

ISSN 1679-8694



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

**REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DA 15ª REGIÃO
CAMPINAS/SP**

Direção e coordenação da Escola Judicial
Repositório Oficial de Jurisprudência

Campinas

n. 63

p. 1 - 332

jul./dez.

2023

JUSTICIA DE DERECHOS HUMANOS LABORALES Y LOS VIENTOS DEL SUR*

LABOR HUMAN RIGHTS JUSTICE AND THE SOUTH WINDS

ARESE, César**

Resumen: Se analiza el contexto sustancial y normativo, razones y características de la incorporación de un proceso laboral especial sobre derechos humanos como lo ha institucionalizado en Chile y Argentina para casos de violación de derechos fundamentales y violencia y acoso laboral.

1 LOS SENDEROS QUE CONFLUYEN

Se podría concluir en el mismo comienzo de este artículo afirmando que el derecho del trabajo es un derecho humano porque posee

*El presente ensayo retoma ideas expuestas en las ponencias “Nuevas configuraciones del derecho humano de acceso a tutela judicial efectiva”, IV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo de la Federación Argentina de Colegios de Abogados (FACA), La Plata, 20 y 21 de octubre de 2022; “El papel del Estado en la mitigación de los impactos negativos de las nuevas tecnologías en las personas vulnerables”, XII Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo, Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, 16.9.2022, San Pablo, y “Acceso a tutela judicial efectiva y nuevos roles del juez laboral en el dictado de sentencia”, VII Congreso Internacional de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo de la Seguridad Social, y I Congreso Suramericano de Derecho Laboral, Procesal Laboral y Seguridad Social, Asociación Abogados Laboralistas del Paraguay y Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Asunción, 1º al 12.8.2022, Asunción.

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Director de Derechos Humanos Laborales - Derecho Internacional del Trabajo, Doctor en Derechos y Cs. Soc. y Post doctorado, Universidad Nacional de Córdoba. Autor de **Derechos humanos laborales. 2. ed. Buenos Aires: Rubinzal Culzoni, 2022, y **Direitos humanos trabalhistas**. Curitiba: Instituto Memória, 2020.

como logos la protección de la persona humana y, consecuentemente, toda controversia administrativa o judicial implica hacer Justicia de Derechos Humanos Laborales¹. Empero, es posible que se deba transitar no precisamente por un “Jardín de los senderos que se bifurcan” (Jorge Luis Borges *dixit*), sino una especie de “Campo de los senderos que confluyen”. Es que, en las últimas dos décadas por lo menos, pero aceleradamente en los últimos tiempos, los sistemas procesales han advertido que las cuestiones de derechos humanos que se dirimen en litigios laborales, requieren de acompañamientos y aparatos procesales especiales.

Los embates y los caminos son muchos, pero deben destacarse los que abrieron igualmente en los últimos años. Es cierto que, al incorporar treinta derechos humanos, entre ellos de carácter específicamente social y aboral en sus arts. 22, 23 y 24, ya la Declaración Universal de Derechos Humanos trajo aquello (art. 8) de que:

Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley. (ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, 2023).

Y así es que existen recursos efectivos como los amparos, *habeas corpus* y otros medios expeditivos de solución de conflictos.

Sin embargo, numerosos instrumentos de derechos humanos que se dirigen también al ámbito laboral, han debido insistir sobre el tema con el marco de la Declaración de principios y derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) enmendada en 2022². La Recomendación sobre la Discriminación (empleo y ocupación) n. 111 de 1958 incluye disposiciones especiales de naturaleza procesal muy distintas a las que se aplican hasta hoy en día en las administraciones y tribunales. Igual, en el estudio general sobre Igualdad en el empleo y Ocupación (1988) la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) hace lo propio en materia procesal. En esa misma dirección y más actualmente, el art. 6 del Convenio 190 sobre Violencia y Acoso en el mundo del trabajo, ha indicado que ese trato igual

¹Sobre el concepto de Derechos Humanos Laborales, ver ARESE, César. **Derechos humanos laborales**. 2. ed. Buenos Aires: Rubinzal Culzoni, 2022, Capítulo I: “Teoría de los Derechos Humanos Laborales”, p. 25-ss.

²Que potencian los diez convenios e instrumentos relativos a la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y un entorno de trabajo seguro y saludable.

y exento de violencia a los grupos vulnerables o grupos en situación de vulnerabilidad según normas internacionales del trabajo y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos (art. 13 de la Recomendación n. 206) y un sistema y pautas procesales muy precisas de control de aplicación y vías de recurso y reparación (arts. 10 del Convenio y arts. 14 y sig. de la Recomendación).

Podría seguirse la enumeración, pero la impronta de género, ha venido a acelerar el proceso. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas (CEDAW) contempla la protección jurídica (art. 2, "c"), comprende la discriminación en el empleo (art. 11) y ha desarrollado sistemas y pautas especiales en la materia³; la **Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, "Convención de Belem do Para"** contiene disposiciones sobre el derecho a recursos sencillos y rápidos ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos con pautas muy precisas⁴; la Ley de Argentina n. 26485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales y su decreto reglamentario 1011/2010 incorporan reglas procesales judiciales muy precisas y, sin agotar el tema, las Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad, Cumbre Judicial Iberoamericana, 2018, trae un conjunto de recomendaciones relativo al acceso y tratamiento procesal de un contingente que, naturalmente comprende a las personas trabajadoras. No sólo por su vulnerabilidad esencial al estar colocadas en condición de subordinado y en relaciones desiguales de poder, sino también habitualmente en situación de debilidad estructural y la interseccionalidad o también hipervulnerabilidad⁵.

Este derecho positivo, por cierto dinámico, en crecimiento y sobre el que sólo se hacen algunos apuntes, ha venido incidiendo en

³En la Recomendación general n. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia, 2015, del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, estableció seis componentes esenciales y relacionados entre sí - justiciabilidad, disponibilidad, accesibilidad, buena calidad, rendición de cuenta de los sistemas de justicia y suministro de recursos a las víctimas - que son necesarios para asegurar el acceso a la justicia.

⁴Art. 4, "g" y art. 7, "f" y "g" establecen "procedimientos legales justos y eficaces" y "mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces" (ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS, 2023).

⁵Regla 3: "En este contexto se consideran en condición de vulnerabilidad aquellas personas quienes, por razón de su edad, género, orientación sexual e identidad de género, estado físico o mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas y/o culturales, o relacionadas con sus creencias y/o prácticas religiosas, o la ausencia de estas encuentran especiales dificultades para ejercitar con plenitud ante el sistema de justicia los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico" (CUMBRE JUDICIAL IBEROAMERICANA, 2023, p. 3).

los sistemas procesales particularmente en cuanto al tratamiento y cauce en materia de materias como la restricción o inaplicación del recurso de la conciliación/mediación y la apreciación de la prueba, desde distintos modelos de cargas hasta su directa inversión⁶.

2 DOS MUESTRAS

Ciertamente que las normas procesales administrativas y judiciales laborales admitieron desde hace mucho tiempo, vías de acceso diferenciales para los casos de afectación de la libertad sindical (arts. 47 y 52, Ley de Asociaciones Sindicales n. 23551). No se hace habitualmente, igual diferenciación en materia general de los derechos humanos laborales afectados, lo que, en todo caso, quedó para los recursos de amparos generales.

Sin embargo, el Código de Trabajo de Chile abrió uno de esos senderos. Luego de reconocer los derechos fundamentales relativos a trato digno e igualitario, sin violencia y acosos limitando las facultades del empleador dentro de la empresa (arts. 2 a 5), se estableció el Procedimiento de Tutela Laboral respecto de la afectación de derechos fundamentales reconocidos en su Constitución Política de la República⁷ (arts. 485 y sig.).

En el ámbito nacional, existen igualmente medidas parciales y paliativas destinadas a adaptar viejos conceptos procesales a la vigencia de derechos humanos, operatividad y resolución adecuada en el plano judicial. Un ejemplo es un acuerdo de 2021 de la Justicia de Córdoba, Argentina, que estableció la “Clasificación de causas a los fines de asignar prioridad en la fijación de audiencias de vista de causa en salas de la cámara única del trabajo de Córdoba y cámaras del trabajo del interior”. Se diferencian las “Causas en las cuales la parte actora se encuentre conformada por una/s persona/s en situación de

⁶ARESE, César. Tres impactos procesales del Convenio 190: crisis de la conciliación del artículo 15 de la LCT, reconfiguración de la LRT e inversión de cargas probatorias (sin “Pellicori”). **Revista de Derecho Laboral**, Santa Fe, t. 2, p. 39-62, 2021a.

⁷Se sintetizan así: a) Derecho a la vida (artículo 19, número 1); b) Derecho a la integridad física y síquica (artículo 19, número 1); c) Derecho a la intimidad y respeto a la vida privada (artículo 19, número 4); d) Derecho al honor (artículo 19, número 4); e) Derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada (artículo 19, número 5); f) Derecho a la libertad de conciencia, la manifestación de las creencias y el libre ejercicio de todos los cultos (artículo 19, número 6); g) Libertad de expresión, opinión e información sin censura previa (artículo 19, número 12, inciso primero); h) Libertad de trabajo y de contratación laboral (artículo 19, número 16, inciso primero y cuarto); i) Derecho a la no discriminación (artículo 2 del Código del Trabajo). Ver: UGARTE CATALDO, José Luis. Los derechos fundamentales del trabajador: el nuevo procedimiento de tutela laboral. **Ensayos Jurídicos**, Santiago de Chile, Universidad Alberto Hurtado, n. 2, 2006.

vulnerabilidad, para las que se aplican los protocolos relativos al acceso a la justicia de niñas, niños y adolescentes, de personas mayores y con discapacidad”. Se acude a las referidas Reglas de Brasilia⁸. Estas medidas relativamente simples (y obvias) han permitido dar respuestas a casos graves de vulnerables e hipervulnerables que, en otras épocas corrían el destino de la mora tradicional mediterránea y no victimizaban a esos actores, sino que directamente los condenaban a olvidarse de sus juicios.

3 EL AIRE RENOVADOR DEL SUR

3.1 Nuevos principios nuevas competencias

En Argentina existen 24 códigos procesales del trabajo dada su conformación federal ya que cada Estado provincial posee su propio sistema judicial. La mayor novedad vino del sur, con la Ley n. 5631, del 27 de marzo de 2023, de Procedimiento Laboral de la Provincia de Río Negro, Argentina. En primer lugar, porque a los ya clásicos principios procesales se incorporaron los de:

[...]

6) Efectiva tutela judicial de los derechos del trabajador.

7) Reequilibrio procesal: impone la exigencia de un juez que actúa para situar a las partes en situación de igualdad procesal.

8) Indemnidad: de modo que no se produzca ninguna represalia para el trabajador o testigos como consecuencia del reclamo judicial. [...] (ARGENTINA, 2023).

En segundo lugar, porque se amplía la competencia a “[...] los conflictos relativos a las relaciones de trabajo de los dependientes de entes públicos” (art. 7) suprimiendo la exigencia de que “[...] por acto expreso se los incluya en la Ley de Contrato de Trabajo, o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo” de la ley anterior (ARGENTINA, 2023).

Con tales directivas, se direcciona al magistrado para cumplir un rol protectorio procesal, no neutral y progresivo y a la vez comienza a corregirse la exclusión de los dependientes públicos del acceso a tutela

⁸LISA DAGATTI, Daniela Noemí. La vulnerabilidad en el proceso labor. *Revista 14 bis*, Córdoba, AADTSS, n. 63, 2023, p. 65.

judicial efectiva que significa peregrinar en procesos dispositivos y escritos de la competencia contencioso administrativa⁹.

Desde hace tiempo, se sostiene que los empleados públicos son portadores de derechos humanos laborales al igual que los del orden privado y sus controversias deben ser dirimidas en el fuero especial de los trabajadores.

3.2 Un proceso especial en violencia y acoso

Lo más interesante es la institucionalización del “Procedimiento sumarísimo en casos de violencia o acoso laboral” (arts. 72 a 84) reservado para un buen espectro de conflictos relativos a derechos humanos:

Art. 72°. Las personas dependientes que, dentro de su ámbito laboral, sean víctimas de violencia, acoso o todo comportamiento destinado a provocarle, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral, sea como amenaza o acción consumada por cualquier medio, y que provengan tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores pueden promover juicio por el procedimiento que se determina en este Capítulo. (ARGENTINA, 2023).

En este caso se incorporan los principios de “[...] celeridad, reserva, confidencialidad, autonomía, gratuidad y de no re victimización” (ARGENTINA, 2023).

En lo esencial estos principios y la competencia de ajustan, con algunos matices a la definición del art. 1 del Convenio 190, aunque sin otorgarle especialidad destacada a la violencia de género por más que se incorpora en el concepto de violencia y acoso sin diferenciación¹⁰. Esta flaqueza, se enmienda en el art. 74, cuando se indica, algo contradictoriamente, que “La presentación o denuncia de violencia o acoso laboral por razones de género se formulan vía digital, electrónica, telefónica o por cualquier otro medio” y se enumeran las exigencias (ARGENTINA, 2023).

⁹Para ampliar sobre esta exclusión ver el subtítulo “Trabajadores del Estado y recortes de acceso a tutela judicial efectiva” en ARESE, César. **Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur**. Ginebra: OIT, 2020. Documento de Trabajo de la OIT 10, p. 23. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_757104.pdf.

¹⁰Sobre el tema ver: ARESE, 2022, p. 315, y ARESE, César. La poderosa y compleja definición de violencia y acoso laboral en el Convenio 190. **Revista Jurídica del Trabajo**, Montevideo, n. 6, set./dic. 2021b, p. 104.

Desde la amplitud del art. 72 de la ley, pueden debatirse igualmente, casos de discriminación que importen, según lo que se denuncie, igualmente violencia o acoso. Ambas figuras se solapan en episodios en que se agreden derechos relativos a la igualdad y dignidad de las personas conforme el art. 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, las disposiciones contenidas en tratados de DDHH de los sistemas de Naciones Unidas e Interamericano y las Declaraciones y Convenios sobre discriminación 100 y 111 y el Convenio 190 de OIT relativos a discriminación¹¹.

El procedimiento especial prevé medidas anticipadas y urgentes y la fijación de una audiencia en 48 horas con escucha personal del juez quien podrá “[...] ordenar, ampliar, ratificar, reemplazar o hacer cesar las medidas” urgentes y receptor el ofrecimiento de pruebas de las partes (art. 76). No se establece la posibilidad de la conciliación, pero, se indica:

El Juez de tramite puede, si así lo estima conveniente y con anuencia expresa de la parte denunciante, utilizar herramientas de comunicación y autocompositivas para la resolución del conflicto. (ARGENTINA, 2023).

Es más, se fija como objetivos del procedimiento: “Propiciar un ambiente laboral libre de discriminación, hostigamiento y violencia en los términos del artículo 72º, promoviendo la equidad y el respeto como ejes rectores de las relaciones laborales” y “[...] cesar de inmediato la situación de violencia o acoso restableciendo las condiciones alteradas” (ARGENTINA, 2023).

3.3 Una sentencia especial

La sentencia con alcance de “cosa juzgada formal” debe dictarse en 10 días homologando los acuerdos de las partes, disponiendo las medidas protectorias o provisorias dispuestas, teniendo a consideración que la víctima goza del derecho de hacer uso de la opción de conservar el espacio, las tareas y el horario habitual de trabajo o solicitar una reubicación conservando las mismas condiciones laborales y remunerativas; ordenando la realización de cursos de sensibilización en la materia y determinando las responsabilidades correspondientes si las hubiere.

¹¹Para ampliar ver ARESE, 2022, capítulos VII a XI sobre discriminación, violencia y acoso laboral, p. 109 a 245, y ARESE, César. El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso laboral un destello del futuro. *Revista de Derecho Laboral Actualidad*, Buenos Aires, 2019, p. 19.

Ese último punto es por demás llamativo porque no indica límites a los alcances de la decisión. Se interpreta que la atribución de responsabilidades puede incluir medidas para asegurarla, para disuadir, para ejemplificar o para resarcir.

En suma, hay una matriz procesal de brevedad, concentración, participación activa y empoderada del tribunal aun *extra petita* y apuntando a la prevención, remediación y compensación más que a la simple reparación, sin excluirla porque está ínsita en el concepto de sentencia responsabilizante. E inclusive, es ejecutable en el marco del mismo procedimiento sumarísimo (art. 83).

Lo importante es que se advierte el propósito de dar una respuesta jurisdiccional acorde al derecho de fondo, derechos humanos, que se está lesionando y se garantiza, sin la re victimización de largos pasos y plazos procesales que implican, desde el vamos, que quién es sujeto pasivo de la violencia y acoso pierda en el mismo proceso por un efecto iatrogénico.

4 UN MODELO DISTINTO DE CONTRADICTORIO

En el ejemplo rionegrino se nota la marca del Convenio 190 de OIT. Se debe recordar que el Convenio prevé en el art. 10, “b”, “iv”, la obligación de adoptar “[...] medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias” (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019), disposición reiterada en el art. 7, “g”, de la Recomendación n. 206 del Convenio y está prevista en la normativa protectoria en materia de discriminación y violencia de género de Belén do Pará.

Asimismo, no se contempla la conciliación/transacción/liberación, lo que importa que la nueva ley procesal rionegrina la imposibilitaría, conforme lo sostienen los dictámenes de los órganos de control de Belén do Pará y CEDAW y la Ley n. 26485. Se encamina en dirección a la instrumentar medidas de prevención, cautelares como alejamiento del lugar del trabajo, medidas de restricción, la reinstalación, remediación o no repetición, publicidad del reconocimiento, reparación, indemnización y gastos (arts. 10 del Convenio y 14 y 15 de la Recomendación sobre violencia y acoso).

De otro lado, en materia de derechos humanos en general, incluyendo a los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA), las medidas de reparación comprenden una serie de actos procesales ordenados por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). Van más allá porque las decisiones judiciales no se agotan

en la cuestión dineraria e, inclusive, no se atienden estrictamente al contradictorio clásico (demanda/contestación como marco de la *litis*), sino que obligan al tribunal en la protección completa de derecho de fondo.

El procedimiento laboral de Río Negro se abre a la relativización del contradictorio tradicional que marca la actividad probatoria y decisoria del tribunal para desarrollar, aunque tímidamente en este caso, medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción, no repetición, investigación que la justicia de derechos humanos viene desarrollando desde hace tiempo, en especial en el ámbito de la Corte IDH¹². Estas medidas, pueden ser dispuesta aun cuando no exista pedido expreso por parte de la víctima.

5 MUTACIONES Y CONCLUSIONES

A. El derecho del trabajo integra la disciplina de derechos humanos, en tanto tiene por objeto jurídico de protección al hombre y la mujer que trabaja, la persona humana, en fin, que se encuentra en condición de subordinación laboral.

B. La primera ponderación del acceso a tutela judicial efectiva en materia de derechos humanos y la institucionalización de procesos laborales especiales, debe atender al hombre que trabaja, al ser humano que ocupa un sitio de hiposuficiencia y vulnerabilidad en las relaciones jurídicas reales y también procesales. Un nuevo modelo de proceso de trabajo, debe se fija en la condición de vulnerabilidad esencial, especial e interseccional que se hace evidente en muchos litigios laborales. Es decir, el elemento subjetivo activo de la acción laboral.

C. El otro punto es la materia. Quién escribe estas líneas sostiene que toda institución de derecho del trabajo contiene sustancia de derechos humanos por más básicos o pedestres que se presente. En tren de comenzar a andar esa idea en lo procesal, las materias más

¹²CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Medidas de reparación. **Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos**, San José de Costa Rica, n. 32, 2021. Allí se enumera: 1) la obligación de reparar integralmente las violaciones de derechos humanos como principio general; 2) medidas de restitución; 3) medidas de rehabilitación; 4) medidas de compensación: daño emergente, el lucro cesante o pérdida de ingresos, el daño inmaterial medidas de compensación nacionales; 5) medidas de satisfacción: publicación de las sentencias, actos de reconocimiento de responsabilidad, erigir monumentos o actos de preservación de la memoria; 6) medidas de garantías de no repetición: adecuar legislación interna de control de convencionalidad, capacitación de mecanismos institucionales de protección y monitoreo y transformación de situaciones de discriminación estructural; 7) obligación de investigar las violaciones de derechos humanos (investigación, determinación, enjuiciamiento y, en su caso, sanción de todos los responsables).

evidentes para un proceso especial de Derechos Humanos Laborales son las que involucran la dignidad y la igualdad de la persona que trabaja, como la discriminación, la violencia y acoso laboral, especialmente en lo relativo a género. Estas cuestiones no pueden ser tratadas en procesos ordinarios.

D. Como lo hace a partir de ahora el Fuero Laboral de Río Negro, se necesita un proceso para vulnerables y materias especiales de derechos humanos de naturaleza especial, rápido, concentrado, oficioso y facultando al juez para adoptar medidas urgentes y de prevención, remediación, compensación y reparación.

E. La solución de una controversia sobre derechos humanos laborales en la justicia del trabajo, exige otro modelo de análisis del contradictorio sobre la base del derecho de fondo. El contradictorio se subordina a una justicia protectora, reparadora, transformadora y con perspectiva de género. En materia de derechos humanos laborales, un conflicto individual significa la alteración de un derecho de la humanidad y, en consecuencia, toda resolución tiene un alcance que supera el contradictorio clásico, individual, bilateral, *inter partes* y obliga al tribunal a una decisión que apunte, no sólo a la reparación, sino a la remediación, a la prevención, a la no repetición, a la docencia y protección del derecho de fondo para ejemplo de toda la comunidad. Cuando se afecta un derecho humano laboral, se agrede a toda la humanidad.

REFERENCIAS

ARESE, César. **Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur**. Ginebra: OIT, 2020. Documento de Trabajo de la OIT 10. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_757104.pdf.

ARESE, César. **Derechos humanos laborales**. 2. ed. Buenos Aires: Rubinzal Culzoni, 2022.

ARESE, César. El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso laboral un destello del futuro. **Revista de Derecho Laboral Actualidad**, Buenos Aires, 2019.

ARESE, César. La poderosa y compleja definición de violencia y acoso laboral en el Convenio 190. **Revista Jurídica del Trabajo**, Montevideo, n. 6, set./dic. 2021b.

ARESE, César. Tres impactos procesales del Convenio 190: crisis de la conciliación del artículo 15 de la LCT, reconfiguración de la LRT e inversión de cargas probatorias (sin “Pellicori”). **Revista de Derecho Laboral**, Santa Fe, t. 2, p. 39-62, 2021a.

ARGENTINA. Ley n. 5631, del 27 de marzo de 2023. Procedimiento Laboral de la Provincia de Río Negro. **B. O. Prov.**, Viedma, n. 6172, p. 3, 2023. Disponible en: <https://www.jusrionegro.gov.ar/web/normativa/documentacion/PL5631.pdf>.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Medidas de reparación. **Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos**, San José de Costa Rica, n. 32, 2021.

CUMBRE JUDICIAL IBEROAMERICANA. Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad. Asamblea Plenaria de la XIX edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana, abril de 2018, Quito-Ecuador. **ANADEP**, Brasilia, 2023. Disponible en: https://www.anadep.org.br/wtksite/cms/conteudo/40002/100_regras_atualizadas.pdf.

LISA DAGATTI, Daniela Noemí. La vulnerabilidad en el proceso labor. **Revista 14 bis**, Córdoba, AADTSS, n. 63, 2023.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. Asamblea General de las Naciones Unidas. Declaración Universal de Derechos Humanos, París, 10 dic. 1948. **ONU**, Nueva York, 2023. Disponible en: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer: “Convención de Belem do Para”, 1994. **Departamento de Derecho Internacional OEA**, Washington, DC, 2023. Disponible en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso. **Normlex**, Ginebra, 2019. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.

UGARTE CATALDO, José Luis. Los derechos fundamentales del trabajador: el nuevo procedimiento de tutela laboral. **Ensayos Jurídicos**, Santiago de Chile, Universidad Alberto Hurtado, n. 2, 2006.