup> El agregado en corchetes es mío.

#### **IV. Derecho comparado interamericano y doméstico.**

En lo que respecta a la legislación comparada a nivel regional, el acoso sexual laboral cuenta con protección en los ámbitos penal, laboral, civil y administrativa. A modo de ejemplo, se citarán las legislaciones de algunos de los países que han adecuado sus normas internas a los estándares internacionales de derechos humanos y reciben la calificación de “alto nivel de protección” por parte de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM).

Comienza este listado, Colombia que, en el año 2007 incorporó el acoso sexual a su Código Penal mediante el artículo 210 A que prevé lo siguiente:

*“Artículo 210-A. Acoso sexual. [Adicionado por el artículo 29 de la ley 1257 de 2008] El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”. (Código Penal de Colombia, 2000)*

En lo que respecta a su normativa laboral, la Ley Nro. 1010 del 2006 tiene como objeto adoptar las medidas que sean necesarias para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones del trabajo. (Ley 1010, 2006)

Por su parte, el artículo 166 del Código Orgánico Integral Penal del Ecuador tipifica el acoso sexual de la siguiente manera:

*“Artículo 166.- Acoso sexual.- La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.*

*Cuando la víctima sea menor de dieciocho años de edad o persona con discapacidad o cuando la persona no pueda comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.*

*La persona que solicite favores de naturaleza sexual que atenten contra la integridad sexual de otra persona, y que no se encuentre previsto en el inciso primero de este artículo, será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a dos años.”*

(Código Orgánico Integral Penal, 2014)

En cuanto a su ordenamiento laboral, no fue hasta octubre del 2017 que la legislación ecuatoriana receptó la problemática con la sanción de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral. El artículo 4° del Capítulo II de dicha norma definió al acoso laboral como:

*“(…) todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.*

*Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo”. (Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral, 2017)*

Entre los objetivos principales que persiguieron los/as legisladores/as al sancionar la ley citada se encuentran la visibilización del acoso laboral en todas sus dimensiones, la adopción

del acoso laboral como una forma de discriminación y de violencia contra la mujer - tal como lo reconoce la OIT- y la tolerancia cero a todas las formas de violencia contra la mujer. Para ello, la ley previó la implementación de políticas orientadas a identificar las distintas modalidades de acoso laboral y programas de capacitación para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación en el marco de la relación laboral, sea esta conducta realizada por acción u omisión del empleador de conformidad con las cláusulas constitucionales que prevé el derecho a la integridad personal que implica, no solo una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, sino también el derecho que tienen las mujeres “*a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad y bienestar.*” (Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral, 2017)

En el Salvador, el Decreto Legislativo Nro. 210 del 2003 introdujo en el Código Penal el artículo 165 que tipifica el acoso sexual de la siguiente manera:

*“ACOSO SEXUAL Art. 165.- El que realice conducta sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual y que no constituya por sí sola un delito más grave, será sancionado con prisión de tres a cinco años.*

*El acoso sexual realizado contra menor de quince años, será sancionado con la pena de cuatro a ocho años de prisión.*

*Si el acoso sexual se realizare prevaliéndose de la superioridad originada por cualquier relación, se impondrá además una multa de cien a doscientos días multa”.*

(Decreto Legislativo Nro. 210, 2004)

La legislación salvadoreña define al acoso laboral, la misoginia, el sexismo y la revictimización en su ley especial reglamentaria de la Convención Belem Do Pará -la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para Las Mujeres sancionada en 2011 por el Decreto Legislativo Nro. 520, de la siguiente forma:

*“Artículo 8.- Definiciones Para efectos de esta ley se entenderá por: (...) b) Acoso Laboral: Es la acción de hostilidad física o psicológica, que, de forma sistemática y*

*recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores.*

*c) **Misoginia:** Son las conductas de odio, implícitas o explícitas, contra todo lo relacionado con lo femenino tales como rechazo, aversión y desprecio contra las mujeres (...)*

*i) **Revictimizar:** Son acciones que tienen como propósito o resultado causar sufrimiento a las víctimas directas o indirectas de los hechos de violencia contemplados o no en la presente ley, mediante acciones u omisiones tales como: rechazo, indolencia, indiferencia, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, falta de credibilidad, culpabilización, desprotección, negación y falta injustificada de asistencia efectiva.*

*j) **Sexismo:** Es toda discriminación que se fundamenta en la diferencia sexual que afecta toda relación entre seres humanos y abarca todas las dimensiones cotidianas de la vida privada o pública que define sentimientos, concepciones, actitudes y acciones.”  
(Decreto Nro. 520, 2011.)*

Asimismo, los artículos 29, 30 y 53 del Código del Trabajo prevén la responsabilidad del patrón ante cualquier conducta que lesione gravemente la dignidad, sentimientos o principios morales de la persona que tiene a su cargo:

*“(…) **Obligaciones del empleador Art. 29.-** Son obligaciones de los patronos: (...) 5) Guardar la debida consideración a los trabajadores, absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra; (...)*

***Prohibiciones para los empleadores Art. 30.-** Se prohíbe a los patronos: (...) 2) Exigir o aceptar de los trabajadores gratificaciones para que se les admita en el trabajo o para obtener algún privilegio o concesión que se relacione con las condiciones de*

trabajo; (...) y **11)** Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente tienda a restringir los derechos que este Código y demás fuentes de obligaciones laborales confieren a los trabajadores. **12)** Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la Ley con fines de protección de la persona del trabajador. **13)** Exigir a las mujeres que solicitan empleo, que se sometan a exámenes previos para comprobar si se encuentran en estado de gravidez, así como exigirles la presentación de certificados médicos de dichos exámenes, como requisitos para su contratación.

**Supuestos de finalización con responsabilidad del empleador Art. 53.-** El trabajador tendrá derecho a dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, por las siguientes causas: **1)** Cuando sin mediar justa causa, el patrono reduzca el salario al trabajador, o realice cualquier acto que produzca ese mismo efecto, o lo traslade a un puesto de menor categoría, o lo destine al desempeño de un trabajo de naturaleza distinta a la del convenido en el contrato. Estas causas dejarán de tener efecto después de treinta días de ocurrida la reducción, el traslado o destinación dichos; (...) **3)** Por cometer el patrono, en el lugar de trabajo, en contra del trabajador o del grupo de trabajadores en que éste labore y del cual forme parte, o en contra de todo el personal de la empresa, actos que lesionen gravemente su dignidad, sentimientos o principios morales; **4)** Por malos tratamientos de obra o de palabra, por parte del patrono o jefe de la empresa o establecimiento, en contra del trabajador o en contra de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, siempre que el patrono o jefes conocieren el vínculo familiar; (...) **6)** Por actos del patrono o de sus representantes que pongan en peligro la vida o la salud del trabajador; **7)** Por grave peligro para la vida o la salud del trabajador, debido a falta de condiciones higiénicas en el lugar de trabajo, o en la vivienda proporcionada por el patrono conforme al contrato de trabajo; y, en general, por incumplimiento del patrono, de las medidas preventivas o profilácticas prescritas por la ley o por disposición administrativa de autoridad competente; **8)** En los casos de los ordinales 2º, 3º y 4º del Art. 37, si no reanudare el patrono el cumplimiento del contrato dentro del término que el Juez de Trabajo la señale al declarar improcedente la suspensión; y **9)** Por incumplir o violar

*el patrono, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24. En todos los casos de este artículo el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice como si hubiera sido despedido, en la cuantía y forma que establecen los artículos 58 y 59, según el caso.” (Código del Trabajo, 1972)*

En Honduras, el delito de hostigamiento sexual se encuentra tipificado en el Código Penal en el artículo 147-A desde 1997. Éste prevé que:

*“ARTICULO 147-A. Quien valiéndose de una situación de superioridad jerárquica laboral, administrativa, docente o análoga, cause a la víctima inestabilidad laboral, descalificación en el desempeño de su trabajo o para ascensos laborales o le impida el acceso a un puesto de trabajo; como represalias al rechazo de actos indecorosos realizados a través de insinuaciones o solicitud de favores de carácter sexual para sí o para un tercero, incurrirá en el delito de hostigamiento sexual y será sancionado con pena de reclusión de uno (1) a tres (3) años o de inhabilitación especial por ese mismo período, cuando proceda, siempre y cuando las insinuaciones o solicitud de favores sexuales hubiesen sido rechazadas ante quien la formula o se hubiesen, puesto oportunamente, en conocimiento de la autoridad jerárquica laboral o del gremio a que está afiliado el sujeto pasivo.” (Código Penal, 1997)*

En lo que respecta a su normativa laboral el acoso sexual en ocasión de trabajo se encuentra previsto en el artículo 60 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer del 2015 y dispone que:

*“Artículo 60.-El acoso sexual cometido por el patrono o titular del Estado o de una empresa privada, faculta a la trabajadora o servidora pública en su caso, para dar por terminada la relación de trabajo sin preaviso y sin responsabilidad de su parte, conservando el derecho a las prestaciones indemnizaciones legales como en el caso del despido injusto. Cuando el que ejecutare el acoso, fuese un trabajador, deberá procederse a su despido inmediato sin responsabilidad para el patrono o institución estatal.” (Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, 2015)*

Esta norma es aplicada en conjunción con el artículo 95 inciso “f” del Código del Trabajo de Honduras que, como lo prevén otros códigos de la región, obliga al patrono a guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de todo tipo de maltratos de palabra o de actos que pudieran afectar su dignidad:

*“Obligaciones de los empleadores Art. 95. Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos: f) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltratos de palabra o de obra y de actos que pudieran afectar su dignidad”*  
(Código del Trabajo, 1959)

En México, el acoso sexual es delito penal en la mayoría de los Estados desde 1991. El Código Penal Federal lo define en el título decimoquinto sobre “Delitos contra la Libertad y el Normal Desarrollo Psicosexual”, capítulo I, artículo 259-bis de la siguiente manera:

*“Hostigamiento sexual, abuso sexual, estupro y violación Artículo 259 Bis. - Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.”* (Código Penal Federal, 1931)

Además, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia vigente desde el año 2007, define al acoso sexual como una forma de violencia contra la mujer y pone en cabeza de los gobiernos la obligación de tomar medidas para la prevención, erradicación y sanción de todas las formas de violencia contra la mujer. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007)

Finalmente, la Ley Orgánica sobre el derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Venezuela distingue las conductas de violencia psicológica, acoso u hostigamiento, acoso

sexual y violencia laboral y las reconoce como formas de violencia contra la mujer. Así, el artículo 15 define a las conductas mencionadas como:

*“(…) 1. **Violencia psicológica:** Es toda conducta activa u omisiva ejercida en deshonra, descrédito o menosprecio al valor o dignidad personal, tratos humillantes y vejatorios, vigilancia constante, aislamiento, marginalización, negligencia, abandono, celotipia, comparaciones destructivas, amenazas y actos que conllevan a las mujeres víctimas de violencia a disminuir su autoestima, a perjudicar o perturbar su sano desarrollo, a la depresión e incluso al suicidio.*

*2. **Acoso u hostigamiento:** Es toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear, apremiar, importunar y vigilar a una mujer que pueda atentar contra su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica, o que puedan poner en peligro su empleo, promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él.*

*(…) 10. **Acoso sexual:** Es la solicitud de cualquier acto o comportamiento de contenido sexual, para sí o para un tercero, o el procurar cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado que realice un hombre pre valiéndose de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, o con ocasión de relaciones derivadas del ejercicio profesional, y con la amenaza expresa o tácita de causarle a la mujer un daño relacionado con las legítimas expectativas que ésta pueda tener en el ámbito de dicha relación.*

*11. **Violencia laboral:** Es la discriminación hacia la mujer en los centros de trabajo: públicos o privados que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, tales como exigir requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física o buena presencia, o la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, que supeditan la contratación, ascenso o la permanencia de la mujer en el empleo. Constituye también discriminación de género en el ámbito laboral quebrantar el*

*derecho de igual salario por igual trabajo.” (Ley Orgánica sobre el derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007)*

Estas cuatro conductas también se encuentran tipificadas penalmente en los artículos 39, 40, 48 y 49 de la ley, que protege a las mujeres de:

***“Violencia psicológica Artículo 39.-** Quien, mediante tratos humillantes y vejatorios, ofensas, aislamiento, vigilancia permanente, comparaciones destructivas o amenazas genéricas constantes, atente contra la estabilidad emocional o psíquica de la mujer, será sancionado con prisión de seis a dieciocho meses.*

***Acoso u hostigamiento Artículo 40.-** La persona que, mediante comportamientos, expresiones verbales o escritas, o mensajes electrónicos ejecute actos de intimidación, chantaje, acoso u hostigamiento que atenten contra la estabilidad emocional, laboral, económica, familiar o educativa de la mujer, será sancionado con prisión de ocho a veinte meses.*

*(...) **Acoso sexual. Artículo 48.-** El que solicitare a una mujer un acto o comportamiento de contenido sexual para sí o para un tercero o procurare un acercamiento sexual no deseado, prevaliéndose de una situación de superioridad laboral o docente o con ocasión de relaciones derivadas del ejercicio profesional, con la amenaza de causarle un daño relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionado con prisión de uno a tres años.*

***Violencia laboral. Artículo 49.-** La persona que, mediante el establecimiento de requisitos referidos a sexo, edad, apariencia física, estado civil, condición de madre o no, sometimiento a exámenes de laboratorio o de otra índole para descartar estado de embarazo, obstaculice o condicione el acceso, ascenso o la estabilidad en el empleo de las mujeres, será sancionado con multa de cien (100 U.T.) a mil unidades tributarias (1.000 U.T.), según la gravedad del hecho. Si se trata de una política de empleo de una institución pública o empresa del Estado, la sanción se impondrá a la máxima autoridad de la misma. En el supuesto de empresas privadas, franquicias o empresas*

*transnacionales, la sanción se impondrá a quien ejerza la máxima representación en el país. La misma sanción se aplicará cuando mediante prácticas administrativas, engañosas o fraudulentas se afecte el derecho al salario legal y justo de la trabajadora o el derecho a igual salario por igual trabajo.” (Ley Orgánica sobre el derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007)*

Asimismo, se prevén la responsabilidad penal y civil de toda autoridad jerárquica que, en conocimiento de estos hechos, no adopte las medidas necesarias para erradicar este tipo de conductas y prevenir en el futuro su reiteración. Así los artículos 59 y 63 establecen que:

*“**Obligación de implementar correctivos Artículo 59.-** Toda autoridad jerárquica en centros de empleo, de educación o de cualquier otra índole, que en conocimiento de hechos de acoso sexual por parte de las personas que estén bajo su responsabilidad, no ejecute acciones adecuadas para corregir la situación y prevenir su repetición, será sancionada con multa de cincuenta (50 U.T.) a cien unidades tributarias (100 U.T.). El órgano jurisdiccional especializado competente estimará a los efectos de la imposición de la multa, la gravedad de los hechos y la diligencia que se ponga en la corrección de los mismos.”*

*(...) **Indemnización por acoso sexual Artículo 63.-** Quien resultare responsable de acoso sexual deberá indemnizar a la mujer víctima de violencia en los términos siguientes: 1. Por una suma igual al doble del monto de los daños que el acto haya causado a la persona acosada en su acceso al empleo o posición que aspire, ascenso o desempeño de sus actividades. 2. Por una suma no menor de cien (100 U.T.) ni mayor de quinientas unidades tributarias (500 U.T.), en aquellos casos en que no se puedan determinar daños pecuniarios. Cuando la indemnización no pudiere ser satisfecha por el condenado motivado por estado de insolvencia debidamente acreditada, el tribunal de ejecución competente podrá hacer la conversión en trabajo comunitario a razón de un día de trabajo por cada unidad tributaria.” (Ley Orgánica sobre el derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007)*

A nivel doméstico y provincial, la Ley chaqueña Nro. 5669 del año 2006 receptó al acoso sexual como un supuesto de discriminación hacia la mujer y creó el “Plan de igualdad real de oportunidades y trato entre mujeres y varones en el ámbito de la provincia de Chaco” con el objeto de garantizar a las mujeres el pleno reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos y garantías reconocidas en la Constitución provincial, nacional y en los instrumentos internacionales de derechos humanos.

La mencionada norma trata al acoso sexual en el artículo 15 sobre “Violencia y abuso contra las mujeres” y pone en cabeza del ejecutivo la obligación desarrollar políticas y acciones tendientes a prevenir y sancionar el acoso sexual, entre otras precisiones. (Vázquez, 2013)

Finalmente, la Ley Nro. 474 de la Ciudad de Buenos Aires del año 2000, creó el Plan de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre mujeres y varones que establece en su artículo 16 lo siguiente:

*“Artículo 16.- Violencia y abuso contra las mujeres. En relación a la Violencia y Abuso contra las mujeres deben desarrollarse políticas y acciones tendientes a: (...) f. prevenir y sancionar el acoso sexual.” (Ley Plan de Igualdad Real de Oportunidades y de Trato entre mujeres y varones, 2000)*

## **V. Conclusiones.**

Llegados a este punto, resulta necesario destacar que este proyecto ley ha tenido la intención de colaborar con la construcción de una política integral desde una perspectiva ética, orientada a equiparar las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres, como también de contribuir al logro de una cultura política más igualitaria, democrática e inclusiva, que haga factible el acceso a la igualdad de oportunidades para las mujeres en el mundo del trabajo.

Un análisis que no tenga en cuenta las particularidades que todavía implican “ser mujer”, solo es funcional al rol que tradicionalmente ha cumplido el derecho en la perpetuación de sus propias condiciones de opresión. Como bien se ha mencionado en alguna otra oportunidad, las mujeres no hubieran podido ser históricamente degradadas ni privadas de toda autonomía, de no ser sometidas, en primer lugar, por el derecho.



2019 – Año de la exportación

Por las razones que con anterioridad se expusieron, solicito a mis pares que me acompañen en el presente proyecto de ley.

## VI. Bibliografía:

- Benalcázar-Luna, M., & Venegas, G. (2017). Micromachismo: manifestación de violencia simbólica. *UTCIENCIA*, 2(3), 140-149
- Bergallo, P. (2006). *Consideraciones sobre la criminalización del acoso sexual*. Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas (CIEPP). Disponible en el siguiente link: [http://www.ciepp.org.ar/images/Presentaci%C3%B3n\\_AcosoSexual - Bergallo - Julio 2006.pdf](http://www.ciepp.org.ar/images/Presentaci%C3%B3n_AcosoSexual_-_Bergallo_-_Julio_2006.pdf)
- Böhm, M. L. (2017). Violencia estructural—Ejercicio de análisis de la realidad de comunidades indígenas wichí, qom y pilagá en la provincia argentina de Formosa. *Lecciones y Ensayos*. Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, 1.
- Buompadre, J. (2016). Abusos sexuales. *Revista Pensamiento Penal*. Disponible en: [http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/arts.\\_119\\_a\\_120\\_abusos\\_sexuales.pdf](http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/arts._119_a_120_abusos_sexuales.pdf)
- Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Ley Nro. 474 sobre el Plan de Igualdad Real de Oportunidades y de Trato entre mujeres y varones. Publicación: Boletín Oficial del 19 de septiembre del 2000. Nro. 1030.
- Colombia. Código Penal Ley 599 de 2000. Diario Oficial No. 44.097 de 24 de julio del 2000
- Colombia. Ley 1010 de 2006 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1992). Recomendación General Nro. 19. Base de datos del Órgano de Datos de las Naciones Unidas. Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas. Derechos Humanos. Disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx>
- Comité para la eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2017). Recomendación General Nro. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la Recomendación General Nro. 19. Base de datos del Órgano de Datos de las Naciones Unidas. Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas. Derechos Humanos. Disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx>.
- Comité para la eliminación de la Discriminación contra la Mujer y Comité de los Derechos del Niño (2014). Recomendación general núm. 31 del Comité para la Eliminación de la

Discriminación contra la Mujer y observación general núm. 18 del Comité de los Derechos del Niño sobre las prácticas nocivas, adoptadas de manera conjunta. Base de datos del Órgano de Datos de las Naciones Unidas. Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas. Derechos Humanos. Disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx>

- Ecuador. Código Orgánico Integral Penal. Registro Oficial N° 180. Lunes 10 de febrero de 2014
- Ecuador. Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral. Registro Oficial N° 116. Jueves 9 de noviembre de 2017
- El Salvador. Decreto Legislativo Nro. 210, del 25 de noviembre del 2003, publicado en el Diario Oficial Nro. 4, tomo 362, del 08 de enero del 2004
- El Salvador. Decreto Nro. 520. Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. Diario Oficial Nro. 2, tomo 390. 4 de enero de 2011
- El Salvador. Código del Trabajo. Decreto Nro. 15. Diario Oficial Nro. 142, tomo 236. 31 de julio de 1972
- Galtung, J. (2016). La violencia: cultural, estructural y directa. *Cuadernos de estrategia*, (183), 147-168.
- Honduras. Código Penal. Artículo 147-A. Adicionado por el Decreto 59-97 del 8 de mayo de 1997, publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 28,281 de fecha 10 de junio de 1997
- Honduras. Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. Diario Oficial La Gaceta s/n. 2015.
- Honduras. Código del trabajo. Decreto 189-59. Publicado el 15 de julio de 1959, gaceta Nro. 16.827.
- La Parra, D., & Tortosa, J. M. (2003). Violencia estructural: una ilustración del concepto. *Documentación social*, 131(3), 57-72.
- MESECVI (2014). Guía para la aplicación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
- México. Código Penal Federal. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto de 1931.
- México. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007.

- Organización de Estados Americanos (OEA) (1994). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención de Belém do Pará. Belem do Pará, Brasil
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1958). C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_COD E:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C111)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1989). C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales. Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_COD E:C169](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C169)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013) Resumen Ejecutivo sobre la investigación Acoso sexual en el trabajo y masculinidad: Exploración con hombres de la población general. Centro América y República Dominicana. Resumen Ejecutivo. Coordinado por María José Chamorro. El documento se encuentra disponible en el siguiente link: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_219961.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_219961.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Base de datos del Órgano de Datos de las Naciones Unidas. Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas. Derechos Humanos. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
- Piqué, M.L (2006). Algunas reflexiones sobre el proyecto de ley para tipificar el acoso sexual”, Revista Jurídica de la Universidad de Palermo.
- Racca, I. (2016). El alcance de los pronunciamientos de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos: ¿un debate etimológico? *Revista de derecho Penal y Criminología*, (10), 171-183.
- Vázquez G. A. (2013). El despido por acoso sexual. *Revista Derecho del Trabajo*. Año II, N° 7. Ediciones Infojus, p. 167.
- Venezuela. Ley orgánica sobre el derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 38.668. Lunes 23 de abril de 2007.



2019 – Año de la exportación

- Zaffaroni, R.E (1981). Tratado de Derecho Penal. Parte General. Tomo III. Ciudad de Buenos Aires, Argentina. Ediar. Sociedad Anónima Editora, Comercial, Industrial y Financiera.