



**Universidad Siglo XXI**

**Trabajo Final de Grado**

**Abogacía**

**La dificultad probatoria en el *Mobbing***

**Juan Ignacio Rodríguez**

**Año 2017**

## **Agradecimientos**

Gran parte de este Trabajo Final de Grado se lo debo a mi familia constituida por mis padres Silvia y Miguel, mi hermano Alvaro, como así también mis abuelos Amanda y Edgardo, los cuales han sido un pilar fundamental en los buenos momentos, pero sobre todo en aquellos no tan gratos, por lo que estaré eternamente agradecido a todos ellos por haber sido un gran sostén para que yo pueda lograr mi ansiado objetivo de convertirme en profesional.

## Resumen

El término *mobbing* o acoso laboral representa en nuestro país un instituto jurídico, o para algunos un fenómeno, que aunque carece de regulación legal específica en la Argentina, ha tomado notoria trascendencia en los últimos años. En el presente trabajo de investigación se describen los aspectos generales y las características principales de esta figura y se explora en profundidad la etapa probatoria del *mobbing*. Todo ello, en miras de obtener una conclusión sobre este último punto en un proceso de reclamo por acoso laboral.

En esta primera oportunidad, resulta apropiado afirmar que al trabajador víctima de *mobbing* no le será tarea fácil conseguir los elementos de prueba que fundamenten sus peticiones, debido a diversos motivos que serán desarrollados en la presente investigación y que invitamos al lector a conocer.

## **Abstract**

The word '*mobbing*' or '*workplace harassment*' represents in Argentina a legal concept or for some others a phenomenon. It does not have any expressed legal regulation; however, it has grown in popularity in the last years. This present work describes the general aspects and the main characteristics of *mobbing* in addition to its probation process. The main purpose of this work includes a description of the probation task as an important aspect of *workplace harassment*. Finally, it is necessary to conclude that a worker, who is victim of *mobbing*, has a hard assignment in order to prove its petition due to different reasons that will be developed in this present work. We invite the reader to explore which are these reasons.

## Índice

Introducción General.....p. 8

### Capítulo I

#### Derecho del Trabajo

##### Principios jurídicos sustanciales y procesales

1. Introducción.....p. 11

2. Principios sustanciales que rigen en el derecho del trabajo.....p. 12

    2.1 Principio protectorio.....p. 12

    2.2 Principio de progresividad.....p. 13

    2.3 Principio de indemnidad.....p. 15

    2.4 Principio de no discriminación e igualdad de trato.....p. 16

    2.5 Principio de estabilidad.....p. 18

    2.6 Principio de buena fe.....p. 18

    2.7 Principio de irrenunciabilidad.....p. 19

    2.8 Principio de primacía de la realidad.....p. 21

3. Principios procesales que rigen en el derecho del trabajo.....p. 22

    3.1 *In dubio pro operatio*.....p. 22

    3.2 Dirección del proceso e impulso de oficio.....p. 24

    3.3 Oralidad.....p. 25

    3.4 Inmediación.....p. 26

    3.5 Concentración.....p. 26

    3.6 Gratuidad procesal.....p. 27

    3.7 Inversión de la carga de la prueba.....p. 28

    3.8 Sentencia *plus petita*.....p. 29

4. El fundamento de un fuero especializado.....p. 30

5. Conclusiones Parciales.....p. 31

### Capítulo II

#### La actividad probatoria en el juicio laboral

1. Introducción.....	p. 33
2. Cuestiones procesales del Derecho Laboral.....	p. 33
2.1 Algunos aspectos generales vinculados al proceso laboral.....	p. 33
2.2. La prueba en el proceso laboral.....	p. 37
2.2.1 Diferentes medios de pruebas.....	p. 39
2.2.2 La carga de la prueba en el proceso laboral.....	p. 40
3. Aplicación por analogía del Código procesal civil y comercial de la provincia de Córdoba.....	p. 42
4. Conclusiones parciales.....	p. 43

### Capítulo III

#### Primeras aproximaciones sobre *mobbing*

1. Introducción.....	p. 44
2. Aspectos generales del <i>mobbing</i> .....	p. 45
2.1 Origen y concepto .....	p. 45
2.2 Distintos tipos de <i>mobbing</i> y sus fases .....	p. 48
2.3 Naturaleza jurídica.....	p. 50
3. El <i>mobbing</i> como acto discriminatorio .....	p. 50
3.1 Su regulación en nuestro ordenamiento jurídico.....	p.51
3.2 Prueba de la discriminación.....	p. 54
4. Las consecuencias del <i>mobbing</i> en la víctima .....	p. 56
4.1 El <i>mobbing</i> como causal de despido indirecto.....	p. 59
4.2 Reparación de las consecuencias.....	p. 61
5. Conclusiones parciales.....	p. 63

### Capítulo IV

#### El *mobbing* y la importancia de su prueba

1. Introducción.....	p. 65
----------------------	-------

2. La carga de la prueba en el <i>mobbing</i> .....	p. 65
3. Dificultad probatoria del <i>mobbing</i> . Fundamentos.....	p. 68
4. Los medios de prueba más eficaces para probar el <i>mobbing</i> .....	p. 72
4.1 La prueba documental y pericial .....	p. 72
4.2 La importancia de la prueba testimonial.....	p. 75
4.3 Principio “ <i>testis unus, testis nullus</i> ” .....	p. 77
4.4 La prueba presuncional y el rol activo del juez en relación al <i>mobbing</i> .....	p. 79
5. Conclusiones Parciales.....	p. 80

## Capítulo IV

### Análisis Jurisprudencial

1. Introducción.....	p. 82
2. Los comienzos del <i>mobbing</i> en la jurisprudencia.....	p. 82
2.1 Caso “Dufey”.....	p. 82
2.2 Caso “Acevedo”.....	p. 83
2.3 Caso “Rodríguez”.....	p. 85
3. Casos de despido indirecto .....	p. 86
4. La prueba testimonial en la jurisprudencia.....	p. 89
5. El requisito de reiteración temporal en fallos.....	p. 90
6. Conclusiones Parciales.....	p. 91

**Conclusión final.....p. 92**

**Listado de referencias.....p. 97**

1. Doctrina.....	p. 97
1.1 Libros.....	p. 97
1.2 Páginas web.....	p. 98
2. Legislación.....	p. 99
3. Jurisprudencia.....	p. 99

## Introducción

“En la última década, el *mobbing* ha tomado notoria trascendencia no sólo en el ámbito tribunalicio, sino también en el social” (Babugia, 2015, p. 19). Este instituto jurídico instalado ya en el léxico laboralista, también denominado acoso laboral, o acoso psicológico laboral, consiste en toda manifestación de una conducta abusiva, de comportamientos hostiles- a través de gestos, palabras, acciones- hacia el trabajador, quien es víctima y como consecuencia de estos actos sufre un claro menoscabo a su integridad, dignidad y personalidad. Con relación a estas manifestaciones, existe una clara vinculación con actos de violencia y de discriminación. En este sentido, la doctrina enuncia:

La violencia en todos los niveles genera daños irreparables para los individuos que la padecen. Si el trabajo es un medio para dignificar al ser humano, el acoso laboral resulta un hecho incompatible con aquél, ya que no podría admitirse que en el ámbito del trabajo se elimine al trabajador como ser social. (Babugia, 2015, p. 20)

Indudablemente, la violencia no debe ser tolerada en ningún ámbito ya que sus daños son inevitables e impredecibles y sus consecuencias marcan a la persona en toda su integridad. Es verdad que el ámbito laboral ocupa un importante lugar en la vida de las personas, imaginemos entonces qué sucedería si éste se torna en un ambiente hostil, marcado de actos violentos y de discriminación que atentan contra la personalidad del trabajador. Resta preguntarse: ¿de qué manera podría alguien que es víctima de estas situaciones, desear volver a su trabajo cada día?

Por lo tanto, así como resulta imprescindible rechazar actos de discriminación y de violencia en todos los ámbitos de la vida social, es necesario que en las relaciones laborales estas situaciones también comiencen a menguar, o en realidad, a desaparecer en su totalidad.

En cuanto al concepto puntual de *mobbing* o acoso laboral, a lo largo de los años diferentes juristas lo han definido de diversas maneras; todas ellas coinciden en que la conducta que adopta el acosador tiene por finalidad dañar al trabajador, con total intención. Asimismo, gran parte de la doctrina entiende a estos actos provenientes del empleador como actos discriminatorios, que por lo tanto serán regulados y resueltos como tales. Se suma a lo dicho, la importancia de la repetición temporal que se necesita

para que se configure un caso de *mobbing*, lo que implica que la situación que padece el trabajador debe darse de manera sistemática y repetitiva; de lo contrario, la jurisprudencia ha sido conteste en rechazar los reclamos.

En el presente trabajo se busca alcanzar una conclusión acerca de la dificultad probatoria que caracteriza a este fenómeno. En otras palabras, se conoce como cierto que a la hora de probar el *mobbing*, surgen problemas y deficiencias. Lo importante aquí consiste en explorar y analizar cuáles son esas dificultades e intentar reducirlas para que la víctima del *mobbing* no acabe optando por no denunciar las situaciones de acoso.

A lo largo de esta investigación se explora en el primer capítulo lo relativo a los principios jurídicos, tanto sustanciales como procesales, del derecho del trabajo, para lograr una acabada comprensión de todas las garantías con las que cuenta el trabajador y que constituyen su ‘escudo protector’ a la hora de sufrir cualquier tipo de menoscabo en su persona.

En el segundo capítulo del presente trabajo, se describen cuestiones generales del proceso laboral, particularmente con respecto a la prueba. Se brinda aquí un panorama amplio de las diferentes presentaciones judiciales y etapas que marcan el desarrollo del proceso. Principalmente, se describen los medios de pruebas y se definen conceptos importantes que permitirán al lector afianzar sus conocimientos.

Con posterioridad, ya en el siguiente y tercer capítulo, se procede a introducir el fenómeno del *mobbing*, como tema central de este trabajo. Aquí se describe este instituto jurídico, se hace mención de sus principales características y se resaltan los aspectos más importantes vinculados con las consecuencias de estos actos sobre la víctima. Se considera al acoso laboral como un tipo de acto discriminatorio, y se estudia su particular recepción en el ordenamiento jurídico. Asimismo, se analiza al *mobbing* como causal de despido indirecto; tema éste de gran relevancia en la actualidad.

Luego, en el capítulo cuarto, se estudia el punto más importante del presente trabajo: la dificultad probatoria del *mobbing*. En otras palabras, en este capítulo se analiza puntualmente y de manera exhaustiva todo lo vinculado a la actividad probatoria. Se indaga sobre la carga de la prueba, el principio de la inversión de la carga probatoria, y la carga de la prueba dinámica; y sumado a lo dicho, se realiza un análisis detallado de cada medio probatorio que resulta eficiente para demostrar situaciones de acoso laboral.

Finalmente, ya en el último capítulo, se ilustra a través de destacada jurisprudencia los casos más típicos de *mobbing* y particularmente, sus precedentes judiciales. Todo ello, con el objetivo de que el lector tenga un conocimiento de la práctica y no sólo de contenidos doctrinarios.

En fin, el presente trabajo de investigación constituye un análisis exhaustivo de la dificultad probatoria que caracteriza a este fenómeno denominado *mobbing* y busca convocar al lector para que reflexione sobre estas situaciones e invitarlo a que comencemos entre todos a buscar soluciones a esta problemática que día a día afecta a los trabajadores de nuestro país.

## Capítulo I

### Derecho del Trabajo. Principios jurídicos sustanciales y procesales

#### 1. Introducción

Durante el desarrollo de este primer capítulo se analizarán los distintos principios jurídicos que rigen en el derecho del trabajo. Se considera de significativa importancia desarrollar este contenido en una primera oportunidad ya que estos principios constituyen la base de las relaciones laborales; y en este caso en particular, el derecho laboral es el ámbito específico y característico en el que se desarrolla el *mobbing*, tema central de esta investigación.

De esta manera, se estima imprescindible conocer cuáles son los principios sustanciales del derecho que deberían ser respetados en toda relación laboral, ya que se estudiará el acoso laboral o *mobbing* como instituto jurídico puntual que puede presentarse en las relaciones de trabajo. Al respecto, la doctrina asiente: “la existencia de este acoso laboral exige se les imprima especial relevancia a los máximos principios del derecho laboral en cada una de las causas que son llevadas a los estrados judiciales” (Babugia, 2015, p.32).

Asimismo, se analizarán en este capítulo los principios procesales que se procura se respeten en las relaciones laborales como garantía de todo trabajador. En cuanto a estos mandatos propios de la rama del derecho procesal del trabajo, se los define como “conjunto de normas y de principios de carácter instrumental”; es decir, como una “agrupación armónica y coordinada de mandatos jurídicos por medio de los cuales el Estado brinda al justiciable el medio para que actúe sus pretensiones laborales fundadas en el derecho del trabajo” (Damiani, 2008, p.43).

Finalmente se considerará en este capítulo la especialidad del fuero laboral, en cuanto es necesario reconocer que el derecho laboral tiene autonomía propia y requiere de legislación especial en la materia y de un ámbito procesal idóneo que regule todas las relaciones laborales que vinculen a una parte: empleador, con la otra: trabajador.

## **2. Principios sustanciales que rigen en el derecho del trabajo.**

En primer lugar, en cuanto a los principios sustanciales del derecho del trabajo, el doctrinario Orsini (2010), define a los principios jurídicos – a nivel general- como las bases y las razones que le dan fundamento al Derecho. En la actualidad -conforme será analizado- los principios son considerados como verdaderas normas jurídicas de carácter obligatorias.

De este modo, corresponde afirmar que el derecho del trabajo en particular, como rama autónoma, posee principios característicos de la materia, los que se pueden definir, en palabras de Alonso García, como: “aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que puede darse en otras ramas del derecho” (Damiani, 2008, p.31). De esta manera, continúa el autor mencionado, “los principios de derecho del trabajo se aplican a una rama propia que es el derecho laboral. Se caracterizan por su especialidad y su particularidad, ya que no se pueden aplicar a otras ramas”. (Damiani, 2008, p.31).

Por otro lado, se debe considerar que “los principios generales del derecho rigen supletoriamente en el derecho laboral, pero en el supuesto de conflicto entre ambos principios prevalecen los de derecho del trabajo sobre los generales”. (Seco, 2008, p.32)

Es decir, a este trabajo de investigación le interesa analizar los principios sustanciales y procesales que rigen el derecho del trabajo, ya que éstos no sólo son las bases que le dan fundamento al Derecho, sino que buscan proteger o tutelar los derechos de todos los trabajadores- quienes muchas veces son considerados en estado de desigualdad frente a las facultades y potestades de las que disponen los empleadores. A continuación se desarrollarán cada uno de los principios a los que se ha hecho referencia.

### ***2.1 Principio protectorio***

Es considerado el principio rector del derecho del trabajo. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana.

El principio protectorio se encuentra tutelado en nuestra Constitución Nacional, garantizando que el trabajo de toda persona gozará de la protección de las leyes, asegurando al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor.

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial (...). (Artículo 14 bis, CN)

No cabe duda la importancia del principio protectorio, si la misma Constitución Nacional brinda un artículo completo a su regulación. El trabajo debe desarrollarse en condiciones dignas, y el trabajador goza de derechos que deben ser respetados.

Asimismo, en la obra comentada sobre la Ley Procesal del Trabajo de la Provincia de Córdoba, afirma Ackmerman (citado por Damiani Adriana) que “este principio se confunde con el de la propia razón de ser del derecho del trabajo”. En realidad, el autor menciona: “la doctrina en general fundó dicho principio en la desigualdad de las partes vinculadas con un contrato de trabajo (...)” finalizando con la conclusión de que “cualquiera sea la motivación última que haya originado ese sentido protector, lo importante es reconocer que él existe”. (Damiani, 2008, p. 44).

Por otro lado, cabe mencionar que no debe restarse importancia a este principio, ya que abarca ciertas reglas esenciales para garantizar condiciones dignas al trabajador. Ellas son: *In dubio pro operario*; *gratuidad procesal*; *inversión de la carga de la prueba*; y *sentencia plus petita*. A pesar de que la referida autora las incorpora dentro de este principio protectorio, en este trabajo en particular, serán analizadas en profundidad en el apartado correspondiente a “Principios procesales que rigen en el derecho del trabajo”.

## **2.2 Principio de progresividad.**

Este principio constituye sin dudas una garantía del trabajador, que implica que ante la producción de un cambio normativo que se suscite en materia laboral (por

ejemplo como ha ocurrido con la reforma de la Ley de Riesgos de Trabajo) se garantice ampliar progresivamente el nivel de tutela sobre los trabajadores y nunca disminuirlo.

Es decir, se intenta proteger al trabajador de todo cambio que lo pueda perjudicar. Al respecto, la doctrina afirma:

El principio de progresividad es relativamente novedoso en el derecho del trabajo. Establece que ningún cambio se puede realizar en el marco del contrato de trabajo que implique una disminución o pérdida de un derecho, y en su caso, los cambios o modificaciones son sólo admisibles si son más beneficiosas para el trabajador. Es más, el Estado debe propiciar las mejoras o reformas que contribuyan a respetar los derechos enunciados por el sistema legal (leyes de fondo, estatutos especiales, convenios colectivos y laudos con fuerza de tales), en cuanto a su calidad y extensión, y debería adicionar los medios o mecanismos para que gradualmente, los derechos no sólo se apliquen, sino que además incorporen nuevos elementos en beneficio del trabajador.<sup>1</sup>

Por lo tanto, no sólo el Estado busca proteger al trabajador sino que se obliga a que en sus reformas, no deje de protegerse ninguno de sus derechos. Este principio, se ha incorporado en nuestro ordenamiento jurídico a partir de la reforma constitucional de 1994, cuando se otorga carácter constitucional a los pactos internacionales:

El principio de progresividad, también denominado principio de irregresividad (...) se incorporó a nuestro derecho interno a través del Pacto de San José de Costa Rica, tratado de los derechos humanos denominado de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales que en el Artículo 26 y bajo el título “Desarrollo progresivo” dispone: “Los Estados partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados”.

En conclusión, y como lo afirma Schik (2014), a través de este principio, como garantía de los trabajadores, se intenta que una vez que los derechos han sido adquiridos

---

<sup>1</sup> Fuente: El principio de progresividad en las relaciones laborales y los derechos patrimoniales del trabajador. (19/05/2016). El Cronista.

obtienen el carácter de obligatorios e inderogables para evitar así un retroceso en los derechos del trabajador. Asimismo, resta aclarar que este principio constituye parte de lo que denominamos orden público laboral, tal cual lo enuncia la doctrina:

El principio de progresividad se relaciona con el Orden Público Laboral en cuanto sustenta la adquisición de los derechos consagrados por las constituciones nacionales y provinciales, los Tratados y Convenios de la OIT, las leyes, Convenios Colectivos de Trabajo, estatutos profesionales, y demás fuentes normativas por las que los trabajadores obtengan mayores beneficios. Y que una vez adquiridos por los trabajadores revisten carácter obligatorio, inderogable e irrenunciable, so pena de caer en la nulidad de los actos que se contrapongan a su vigencia. Que esos beneficios una vez obtenidos se integran a los contratos individuales de trabajo, y ya no se podrá disponer de ellos sin caer en conductas ilícitas. (Nápoli, 2003)

### ***2.3 Principio de indemnidad.***

Este principio del derecho laboral, que como toda garantía del trabajador busca protegerlo de conductas arbitrarias que lo perjudiquen, significa puntualmente que el empleador sea responsable durante el transcurso de la relación laboral de que el trabajador salga ileso y no sufra ningún daño, preservando las condiciones de seguridad e higiene; y que en caso de sufrir algún daño el trabajador deberá ser indemnizado. De esta manera, afirma la doctrina:

“Principio de indemnidad: Este principio implica, como su nombre lo indica, que el trabajador debe salir indemne (ileso, incólume, intacto) del contrato de trabajo (Fernández Madrid, 2001: 277), es decir que no debe sufrir daños (ni en su persona ni en sus bienes) por la ejecución del vínculo laboral o en ocasión de éste. Correlativamente, le impone al empleador la obligación de garantizar la seguridad (personal y material) del trabajador y, en su defecto, la de reparar todos los daños sufridos por éste como consecuencia de la puesta a disposición de su fuerza de trabajo (Orsini, 2009: 513)”. (Orsini, s/f, p. 501)

Es decir, como se indica, existe aquí un doble aspecto: un deber de no hacer (no dañar) y una correlativa obligación de hacer (responsabilidad, reparación) en caso de que este daño suceda. Sin embargo, no sólo se hace referencia a que el empleador no debe dañar, sino que además, el trabajador no debe sufrir ningún tipo de daño ni de su

empleador ni por la ejecución del vínculo laboral o en ocasión de éste; lo que sin dudas refleja la amplitud de esta garantía de indemnidad.

En la presente investigación se profundizará sobre este principio en los próximos capítulos, vinculándolo al tema central del trabajo, ya que es innegable la relación que existe entre la garantía de indemnidad, y su violación a través de actos que conforman el denominado “*mobbing*”.

#### **2.4. Principio de no discriminación e igualdad de trato.**

Este principio es sumamente importante en la presente investigación. Se manifiesta a través del enunciado “igualdad entre iguales y en igualdad de situaciones”, lo que implica que debe existir igual remuneración por igual tarea. A su vez este principio lleva implícito el hecho de que el empleador no debe discriminar al trabajador por ninguna razón. Es decir:

El principio de igualdad consagra la igualdad de derechos y oportunidades entre todos los seres humanos, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad, religión, condición social, opinión política, etc.

No desconoce las desigualdades naturales, sociales y culturales que existen entre los seres humanos "diferencias físicas, intelectuales, económicas, creencias, etc.-. Por el contrario, parte de su reconocimiento para luego afirmar, consagrar y promover la igualdad en el ejercicio de los derechos y en materia de oportunidades".

El principio de igualdad se expresa a través del derecho a recibir un trato igualitario frente a la identidad de circunstancias y opera como límite frente a la arbitrariedad.<sup>2</sup>

No cabe dudas la destacada importancia de este principio, y así lo refleja la legislación: la Ley de Contrato de Trabajo (n° 20.744) en su artículo 17 establece textualmente la prohibición de hacer discriminaciones: “Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”. En tanto el art. 81 de la misma ley señala que: “El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan

---

<sup>2</sup> Fuente: Principio de igualdad en las relaciones laborales. (10/03/2008). *Los Recursos Humanos*.

discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador”.

Por lo tanto, se puede afirmar que el trabajador estaría protegido legalmente de arbitrariedades vinculadas a la discriminación en el ámbito laboral. Lo que implica que frente a actos violatorios de estos principios y garantías, los trabajadores tendrían las herramientas necesarias (la misma ley) para poder hacer frente a estas discriminaciones. Sin embargo, como se analizará en este trabajo, existen innumerables situaciones que quedan al margen de esta protección, que dañan al trabajador, y que lo dejan desamparado sin encontrar remedio alguno a la hora de buscar soluciones.

Sumado a lo dicho, Martínez Vivot con respecto a la discriminación, afirma:

“Existe discriminación cuando, arbitrariamente, se efectúa una distinción, exclusión o restricción que afecta al derecho igualitario que tiene toda persona a la protección de las leyes, así como injustificadamente se le afecta a una persona, o grupo de personas, o comunidad, el ejercicio de alguna de las libertades fundamentales expresadas por la Constitución Nacional por razones de raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas o de cualquier orden, sexo, posición económica o social u otra de cualquier naturaleza posible”.

(Martínez Vivot, 2000, p.27)

A modo de ilustración de este principio de no discriminación e igualdad de trato, en el fallo caratulado “*Greppi, Laura Karina v. Telefónica de Argentina SA*”<sup>3</sup> se ordena a una empresa a reincorporar a una empleada basándose en la figura de discriminación laboral, una vez acreditado que su despido se debía a cuestiones discriminatorias. De hecho, se comprobó que el despido fue consecuencia de un acto realizado por la actora, que consistió en enviar un e-mail a sus compañeros de trabajo instándolos a adoptar acciones colectivas pacíficas en solidaridad con los trabajadores de otra empresa; lo que importa una restricción impuesta por la empleadora al pleno ejercicio constitucional de propagar sus ideas (art. 14. C.N.).

De este modo, se está en condiciones de afirmar que este principio tiene una relación estrecha con la temática elegida en esta investigación. Esto se advierte dado a

---

<sup>3</sup> CNAT., Sala IX, 2005, “*Greppi, Laura Karina v. Telefónica de Argentina SA*”.

que el *mobbing* es considerado una actitud puramente discriminatoria hacia el trabajador por parte del empleador que se plasma en unas series repetitivas y habituales de actuaciones hostiles, que tienen efectos nocivos para la víctima.

### ***2.5.Principio de estabilidad.***

Continuando con los principios del Derecho Laboral, se procede a analizar el principio de estabilidad; considerado otra garantía del trabajador que le asegura una tutela contra el despido injustificado, siempre y cuando no se observen incidentes imputables al trabajador que den lugar a su exclusión. En doctrina se afirma que:

El derecho a la estabilidad "es el derecho que garantiza al trabajador la conservación de su empleo". (...) El artículo 14 bis de la Constitución Nacional consagra que "el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes." y la ".protección contra el despido arbitrario.". Esta disposición dejó librada al criterio del legislador el sistema de protección contra el despido arbitrario. (Ramos, 2008)

Como se puede observar nuestra Constitución Nacional recepta este principio expresamente en su artículo 14, buscando dar acabada protección al trabajador y sin dejar lugar a dudas.

Con relación al tema de esta investigación, se considera éste, otro de los principios importantes a tener en cuenta ya que mientras esta garantía busca resguardar la estabilidad laboral del trabajador, en el *mobbing*, uno de los motores que mueve al empleador o compañeros de trabajo es amedrentar y poner en riesgo el puesto de trabajo de la víctima a través de constantes hostigamientos, para lograr justamente su expulsión.

### ***2.6. Principio de buena fe.***

Es un principio muy importante a pesar de no ser exclusivo del derecho laboral. Se encuentra amparado en el art. 63 de la Ley de Contrato de Trabajo, donde se expresa que las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando sus conductas a lo que es

propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

Comprende este principio la premisa de que ambas partes deben actuar con fidelidad y llevar acabo conductas adecuadas al cumplimiento de sus obligaciones. Con respecto a la temática de esta investigación, se observa cómo se estaría violando este principio de buena fe, en cada conducta arbitraria y hasta abusiva por parte del empleador hacia el trabajador.

Es decir, de acuerdo a lo estipulado por la Ley de Contrato de Trabajo se debe obrar con buena fe en toda la relación laboral (al celebrar, ejecutar y extinguirse el contrato), mientras que en relación al *mobbing*, el principio de buena fe se ve principalmente afectado al momento de ejecutar el contrato, porque es a partir de este momento justamente cuando empieza a avizorarse el acoso.

Por el carácter personal de la relación laboral, la buena fe adquiere especial relevancia en el ámbito del derecho del trabajo. La ley de Contrato de Trabajo establece que dicho principio se concrete en un deber recíproco de colaboración entre las partes: fidelidad del trabajador y previsión del empleador. La mencionada norma reconoce a la buena fe como límite de todo comportamiento con relevancia jurídica de los sujetos de la relación laboral e impide al empleador ejercer funcionalmente sus facultades. (Tamantini, 1989)

Por lo tanto, en respeto del mencionado principio de buena fe, se podría afirmar que ambas partes en una relación laboral se deben colaboración y fidelidad para lograr un armónico vínculo laboral. Todo lo contrario ocurre justamente en los casos de *mobbing*, tal cual se analizará en los siguientes capítulos.

## **2.7. Principio de irrenunciabilidad.**

Destacada doctrina en respaldo a este principio afirma que en el sistema jurídico laboral de nuestro país existen dos áreas: “la del orden jurídico público en la que los derechos nacen de disposiciones imperativas y son irrenunciables y la de la autonomía de la voluntad donde juega la voluntad privada y la libre manifestación y disposición de las partes.” (Zapata de Tamantini y Tamantini, 1987). Partiendo de esta distinción, se puede afirmar que ciertos derechos no pueden ser renunciados por ninguno de nosotros,

siendo esto materia de orden público, por lo tanto indisponible por las partes. En este sentido, los autores mencionados afirman:

El principio protectorio establece límites, normas de orden público, que aseguran condiciones inderogables de labor. Estas condiciones son irrenunciables sea que la renuncia provenga de un acto unilateral del trabajador o por acuerdo de partes, porque de lo contrario el orden público laboral quedaría vulnerado al disponerse en perjuicio del trabajador.

La irrenunciabilidad protege al trabajador durante todos los momentos de la relación laboral, desde su nacimiento hasta su finalización y una vez concluida ésta protege también el ejercicio de los derechos emergentes de la relación habida. La violación de la irrenunciabilidad trae aparejada la nulidad de la cláusula respectiva, pero el contrato subsiste. (Zapata de Tamantini y Tamantini, 1987).

Cabe aclararse aquí que aunque el trabajador -en reiteradas oportunidades- renuncie a sus derechos ya sea por falta de negociación o ignorancia, esto no es lo que debería suceder en las relaciones laborales. De hecho, aunque el trabajador muchas veces desconozca sus garantías, éstas existen, y por lo tanto, el empleador no debe dejar de cumplirlas. Esto quiere decir, que en un supuesto caso en el que el trabajador esté renunciando a algún derecho y el empleador lo detecte, no debería permitirlo; lo cual se vincula al anterior principio descrito, de la buena fe que debe existir entre las partes.

Particularmente, el Art. 12 de la Ley de Contratos de Trabajo expresamente menciona:

“Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción”.

Al respecto, un fallo trascendental que refleja este principio es el de "*Obarrio Ramón María C/CPC S.A. y otros s/despido*"<sup>4</sup>. En este caso puntual el demandado decide de manera unilateral rebajar el salario de un empleado justificando que la reducción fue realizada de manera consensuada con el actor. A pesar de ello no hay prueba de ese acuerdo y el silencio del trabajador no prueba nada en su contra. Lo llamativo es que aunque la rebaja de salario hubiese sido consensuada entre ambas partes, de ninguna manera sería válida porque se estaría corrompiendo el principio de

<sup>4</sup> CNAT., 2002, "Obarrio, Ramón María c/CPC S. A. y otros s/despido".

irrenunciabilidad de derechos. Este fallo es una mera ilustración de las cantidades de situaciones que ocurren a diario, en las que el trabajador desconociendo sus derechos acaba renunciado a éstos al aceptar condiciones no favorables para su persona, tal vez, por miedo a perder su trabajo.

## **2.8. *Principio de primacía de la realidad***

Este principio tiene como función principal otorgarle prioridad a los hechos por sobre las apariencias, formas o denominación que se le diera al contrato. En el Art. 14 de la LCT se estipula que: “Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley.”

En este sentido, la autora Damiani (2008) afirma: “En el procedimiento laboral convergen factores sociales y privados, que la ley armoniza y encauza a objeto de obtener una sentencia que se ajuste en lo posible a la realidad de los hechos y logre la observancia plena de las normas que regulan el trabajo” (p.52)

Asimismo, se afirma que el Juez no puede solamente detenerse a apreciar las pruebas ofrecidas por las partes, si considera que existen otras que servirán para despejar dudas y para lograr una solución más justa (Damiani, 2008). Esto quiere decir, que a pesar de que siempre se ha dicho que se debe resolver en base a las pruebas aportadas en el juicio por las partes, no corresponde dejar de considerar aquellos elementos no aportados, pero conocidos por el Juez, y que sirvan para la búsqueda de la verdad real.

Por otro lado, este principio, siguiendo a la mencionada autora, abarca ciertas reglas, pero que en este presente trabajo se analizarán en el apartado siguiente, correspondiente a principios procesales: Dirección del proceso e impulso de oficio; oralidad; inmediatez; e instancia única.

Finalmente, se quiere dejar en claro que este apartado relacionado a los principios sustanciales del derecho laboral, son simplemente una enumeración de los que han sido

considerados más importantes para esta investigación; sin dejar de afirmar que existen otros, y que varían de acuerdo a cada autor y/o doctrina.

### **3. Principios procesales que rigen en el derecho del trabajo.**

En primer lugar, se define a los principios procesales como aquellos presupuestos que determinan la existencia funcional de un ordenamiento procesal determinado, vinculando cada institución procesal a la realidad en la cual actúan o deben actuar ampliando o restringiendo la esfera o criterio de su interpretación. (Toselli y Ulla, 2004).

De este modo, debe convalidarse al derecho del trabajo como un derecho autónomo, teniendo su razón de ser en la existencia del principio protectorio. Gracias a los principios procesales es que se le otorga autonomía a los cuerpos procesales, diferenciándolos del resto. Estos principios procesales, aunque pueden variar de acuerdo a los diferentes autores, incluyen:

#### **3.1 “*In dubio pro operario*”**

Este primer principio consiste en demostrar que en caso de duda en lo que respecta a la interpretación de la ley o la apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces decidirán en el sentido más favorable al trabajador.<sup>5</sup>

El doctrinario López, citado por Damiani, afirma: “Este principio es un aspecto o manifestación parcial del principio general del ordenamiento jurídico de favor hacia el trabajador subordinado; (...) supone, por lo tanto, la existencia de una duda insuperable, vale decir, que sobrevive al agotamiento de todos los medios posibles de investigación”. (Damiani, 2008, p. 49).

Continúa la mencionada autora “No se trata de cualquier interpretación sino de la más favorable al trabajador” e insiste, “(...) debe aplicarse sólo cuando realmente exista una duda sobre el alcance de la norma legal”. Claramente se busca proteger a la parte

---

<sup>5</sup> Artículo 9 de la ley 20744.

más débil de la relación laboral; para que en caso de duda insuperable, no quede desprotegido frente a la parte más fuerte que sin duda es su empleador.

Puntualmente, esta regla resulta de significativa importancia ya que se encuentra regulada en la misma Constitución de la Provincia de Córdoba, en su artículo 23, inc. 13 in fine<sup>6</sup>, a lo que se le suma su expresa contemplación en el art. 9 de la ley 20.744 el que establece: “En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo.”

Es decir, y a modo de conclusión, si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

Por otro lado, como parte constitutiva de esta regla de “*in dubio pro operario*”, algunos doctrinarios enuncian la regla denominada “la norma más favorable”- que puede ser enunciada como una regla aparte, o como vinculada a la primera. Particularmente, el TSJ en pleno<sup>7</sup> dijo al respecto:

“El principio de “la norma más favorable” que acepta la última parte del art. 23 Const. Pcial. presupone una hipótesis de “conurrencia” o “conflicto” de normas que generan una “duda” en cuanto al precepto aplicable, y que por imperio constitucional debe resolverse teniendo en cuenta la más favorable al trabajador. No es operativo en casos donde no se verifique un supuesto de “conurrencia” o “conflicto” de normas que justifiquen la aplicación de tal principio”. (Daminai, 2008, p. 50)

Esto significa que solamente en caso de conflicto de normas, el juez debe valorar e inclinarse hacia aquella que resulte más favorable al trabajador, aunque sea de inferior jerarquía.

Por otro lado, y para finalizar, también se ha hablado de la “*condición más benéfica*”, que también podría incluirse dentro de este título. Esto significa que las

---

<sup>6</sup> Artículo 23, inc. 13 Const. Provincia de Córdoba: “Todas las personas en la Provincia tienen derecho: (...) 13. A la estabilidad en los empleos públicos de carrera, no pudiendo ser separados del cargo sin sumario previo, que se funde en causa legal y sin garantizarse el derecho de defensa. Toda cesantía que contravenga lo antes expresado, será nula, con la reparación pertinente. Al escalafón en una carrera administrativa. En caso de duda sobre la aplicación de normas laborales, prevalece la más favorable al trabajador.”

<sup>7</sup> T.S.J., Córdoba, en pleno, 8/5/98: “Paniagua de Alday, María E. c/ Municipalidad de Córdoba-Contencioso administrativo”

partes, de ninguna manera, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que aquellas establecidas en las normas legales. Dicha regla se observa en el art. 7 de la ley 20.744 que establece: “Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales o que resulten contrarias a las mismas”.

### **3.2 Dirección del proceso e impulso de oficio**

Este principio implica que “una vez iniciada la demanda por el trabajador, la dirección del proceso y su impulso pasan a manos del tribunal actuante, aún en contra de la decisión o de los intereses de las partes.” (Damiani, 2008, p.53). Es decir, confiere al tribunal la obligación de activar el proceso, ya sea en contra de los intereses de alguna de las partes, debido a que una vez incoada la acción, la misma se desprende de su titular y a partir de ese instante los protagonistas pasan a carecer de facultad dispositiva.

Incluso, agrega la autora mencionada, citando a Allocati, “el impulso procesal de oficio procura conducir progresivamente el procedimiento desde la demanda hasta su conclusión”, y concluye “es uno de los principios esenciales tanto para la búsqueda de la verdad real de los hechos controvertidos en el proceso como para la celeridad necesaria en la tramitación de las causas del trabajo”.

En este sentido, se lo puede denominar como un sistema inquisitivo, ya que las partes pasan a segundo plano, teniendo el juez participación activa dentro de la causa.

En cuanto a la regulación de este principio, se encuentra incorporado en tres normas procesales laborales locales: art. 15, 33 y 60, siendo de destacar el art. 15 del Código Procesal Laboral de la Provincia de Córdoba ley 7987, que establece: “El procedimiento deberá ser impulsado por el Tribunal aunque no medie requerimiento de parte. Los letrados, deberán colaborar en el diligenciamiento de la prueba, a cuyo fin podrán ser autorizados por el Tribunal.”.

### 3.3 *Oralidad*

Otro de los principios procesales del derecho laboral lo conforma el de Oralidad. “La oralidad significa que quien deba fallar obtenga la convicción personal y directa de la verdad de los hechos controvertidos, mediante el contacto con los litigantes y los medios de prueba, sin la intermediación de la escritura” (Damiani, 2008, p.54)

En cuanto a la relación inmediata mediante la oralidad entre jueces y la persona afectada en sus derechos, se afirma que es vital para la celeridad y agilidad del procedimiento judicial, debido a su imperiosa necesidad en lo que respecta a características alimentarias y asistenciales que requieren una expeditiva definición. (Toselli y Ulla, 2004).

Por lo tanto, el proceso laboral se conoce por ser predominantemente oral; a pesar de que en ciertos casos deban necesariamente dejar sentado por escrito declaraciones y actuaciones propias del proceso laboral. Esto quiere decir que en un primer momento, es necesario que la demanda se presente por escrito con el fin de poder correr traslado de la misma a la contraria y respetar el derecho a la legítima defensa en juicio. No sólo la demanda debe llevarse a cabo por escrito sino también la contestación de demanda, los alegatos, como así también el ofrecimiento de las pruebas.

De este modo, una vez trabada la Litis, el juez decidirá que se lleve a cabo una audiencia de conciliación oral, donde ambas partes impondrán sus pretensiones, quedando constancia por escrito de todo lo acontecido en la misma. Este principio vital del proceso laboral es receptado por el Código Procesal Laboral de Córdoba como en el art. 50 donde el juez interviene de manera personal, en la audiencia de conciliación en forma oral.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Art. 50 de la ley 7987: En la audiencia de conciliación, el juez intervendrá personalmente, en forma oral y en audiencia privada; procurando el advenimiento de las partes, si éstas están de acuerdo sobre los hechos y la divergencia versa sobre la aplicación del derecho, no podrá existir transacción. Producida la conciliación, deberá dejarse constancia en acta de los términos y su aprobación por el juez interviniente, la que hará cosa juzgada pudiéndose exigir su cumplimiento por vía de ejecución de sentencia. Si la conciliación fuere parcial, el trámite continuará en relación a las cuestiones controvertidas. Si no se produjere el advenimiento de las partes, se hará constar en esta circunstancia sin expresión de lo que se dijo en la audiencia, no pudiendo ser posteriormente interrogados los intervinientes acerca de lo ocurrido en ella.

### **3.4 Inmediación**

Como complemento del principio de oralidad, la inmediación viene a completar al primero. Afirma la doctrina: “consiste en que el propio juez, por lo menos en principio, debe oír a las partes y recibir la prueba” (Damiani, 2008, p. 55). Asimismo, afirma Allocati citada por Damiani (2008):

“El principio de inmediación, expresa Chiovenda, quiere que el juez que debe pronunciar la sentencia haya asistido al desarrollo de las pruebas de las cuales debe derivar su convencimiento, esto es, que haya entrado en relación directa con las partes, con los testigos, con los peritos y con los objetos del juicio, de modo que pueda apreciar las declaraciones de tales personas y la condición de los lugares, etc. A base de la inmediata impresión recibida de ellos, y no en base a la relación ajena” (p. 55)

Es decir, se procura el contacto directo entre el juez y las partes del proceso, a través de la oralidad, como garantía para obtener una resolución justa, sin intervenciones de apreciaciones realizadas por terceros, ajenos a quien debe resolver.

### **3.5 Concentración**

Sumado a los demás principios, el principio de concentración implica que todas las pruebas se reciban en una audiencia; es decir:

“las pruebas deben recibirse en una única audiencia, como forma idónea de permitir a las partes y al juez tener una visión de conjunto, que permitirá, al término del acto, a aquéllas, formular alegaciones sobre su mérito, y al magistrado, dictar sentencia sin dilación, pues tendrá fresco en su memoria todo lo que al respetar el principio estudiado anteriormente- inmediación- ha pasado en su presencia”. (Damiani, 2008. p.58)

Este principio encuentra fundamento en la necesidad imperiosa de resolver cuestiones relacionadas con necesidades alimentarias y asistenciales. Del principio de concentración se observa que se desprenden importantes características, a las que se refieren los autores Toselli y Ulla (2004). En primer lugar se manifiesta la necesaria celeridad del proceso, evitando plazos indefinidos y procesos sumamente prolongados. En segundo lugar la búsqueda de la continuidad, con el fin de impedir dilaciones

inoficiosas que perjudica directamente a la parte afectada en el proceso laboral. Y por último, como herramienta introducida por el Código procesal, los términos fatales, los cuales una vez cumplido el transcurso del tiempo establecido se pierde el derecho.

En el código procesal laboral de Córdoba se manifiesta este principio en los artículos 18, 66 y 67; siendo el art. 67 de destacar, ya que se estipula que la sentencia deberá dictarse dentro del término fatal de un año a contar desde que el tribunal se avoca a la causa.<sup>9</sup>

### **3.6. Gratuidad procesal**

Otra de las reglas que quedan comprendidas entre los principios procesales, es la denominada “*gratuidad procesal*” que consiste en “la facultad del trabajador- parte más débil y con menos recursos económicos- de acceder a la jurisdicción sin necesidad de realizar los gastos judiciales previos, propios del proceso civil” (Damiani, 2008, p. 45).

Afirma la mencionada autora, al respecto, que este principio se encuentra regulado en la Ley de Contrato de Trabajos, específicamente en el art. 20, como también en el art. 23, inc. 10 de la Constitución de la Provincia de Córdoba. Asimismo, citando a Centeno, expresa:

“El principio de gratuidad se garantiza con el patrocinio jurídico gratuito a cargo de abogados del Estado, el otorgamiento de carta poder simple, la publicación de edictos sin cargo, el telegrama obrero. Por lo que no sólo abarca el proceso, sino que también cubre los gastos administrativos previos al proceso, los del proceso y los posteriores de él”. (Damiani, 2008, p.45)

---

<sup>9</sup> Art. 67 de la ley 7987: La sentencia deberá dictarse dentro del término fatal de un año a contar desde que el tribunal se avocó a la causa.

Dicho término se suspenderá durante el tiempo de diligenciamiento de prueba pendiente por disposición del Tribunal, incidentes, recursos, actos que dependan de la actividad de las partes o mientras el tribunal no esté integrado.

El tribunal que por recargo de tareas u otras razones atendibles, no pudiera pronunciar la sentencia definitiva, dentro del plazo fijado precedentemente, deberá hacerlo saber al Tribunal Superior de Justicia con anticipación de diez días al del vencimiento. El Superior, si considerare admisible la causa invocada, señalará el plazo en que la sentencia debe dictarse, el que no podrá exceder de cuatro meses.

Esto quiere decir que el trabajador, no sólo podrá contar con un abogado del Estado sin gasto alguno, sino que también se le facilitará los medios necesarios para poder iniciar cualquier reclamo, sin costo alguno. Incluso, en caso de que el trabajador decida buscar un abogado particular, y no recurrir a los que brinda el Estado, el letrado no le cobra honorarios hasta la finalización del proceso laboral (los que la mayoría de las veces abona el empleador), para evitar que los altos costos entorpezcan el reclamo de los derechos del trabajador.

Coinciden aquí otros autores al afirmar que en virtud de este principio de gratuidad, el Estado también puede solventar económicamente todos los actos necesarios del proceso como notificaciones, oficios a reparticiones públicas o como gastos necesarios para realizar el acto de subasta. (Toselli y Ulla, 2004)

### 3.7. ***“Inversión de la carga de la prueba”***

Continuando con los principios, existe la denominada *“inversión de la carga de la prueba”*, regulada en el art. 39 de la ley 7987, y constituyendo lo opuesto a lo que se establece en materia civil *“el que afirma un hecho debe probarlo”* (Damiani, 2008). Es decir, se entiende que la carga probatoria pesa sobre el que lo pide, quien es el que tiene la necesidad y la obligación de acreditar que lo que dice es cierto, para convencer el juez. Al respecto, Somaré, y Mirolo, dos doctrinarios citados por Damiani, afirman que:

“En caso de igualdad entre las partes, lo justo y equitativo, es que corresponda al actor probar su afirmación y al demandado su negativa.

Pero si en la realidad tal igualdad no existe – como es el caso en las relaciones laborales-, por aplicación del principio constitucional del art. 16 de la Carta Magna, que debe interpretarse como igualdad de los iguales, la carga de la prueba en juicio no puede ser distribuida sin distinciones”. (Damiani, 2008. p. 46)

Por lo tanto, resulta *“justo”* que la parte más débil de la relación contractual, es decir el trabajador, *“...que es normalmente el actor es exonerado en lo sustancial de la obligación de probar sus dichos, la carga de la prueba recae en lo básico sobre el empleador”*, a lo que continúa el autor *“la demanda goza (...) de una presunción de veracidad (...) que debe ser destruida por el empleador”* (Damiani, 2008, p. 46).

Asimismo, resulta importante aclarar, que al trabajador no se lo libera totalmente de su obligación de probar; sino que éste debe procurar acreditar la existencia de la relación laboral y el resto, es decir, el cumplimiento de las obligaciones impuestas por la ley le corresponde al empleador. (Damiani, 2008).

### 3.9 “Sentencia plus petita”

En primer lugar es necesario recordar que el principio general del derecho común es el principio de congruencia, lo que significa “que el juez sólo puede resolver de conformidad a las pretensiones de las partes formuladas en el juicio; en caso contrario dicha sentencia será pasible de ser revocada” (Damiani, 2008, p. 50).

Sin embargo, en el ámbito del derecho procesal laboral, de acuerdo a lo afirmado en el art. 63 *in fine*, de la ley 7987, se le permite al juez resolver más allá de las pretensiones de las partes, lo que se denomina *ultra petita*.

Esta facultad, que no es discrecional, debe ejercerse dentro de los límites de la razonabilidad y con fundamentación lógica y legal, según lo establece el art. 155 de la Constitución de la Provincia de Córdoba (Damiani, 2008). Esto quiere decir que, “la ley procesal laboral provincial expresamente autoriza al juez a sentenciar *ultra petita*, esto es, más allá de lo pedido pero siempre que se trate del mismo rubro o concepto”. (Damiani, 2008, p. 51).

Con lo dicho se entiende que el magistrado tiene la facultad de aplicar el derecho, por el principio *iura novit curia*, y de resolver con un monto mayor a lo pedido, pero siempre de acuerdo a lo solicitado por el actor (trabajador) y nunca sobre lo que no se haya expresamente reclamado; todo ello con miras a lograr el equilibrio de las partes y de lograr compensar la desigualdad económica.

De este modo, y para concluir, en cuanto a los principios procesales del derecho laboral se puede afirmar que todos ellos buscan evitar que se lleve a cabo todo tipo de discriminación hacia el trabajador: ya sea, otorgándole prioridad en caso de duda, o también a través del impulso de oficio y respetando la oralidad, inmediación y concentración del proceso. Asimismo, se protege al trabajador cuando se le facilita el acceso a la justicia, y se le permite liberarse de la carga de la prueba e incluso se lo respalda en los casos en los que se ha reclamado menos de lo que le corresponde.

Es decir, indudablemente le corresponde al juez considerar todos estos principios al momento de su evaluación, ya que protegen al trabajador de todo tipo de discriminación y tutelan sus derechos en toda su amplitud. En este sentido, la doctrina asiente:

Es fundamental la labor del juzgador, que consistirá esencialmente en interrelacionar las pruebas de la causa y apelar a los principios del Derecho del Trabajo, (...). No sólo guarda especial correlato con estos principios del derecho laboral, que en definitiva buscan igualar a través de la ley situaciones de natural desigualdad, sino también con institutos del derecho civil como lo es por ejemplo el abuso del derecho (...). (Babugia, 2015, p. 31, 32)

#### **4. El fundamento de un fuero especializado**

Cuando se discute acerca del derecho del trabajo, es necesario admitir que estamos frente a una rama del derecho que posee autonomía propia no solo en lo que respecta a la legislación que lo regula sino también en el ámbito procesal, diferenciándolo de otras ramas del derecho. Esto se ha podido observar en el apartado anterior con la descripción pormenorizada de los principios característicos de esta área.

Aquí indiscutiblemente se defiende al trabajador, considerada la parte más débil en la relación de trabajo, es por ello que se sitúa como principio rector del derecho del trabajo al principio protectorio, consagrado no sólo en la Constitución Nacional, sino también dentro de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, que constituye el cuerpo normativo principal del derecho individual del trabajo y que ha sido creado con el fin de mitigar las desigualdades existentes entre empleador y trabajador, colocando a este último como la parte débil de la relación.

En cuanto a la especialización de esta área del derecho, afirma la doctrina:

A partir de la Revolución Industrial, y en consecuencia, de las nuevas formas de producción que comenzaron a fines del siglo XIX, fue necesario el nacimiento de un derecho especial, un derecho que protegiera a ese nuevo grupo de trabajadores, la clase obrera, que ponía a disposición del capitalista- dueño de los medios de producción- lo único que podría brindarle, su fuerza de trabajo. (Damiani, 2008, p.39)

Y de esta manera, afirma la autora, con el paso del tiempo se fue necesitando la creación de normas instrumentales que se adecuaran a las nuevas normas sustanciales, y que respetaran los principios acordes con éstas, y diferentes al derecho procesal civil común.

Es decir, al presentar particulares características la relación laboral debe ser regulada y tener un fuero especializado que se encargue de los distintos casos puntuales. Es por ello que se considera importante destacar a Eduardo Couture en cuanto se refería a la especialidad del derecho del trabajo, afirmando que el conflicto derivado de las relaciones laborales por su complejidad y sus propias necesidades, se diferenciaba de la justicia ordinaria. Agregaba el autor, que se requieren para solucionar los conflictos laborales jueces más ágiles, más sensibles y dispuestos a abandonar las formas tradicionales de garantía para buscar un modo especial de justicia que logre dirimir aquellos conflictos que se suscitan dentro del ámbito laboral. Por lo tanto, la especialización del juez resultaría una exigencia impuesta por la naturaleza misma del conflicto que es necesario resolver (Tosselli, 2007).

## 5. Conclusiones parciales

A lo largo de este capítulo se han desarrollado cuestiones centrales vinculadas al derecho del trabajo y a los principios que inciden en las relaciones de trabajo, tanto principios sustanciales como procesales.

Se considera de importancia destacar que los principios expuestos en este primer capítulo conforman la base de toda relación de trabajo, por lo que resultan imprescindibles para su existencia.

Con respecto a la temática central de nuestro trabajo, particularmente el principio protectorio, el de igualdad y el de no discriminación adquieren una importancia vital. Esto se debe a que en ellos se pone énfasis en la protección del trabajador, considerado la parte más débil de la relación laboral, con el fin de lograr una protección integral de sus derechos y evitar cualquier tipo de discriminación que afecte al trabajador.

Asimismo, cabe referirse al principio de buena fe, que si bien no es propio del derecho laboral, en relación con la temática elegida en este trabajo sobre “*mobbing*”,

adquiere particular consideración. Como se ha mencionado, se confirma la importancia que adquieren los principios del Derecho para el desarrollo de esta investigación, ya que el Juez no podrá dejar de considerarlos al momento de emitir sus resoluciones en casos en los que existe una clara desigualdad de partes.

Finalmente, se dedica un apartado en este capítulo a la importancia que se le atañe al derecho laboral como fuero especializado, destacándose la creación por parte del Poder Legislativo de un cuerpo normativo –Ley de Contrato de Trabajo- que regula todo lo concerniente a las relaciones de trabajo y pone en primer lugar al trabajador con el objetivo de defender sus derechos, y de protegerlo ante cualquier arbitrariedad que lo perjudique.

## Capítulo II

### La actividad probatoria en el juicio laboral

#### 1. Introducción

En este segundo capítulo se examinarán específicamente todos los aspectos que se vinculan con la actividad probatoria dentro del proceso laboral. A lo largo del mismo se realizará una explicación detallada tomando como referencia el Código Procesal del Trabajo, Ley 7987, y se hará alusión a todas las instancias que acontecen dentro de un litigio laboral.

Asimismo, se abordará la carga de la prueba que tiene gran relación con la temática de esta investigación y se la relacionará con el instituto del *mobbing*, destacando el accionar que deberán realizar las partes para defender sus posturas mediante el ofrecimiento de pruebas.

#### 2. Cuestiones procesales del Derecho Laboral

##### 2.1. *Algunos aspectos generales vinculados al proceso laboral*

En primer lugar para poder desarrollar en este trabajo cuestiones vinculadas a la prueba en el *mobbing*, se estima necesario aclarar ciertas características del proceso laboral en general- en cuanto a sus etapas- para luego poder continuar haciendo énfasis en la prueba y particularmente en la prueba con respecto al *mobbing*.

Consideramos importante comenzar por ubicar el marco regulatorio que se encargará de poner fin a las controversias ocurridas en toda relación laboral. Así, la ley 7987 - denominado Código procesal del Trabajo de la provincia de Córdoba- regulará en detalle la sustanciación del proceso en todas sus instancias y las acciones que podrán entablar las partes. En este sentido, corresponde aclarar que la parte actora -en este caso el trabajador- en uso de sus derechos puede plasmar sus peticiones en una demanda, lo que constituye el primer paso del proceso laboral. Allí, en este documento mencionado,

la parte actora puede volcar sus pretensiones en respaldo de sus derechos. Dicha demanda debe ser presentada por escrito ante el juez de conciliación y con la obligación de presentar tantas copias como partes intervinientes haya.

En este sentido, la doctrina define a la demanda como: “es el instrumento que posibilita el ejercicio concreto del poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales, llamado acción, para reclamarles la satisfacción de su pretensión” (Bertossi, 2008, p.542). Esto quiere decir que todo trabajador cuenta con el medio adecuado para reclamar sus derechos que hayan sido vulnerados, y de hecho cuenta con toda la regulación apropiada que lo establece.

Concretamente, en la demanda- regulada en el art. 46 de la ley 7987- se estipula que debe llevarse a cabo la individualización concreta del actor (ya sea persona física como jurídica), su documento de identidad, domicilio real y procesal, nacionalidad, edad, estado civil, profesión u oficio; así como toda la respectiva individualización del demandado.<sup>10</sup>

Una vez identificados todos los datos mencionados, se prosigue a exponer los relatos de los hechos de manera precisa y circunstanciada, donde el demandado tiene la ardua tarea de reconocer o desconocer categóricamente las pretensiones del actor (Toselli y Ulla, 2004).

Al respecto, se afirma: “(...) de la conjugación de los hechos enunciados en su demanda por el actor y los expuestos por el accionado en su responde surgen los términos de la *litis contestatio*, sobre la cual girará toda la actividad probatoria” (Bertossi, 2008, p. 547). Por lo tanto, es de suma importancia que los hechos se encuentren expresados de manera clara y concisa, puesto que si el demandado no asiste

---

<sup>10</sup> Art. 45 de la ley 7987: La demanda se deducirá por escrito, y deberá expresar el nombre del actor, documento de identidad, su domicilio real y el que constituya a los efectos procesales dentro del radio que fije el Tribunal Superior de Justicia, nacionalidad, edad, estado civil, profesión u oficio; el nombre y domicilio, residencia o habitación del demandado y actividad a que se dedica, si se conociere; los hechos y demás circunstancias en que se funda la demanda; el derecho aplicable; la petición y cualquier otra circunstancia que se juzgue de interés para el pleito. Tratándose de demandas derivadas de la Ley Nacional de Accidentes de Trabajo, además de los requisitos ya señalados, el trabajador deberá acompañar el certificado médico que consigne: diagnóstico, grado de incapacidad y calificación legal. Si faltare alguno de dichos requisitos, el juez, de oficio, emplazará al actor para que los complete, en el término de tres días, bajo sanción de inadmisibilidad o a petición de la demandada dentro de los tres días de notificada la audiencia de conciliación

a la audiencia de conciliación se crea una presunción *iuris tantum* de todo lo manifestado.

Asimismo, la parte actora aparte de exponer sus pretensiones también deberá realizar la invocación del derecho que se ve afectado a pesar de que el juez pueda suplir todo aquel derecho que las partes no invoquen o invoquen de manera incorrecta, ya que es amplio conocedor del derecho. De aquí proviene el principio *iura novit curia* que implica que el juez tiene la atribución de aplicar el derecho realizando una correcta calificación jurídica y adecuada de los hechos expuestos por las partes.

Ya invocado el derecho, la parte actora deberá llevar a cabo la petición, precisando y ratificando su pretensión. Dentro de ella puede estar inmersa el monto estimativo que estima necesario para la reparación del perjuicio ocasionado o el restablecimiento al estado en que se encontraba anteriormente al hecho dañoso provocado si fuese posible. Así también posee la atribución de ordenar medidas cautelares que interrumpan temporalmente actividades susceptibles de provocar algún tipo de daño hacia el trabajador.

Una vez admitida la demanda, el juez de conciliación, como autoridad competente, cita y emplaza a las partes a una audiencia de conciliación que se fijará dentro del término no menor a cinco días y no mayor a veinte.<sup>11</sup> Sin embargo, en caso de que el demandado se encontrare domiciliado fuera del país, la audiencia podrá designarse dentro de un término máximo de cuarenta días. Estos topes existentes en los plazos son estipulados con el fin de obtener mayor celeridad en los actos procesales debido a la urgencia alimentaria y asistencial que tiene el afectado por el perjuicio ocasionado en el ámbito laboral. En caso de inasistencia a la audiencia de conciliación puede apercibirse tanto al demandado, dando por contestada la demanda o declarado rebelde, como al actor provocando el desistimiento de la acción (Toselli y Ulla, 2004).

---

<sup>11</sup> Art. 47 de la ley 7987: Admitida la demanda, se citará y emplazará a las partes a una audiencia de conciliación que se fijará dentro de un término no menor a cinco días y no mayor de veinte, y al demandado para que, si no se realiza la conciliación, conteste la demanda bajo los apercibimientos de los artículos 25 y 49. Cuando el demandado se domicilie fuera del lugar de asiento de los tribunales o sea citado por edictos, la audiencia podrá designarse dentro de un término de hasta cuarenta y cinco días posteriores a la iniciación de la demanda.

La audiencia de conciliación es considerada un modo dinámico de resolución de conflictos o una herramienta para asegurar la paz social en un marco de justicia. (Toselli y Ulla, 2004) A lo largo de la misma las partes intentan demostrar sus intereses, infiriendo cuales resultan primordiales con el fin de culminar en una solución integral que favorezca a todas las partes. En esta audiencia, el juez juega un papel central, ya que es el encargado asegurar que el acuerdo al que llegaren las partes se sujete a derecho y respete el orden público. A su vez, juega un rol de juez instructor, por lo que no tiene prohibida la posibilidad de opinar sobre la causa y orientar a las partes a la resolución de conflicto. Finalmente, afirma el mencionado autor, que el objetivo central del Juez consiste en llegar a un avenimiento, por lo que aconseja y participa activamente para lograr tal fin.

La audiencia de conciliación es oral y privada, en el sentido de que las partes reconocen situaciones fácticas ante el juez de conciliación, pero bajo ningún modo quedan expresadas por escritos lo que se haya dicho en la misma que de alguna manera pueda comprometer a las partes. Solo el juez podrá dejar constancia en acta si se llegara a un acuerdo, pero sin nombrar detalles puntuales de la audiencia. En el caso que las partes no logren un avenimiento, el proceso proseguirá, colocando a las partes en el lugar de demandante y demandado, logrando así trabar la litis.

Asimismo, en caso de no lograr avenimiento en la audiencia de conciliación, la actora tiene la facultad de ampliar y modificar la demanda, en lo que respectan los rubros, montos y demandados (Toselli y Ulla, 2004).

Por su parte, la parte demandada- en este caso el empleador- deberá contestar la demanda y en esta oportunidad tendrá la posibilidad de controvertir la pretensión solicitada por la parte actora como también tendrá la opción de reconvenir.

En cuanto a si el demandado (empleador) optare por controvertir la pretensión de la parte actora (trabajador), afirman los autores Toselli y Ulla, (2008), deberá llevar a cabo su defensa abordando los hechos denunciados contra su persona, o bien podrá arremeter contra la errónea interpretación de las normas jurídicas esbozadas por la demandada.

Consecuentemente, ya entablada y contestada la demanda, el juez de Conciliación deberá emplazar a las partes para que en el transcurso de seis días ofrezcan pruebas.<sup>12</sup> Este plazo establecido es de carácter perentorio para las partes logrando que su transcurso genere la preclusión. Sin embargo, puede ocurrir que una vez transcurridos los seis días para ofrecer prueba aparezcan nuevos hechos que tengan una influencia determinante en la decisión del pleito, y que los mismos hayan acontecidos con posterioridad al momento del ofrecimiento de la prueba. Éstas deberán ser introducidas por escrito, tomando juramento por la parte que las invoca de no haber tenido conocimiento de su existencia al momento estipulado para ofrecer la prueba. A su vez es el tribunal de mérito el que deberá valorar dichas pruebas admitiéndola o en su caso rechazando su recepción. Es importante que la parte que introduce esta prueba acaecida con posterioridad al ofrecimiento de la prueba, la ofrezca bajo juramento de no haber tenido ningún conocimiento anterior de la misma de acuerdo a lo que determina el art. 203 del Código Procesal Civil y Comercial de la provincia de Córdoba.<sup>13</sup>

## ***2.2. La prueba en el proceso laboral***

Continuando con el proceso, ya una vez admitida la prueba, el juez de conciliación procede a su recepción en el transcurso no mayor a noventa días de acuerdo a lo que se establece en el art. 53 de la ley 7987.<sup>14</sup> Este tema es de vital importancia para el desarrollo de la investigación, ya que justamente en este trabajo se ha optado por

---

<sup>12</sup>Art. 52 de la ley 7987: Entablada y contestada la demanda, producida y contestada la reconvencción y resueltas las excepciones de previo y especial pronunciamiento, el juez de Conciliación emplazará a las partes para que, dentro del término de seis días, ofrezcan pruebas.

<sup>13</sup> Art. 203 del Código Procesal Civil y Comercial de la Provincia de Córdoba: Si después de los escritos de demanda y contestación ocurriere algún hecho de influencia notoria en la decisión del pleito, o hubiera llegado a noticia de las partes alguno anterior de análoga importancia y del cual juren no haber tenido antes conocimientos, las partes podrán alegarlo dentro de los tres primeros días de la apertura a prueba, articulándolo por escrito.

<sup>14</sup> Art 53 ley 7987: Admitida la prueba, el juez de Conciliación procederá a su recepción dentro de un término no mayor a noventa días, con excepción de la prueba confesional, testimonial e inspección judicial. En contra de la resolución que deniegue alguna prueba procederá el recurso de reposición y apelación.

demostrar la dificultad en la introducción de prueba para los casos de *mobbing*, y por lo tanto, resulta imprescindible comenzar por conocer cómo funciona esta etapa en los juicios laborales. Se parte del supuesto de que en materia probatoria, quien alega un hecho es quien tiene a su cargo la ardua tarea de probarlo, es decir, de demostrar la existencia del mismo. Justamente este punto es el que consideramos que le costará al trabajador que se haya visto afectado por actos discriminatorios que constituyen el denominado *mobbing*.

Como consecuencia de esta difícil tarea que tiene el trabajador, en lo que se refiere al derecho laboral existen características particulares- excepciones a la regla de quien alega un hecho debe probarlo- que lo distinguen claramente de otras ramas del derecho. Esto quiere decir que en estas situaciones en las que al trabajador le cuesta probar lo que alega, es el empleador quien deberá acreditar los hechos que manifiesta el actor en la demanda; denominándose a este beneficio que recibe el trabajador, como “inversión de la carga probatoria” (Toselli y Ulla, 2004).

Además, también se observa en materia laboral lo que es comúnmente llamado como “carga dinámica de la prueba”, que implica que será obligado a acreditar los hechos aquella parte que se encuentre en mejores condiciones de demostrar los hechos. Esto quiere decir que recaerá la carga de la prueba sobre el empleador ya que posee más herramientas que lo facultan a probar los hechos ocurridos a lo largo de la relación laboral. Es necesario tener en cuenta que la recepción de la prueba corresponde al juez de conciliación, salvo aquellas pruebas confesionales y testimoniales que deberán de receptarse ante la Cámara del trabajo por ser de índole oral.

Por otro lado, se destaca que en materia laboral se encuentra estipulado como regla general la libertad probatoria que está determinada en el art. 114 de la ley 7987 el que establece que será de aplicación subsidiaria el art. 200 del Código de procedimiento Civil y Comercial de la provincia de Córdoba en lo que se vincule a la prueba.

Con alusión al tema de la pertinencia de la prueba, discutir al comienzo del proceso si una prueba es pertinente o no, es anticiparse a tal decisión, es por ello que deberá examinársela en conjunto después de haberse producido; recién allí donde podrá avizorarse con certeza si una prueba es pertinente o no. Esto quiere decir que el juez no

se apresura para resolver aisladamente sobre la pertinencia de la prueba (Toselli y Ulla, 2004).

### **2.2.1. Diferentes medios de pruebas**

Con el propósito de ilustrar el tema referido a los medios probatorios, entre las pruebas más comunes en el ámbito laboral se menciona en primer lugar la prueba confesional; la que se refiere a la declaración que lleva a cabo cualquiera de las partes basada en los hechos controvertidos. Es decir, el testimonio que realiza una de las partes debe referirse a la materialidad de los hechos en sí y no en una calificación jurídica (no sobre el derecho), ya que esto será tarea del juez. Sumado a lo dicho, dentro del proceso laboral se manifiestan otros tipos de pruebas de gran importancia. Este es el caso de la prueba documental, la cual es considerada vital para la resolución de controversias en las relaciones laborales. Es necesario en primer momento definir qué se entiende por documento; esto es todo aquel escrito a través del cual se acredita o comprueba algún hecho u obligación. En el ámbito laboral existe un amplio abanico de pruebas documentales partiendo desde recibos de sueldos, certificación de servicios, telegramas, hasta certificados médicos, los cuales aportan en la resolución del pleito.

Asimismo, y continuando con lo establecido por la ley procesal de Trabajo de la provincia de Córdoba, se puede enunciar como otro tipo de prueba que posee gran relevancia en el derecho del trabajo es la prueba pericial. Ocurre que en determinadas cuestiones para demostrar la veracidad o la existencia de un hecho ante los magistrados o autoridades públicas deba ser necesario contar con la participación de peritos especializados. El perito es considerado un experto en alguna ciencia, arte o materia, utilizando sus conocimientos para orientar y aconsejar al órgano jurisdiccional para que tome decisión en lo que respecta al asunto puntual del litigio (Toselli y Ulla, 2004).

Finalmente, una prueba que tiene gran injerencia en los casos de materia laboral es la inspección judicial. El art. 255 del Código de procesal civil y comercial de la provincia de Córdoba plantea que tanto el tribunal como las partes, podrán ordenar la inspección de alguna persona o establecimiento cuando lo estime necesario, dejando asentado en acta todo lo acontecido.

### **2.2.2. La carga de la prueba en el proceso laboral.**

En este apartado se busca especificar y ampliar el tema de la carga probatoria, a pesar de que ya se ha introducido con anterioridad en este trabajo conceptos como “carga dinámica de la prueba” e “inversión de la carga probatoria”.

Se estima que en un primer momento para poder entender cómo funciona la carga de la prueba en el proceso laboral es necesario definir qué se entiende por carga de la prueba, por lo tanto deberíamos formularnos la pregunta ¿A quién le corresponde probar?

En todo proceso existen dos partes que poseen intereses controvertidos generando que se suscite un conflicto entre ellos. Es por ese motivo que las partes deberán aportar pruebas pertinentes con el fin de demostrarle al magistrado la veracidad de los hechos que han expuesto; es decir, con el objetivo de demostrar que su versión de los hechos es la que corresponde y se refleja con la realidad.

Corresponde destacar que la carga de la prueba no presume ningún derecho del adversario, incluso es considerado un poder que tiene el sujeto de ofrecer todo tipo de prueba siempre y cuando no sea prohibida por ley para obtener un rédito conforme a ella. Asimismo, la carga de la prueba es vista como un riesgo que consiste en que quien no prueba los hechos que ha de probar, perderá el pleito.

La parte sobre la que recaiga la carga de la prueba posee absoluta libertad para cumplir o no el acto que la norma contiene, conociendo de antemano que su inobservancia puede generarle resultados perjudiciales para su estado procesal. El juez no tiene la obligación de exigirle el cumplimiento del ofrecimiento de la prueba, por lo que la omisión de la misma bajo ninguna condición es ilícita.

En este sentido, de acuerdo a lo estipulado en el Art. 377 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación la carga de la prueba recae sobre la parte que invoca un hecho y no en la parte que lo niega. Es por ese motivo que se toma como regla principal para estos casos la premisa de quien invoca un hecho deberá probarlo.

Sin embargo, como ya se mencionó con anterioridad, en lo que atañe al derecho laboral existe en nuestro país lo que comúnmente conocemos como la “inversión de la carga probatoria”, que si se quiere podría considerarse como una excepción a la regla antes mencionada.

En cuanto a este tema, coincide la doctrina:

La inversión de la carga de la prueba se produce cuando la ley atribuye la obligación de probar no a quien alegó un determinado hecho, sino a quien niega su existencia, resulta una excepción a la clásica máxima procesal (...) la carga de la prueba incumbe al que afirma, no al que niega. (Mimessi, 2008, p.415)

Esto quiere decir que en un juicio laboral, originado para reclamar daños vinculados a un accidente de trabajo sufrido por el trabajador, es el demandado (empleador) el que debe demostrar que el hecho sucedió o aconteció de manera distinta al reclamado por el trabajador, ya que es él quien está en mejores condiciones de hacerlo. Se afirma:

En materia laboral, la inversión de la carga de la prueba hace referencia a la actividad probatoria que la ley asigna al empleador con prescindencia de lo que haya alegado en juicio. Ello se fundamenta en el fin que persigue esta disposición, cual es mantener la igualdad de las partes dentro del proceso, “teniendo en vista la desigualdad jurídica preexistente, ante la realidad indubitable del económicamente más débil, exonerando al obrero de acreditar ciertos hechos o proposiciones formuladas por él, previamente determinadas por ley, que traslada esa carga al empleador”. (Mimessi, 2008, p.416)

Puntualmente se advierte la inversión de la carga probatoria en el art. 39 de la ley 7987 en el que se establece que será tarea del empleador ofrecer prueba contraria a las afirmaciones del trabajador.

Art. 39 de la ley 7987: Corresponderá al empleador la prueba contraria a las afirmaciones del trabajador cuando:

- 1) El trabajador reclame el cumplimiento de obligaciones impuestas por la ley o las convenciones de trabajo o laudos con fuerza de tales.
- 2) Exista obligación de llevar libros, registros, planillas especiales u otra documentación laboral o la que no siendo obligatoria de llevar por el empleador y, a requerimiento judicial no se la exhiba, o resulte que no reúnen las condiciones legales o reglamentarias o el reclamo verse sobre rubros o montos que deben constar u obtenerse de los mismos.
- 3) Se cuestione el monto de retribuciones establecidas por la ley, Convención Colectiva de Trabajo, o acuerdo de partes, salvo que éstas hubiesen convenido una suma superior a la impuesta por la ley o Convención Colectiva.

Aquí se puede observar cómo deja de tener la validez la regla clásica de “quien afirma alega”. Como lo expresa el artículo, existen tres supuestos en los que recae la carga de la prueba sobre el empleador. En primer lugar cuando el trabajador reclame el cumplimiento de obligaciones impuestas por ley o convenciones de trabajo. Aquí el

empleador deberá aportar la prueba capaz de demostrar el cumplimiento de las obligaciones que haya tenido con el trabajador, ya sea el pago de salarios, vacaciones o SAC. En segundo lugar también se advierte cuando exista obligación de llevar libros, registros y todo tipo de documentación laboral, caso en el que el empleador deberá demostrar que sí ha cumplido con este requisito, exhibiendo él los libros correctos. En tercer y último lugar recaerá sobre el empleador ofrecer prueba cuando se cuestione el monto de retribuciones establecidas por la ley, convención colectiva de trabajo, o acuerdo de partes.

Por tal motivo, la inversión de la carga probatoria en materia laboral corresponderá al empleador, ya que se considera que es él quien dispone de medios idóneos de prueba para constatar que no realizado ningún incumplimiento en lo que respecta a las obligaciones contraídas con el trabajador.

### **3. Aplicación por analogía del Código Procesal Civil y Comercial de la provincia de Córdoba**

A modo de aclaración, corresponde aclarar que en muchos pasajes de la ley 7987 que se viene utilizando como marco regulatorio del presente tema de trabajo, existen numerosos vacíos legales que no se encuentran regulados expresamente por la mencionada ley. Por lo tanto, cabe destacarse que en aquellos casos en los que no exista una solución jurídica, el lector deberá remitirse al Código procesal civil y comercial de la provincia de Córdoba, considerado pieza de auxilio para todos aquellos supuestos que no están especialmente previstos en el Código procesal del Trabajo. De hecho, es necesario advertir que la supletoriedad a la que se hace referencia, sólo operará en casos de inexistencia de la norma en la ley específica.

En este orden de ideas, algunos ejemplos de esta supletoriedad son los arts. 59 de la ley, que consiste en determinar el modo, forma y plazo para la designación de las audiencias, como también el art 98 donde establece todo lo concerniente a la renuncia del apoderado o patrocinante.

#### 4. Conclusiones parciales

A lo largo del presente capítulo se ha abordado el tema vinculado a los aspectos generales del proceso laboral y más precisamente a la actividad probatoria en esta área del derecho. Se entiende que resulta de utilidad repasar todos estos conceptos- y por este motivo se ha dedicado un capítulo completo para desarrollarlo- para que el lector tenga presente el proceso laboral en su totalidad, y pueda de este modo, evaluar y comparar lo aspectos generales con el tema de este trabajo que particularmente se refiere a la dificultad probatoria en el *mobbing*. Consecuentemente, se ha hecho hincapié en el ofrecimiento de la prueba y en los diferentes medios de pruebas que se utilizan con mayor frecuencia para comprobar que el reclamo del trabajador es verídico.

Por otro lado, se ha dedicado un importante espacio para analizar lo relativo a la carga de la prueba y principalmente el principio de la inversión de la carga de la prueba, y de las pruebas dinámicas; poniendo de manifiesto su importancia para lograr llegar a la verdad real de los hechos.

Finalmente, se mencionó la necesidad de recurrir al Código Procesal Civil y Comercial de la provincia de Córdoba para todos aquellos casos en los que existe un vacío legal en la Ley de Contratos de Trabajo.

De esta manera, se está en condiciones de proseguir con el capítulo siguiente, en el que se estudiará con precisión el fenómeno central de este trabajo de investigación.

## Capítulo III

### Primeras aproximaciones sobre *mobbing*

#### 1. Introducción

En este tercer capítulo, se abordarán las primeras aproximaciones en todo lo atinente a lo que constituye al instituto del *mobbing*; es decir, sus aspectos generales, las diferentes definiciones de diversos autores, sus tipos y fases; así como su naturaleza jurídica.

Por otro lado, se desarrollará este fenómeno entendido como un tipo de acto discriminatorio, con la dificultad probatoria que caracteriza probar situaciones en las que una persona se ve sometida a reiteradas y constantes discriminaciones que afectan la dignidad de quien lo padece.

Asimismo, se analizarán las consecuencias del *mobbing* en la víctima, con todas las repercusiones no solo psicológicas sino también en la salud y en las relaciones sociales que genera el acoso en los trabajadores.

Sumado a lo dicho, se estudiará el *mobbing* como causa de despido indirecto, ya que esta figura adquiere especial relevancia para la doctrina, que considera que “es preciso la existencia concreta de maniobras ejecutadas en determinado período de tiempo.” (Gonzalez Pondal, 2016, p. 28). Aquí la cuestión radicará en poder determinar cuánto tiempo es necesario para poder acreditar que se está en presencia de *mobbing*.

Finalmente, en este capítulo, una vez enunciadas las consecuencias de este instituto, se procederá con en análisis de la reparación de éstas. Es decir, se explorarán cuáles son las opciones con las que cuenta la víctima a la hora de buscar una reparación de los daños sufridos.

Para concluir, se hará foco en la regulación de este instituto jurídico en el derecho argentino: su inexistencia de ley propia y su incorporación a nuestro ordenamiento jurídico a través de otras leyes que en alguno de sus artículos regula el acoso.

## 2. Aspectos generales del fenómeno *mobbing*.

Para adentrarse a lo que interesa en este capítulo es necesario advertir algunos aspectos esenciales que hacen al *mobbing* un fenómeno objeto de estudio de muchos juristas y sociólogos.

### 2.1 Origen y concepto

Cabe destacarse que el primero en observar dicho fenómeno fue Heinz Leymann, conocido Doctor en Psicología del trabajo, que señalaba al acoso laboral como aquella violencia psicológica ejercida a una persona de manera sistemática y recurrente a lo largo de un tiempo prolongando, cuantificando este tiempo en seis meses, teniendo como finalidad destruir las redes de comunicación de la víctima, perturbando el ejercicio profesional del trabajador y con miras a lograr que la persona abandone su puesto de trabajo. (Leymann, 1996)

En realidad, si se hace foco en el origen del *mobbing*, la doctrina afirma, que en sus comienzos “El término *mobbing* fue utilizado por primera vez por el zoólogo Konrad Lorenz para describir el "ataque" que realiza un grupo de animales que generalmente acosan minuciosamente a un miembro del grupo para alejarlo.” (Bustamante Casas, 2008). Y fue así como de esta idea inicial fue derivándose su uso hacia el ámbito laboral; siendo el Dr. Heinz Leyman quien utilizó el término para describir actos de violencia acaecidos en el ámbito laboral.

Por otro lado, resulta que la utilización del término *mobbing* en el sentido general se produjo a mediados del siglo pasado. En este sentido, se entiende al *mobbing* como “(...) toda violación directa o indirecta al principio de igualdad de los hombres, como cualquier restricción en el ejercicio de un derecho, que traiga aparejada la conculcación de las libertades contempladas en ellos” (Bustamante Casas, 2008). Con esta definición considerada más global se estaría abarcando a la igualdad, y a la no discriminación, como derechos de todas las personas, que no pueden vulnerarse en ningún ámbito; tema éste de la discriminación que se analizará en los puntos siguientes de este trabajo.

Finalmente, en cuanto a su derivación, se afirma que:

Etimológicamente proviene de ‘mob’ (plebe, populacho, muchedumbre, de lo que se desprende el significado de molestia, turbación o malestar), debe entenderse por tal a todo acoso, ataque moral, maltrato psicológico, humillación y toda acción u omisión que en forma directa o indirecta atente contra la dignidad, integridad física o psíquica, moral o social de un trabajador; intentando con la utilización del vocablo abarcar toda modalidad psicológicamente agresiva y denigrante dirigida al obrero, tendiente a su exclusión de la empresa, hecho éste por el cual, algunos autores lo denominan ‘psicoterror’”. (Bustamante Casas, 2008)

Dicho de otro modo, la mencionada autora afirma que el acoso moral se traduce en “la amenaza mayoritariamente encubierta, la humillación y/o el hostigamiento en forma constante o repetida y prolongada que padece un trabajador en ejercicio de su función, durante su jornada laboral”. (Bustamante Casas, 2008)

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dedicó importancia al estudio de este instituto y en su informe 98/30 define al *mobbing* como “violencia laboral y desarrolla una serie de medidas para prevenir este fenómeno” (Babugia, 2015, p.24).

Es decir, se conoce que existen cantidades de definiciones sobre *mobbing*; sin embargo todas ellas, de una u otra manera, coinciden en definir a este fenómeno denominado *mobbing* o acoso moral o psicológico en el ámbito laboral como a la situación en la que una persona o grupo de personas ejerce violencia psicológica extrema sobre un tercero en el lugar de trabajo, en forma sistemática y reiterada, durante un tiempo prolongado. Tiene por finalidad anular las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación y perturbar el ejercicio de sus labores, con la motivación última de lograr que la persona termine abandonando su trabajo (Grisolía, 2007).

Otra definición que resulta completa para definir al acoso laboral es aquella que esboza Babugia (2015), quien expresa que el *mobbing* consiste en una especie calificada de injuria laboral que incluye el maltrato verbal y escrito, como así también gesticulado; el que sostenido en el tiempo hacia el trabajador por cualquier persona de la empresa, afectan tanto su dignidad como su salud psicofísica, abriendo así una puerta para solicitar el despido indirecto con derecho a todas las indemnizaciones estipuladas en la Ley de Contrato de Trabajo.

En el momento de mencionar al *mobbing*, cabe destacarse que existen autores que se refieren a él como fenómeno, así lo hace Babugia Marinés, y otros que indistintamente lo enuncian como instituto o como fenómeno: Gonzalez Pondal.

De este concepto enunciado se desprenden varios elementos que caracterizan al *mobbing*. Entre ellos está el factor de la persona que realiza el acoso moral en el trabajo, ya sea el empleador que se encuentra en una posición jerárquica superior como también el grupo de iguales o colegas, todo ello según el tipo de *mobbing*.

A su vez, este concepto hace referencia a un elemento decisivo en lo que atañe al acoso moral que es la reiteración temporal. Es necesario que se lleven a cabo conductas destructivas y hostiles a lo largo de un tiempo considerablemente prolongado ya que un hecho aislado no tendrá entidad suficiente para ser encuadrado en este fenómeno. Para autores como Leymann (1996), el tiempo considerado para encuadrar el hostigamiento como *mobbing* es de seis meses, tiempo suficiente para advertir el acoso laboral sobre la víctima. Sin embargo, la gran mayoría de la doctrina concedora de esta problemática plantea que el plazo no necesariamente corresponda cuantificarlo en un plazo mínimo de seis meses para advertir la presencia del fenómeno, sino que basta con una serie concatenada de hechos que acompañada de pruebas contundentes puedan demostrar la aparición del acoso laboral en un plazo menor de seis meses. Sobre este punto:

Se considera que un ejemplo de acoso psicológico laboral en la Argentina y que tuvo notoriedad, aconteció en 1998, en donde un "...encargado de seguridad de una importante cadena de supermercados (...) en la provincia de Córdoba, hizo desnudar a 36 empleados para intentar recuperar 6.000 pesos faltantes". Al parecer, por la información aparecida, el encargado fue despedido. Pero fuera de ese hecho no se ha hablado ni probado un acoso sistemático realizado a través de un cierto tiempo. (Gonzalez Pondal, 2016, p. 16, 17)

Esto quiere decir que para poder encuadrar a cualquier situación dentro de lo que se denomina *mobbing*, es innegable la necesidad de que el acontecimiento se repita en el tiempo, aunque no se podría afirmar con exactitud el plazo, tema éste que quedará a decisión del juez. Los juristas han expresado:

(...) es de la esencia de la figura el elemento tiempo. En ese tiempo, es de presumirse que se encontrarán, más luego, daños psíquicos concretos. (...) Y si bien aparecerá la denigración de la dignidad del semejante, es preciso que la misma se dé, como requisito sine qua non, en ese determinado espacio de tiempo, que indudablemente superará al día y a la semana. (Gonzalez Pondal, 2016, p.28)

Ahora bien, en cuanto a su importancia, autores afirman que “El *mobbing* o acoso moral se ha transformado en los últimos tiempos como un fenómeno en el mercado laboral que azota a trabajadores y a las empresas en sus costos económicos y sociales” (Mac Donald, 2010). Sin dudas, no debe restarse importancia a una nueva figura que no sólo menoscaba los derechos de los trabajadores- vulnerando su dignidad y sus derechos a igual trato en las relaciones de trabajo- sino que aún más, genera altos costos económicos y de índole social durante todo su desarrollo. De este modo, afirma la doctrina:

Ciertamente en el *mobbing* se origina como un proceso que comienza a desarrollarse lentamente, en forma progresiva, y que tiene su duración en el transcurso del tiempo provocando en la víctima un desgaste psicofísico importante e irreparable (...).(Mac Donald, 2010)

## **2.2 Distintos tipos de *mobbing* y sus fases**

En lo que atañe a los distintos tipos de *mobbing* dentro de un ámbito laboral se pueden apreciar tres diferentes maneras en las que puede desarrollarse este fenómeno. Al respecto, los juristas han afirmado:

Con todo, hay que advertir que existen subespecies dentro del fenómeno que estamos analizando: así, podrá ejercerse por el jefe sobre uno o más subordinados (en cuyo caso hablamos de *bossing*); por unos subordinados sobre el jefe o sobre otros jerárquicamente inferiores (*mobbing* vertical); o por unos empleados sobre otros a su mismo nivel (*mobbing* horizontal). (Babugia, 2015, p. 25)

Es decir, en primer lugar se encontrará el *vertical descendente*, donde existe la figura del jefe, considerado como superior jerárquico, con suficiente poder para la toma de decisiones que llevará a cabo a un sometimiento hacia el trabajador, logrando así excluirlo y que abandone sus tareas. En segundo lugar se observará el *mobbing vertical ascendente*. En este caso se invertirán los roles y serán los subordinados quienes lleven a cabo el hostigamiento hacia el superior jerárquico con el objetivo de presionarlo a dejar su puesto de trabajo. Sin embargo esta figura es poco común en las relaciones laborales. Por último, estará el *mobbing horizontal*, donde la persecución hacia la víctima proviene por parte de sus pares, es decir, de sus propios compañeros de trabajo.

Habitualmente este acoso recibido por el trabajador es producto de cierta envidia de sus colegas por considerarse destacado dentro de su desenvolvimiento profesional.

Por otro lado, en relación con los tipos o subespecies de *mobbing* existe doctrina que considera que “en realidad no son subespecies, porque en definitiva ellas son el *mobbing* mismo. En todo caso el género es el acoso, y las especies de acoso son, por ejemplo, el sexual y el laboral” (Gonzalez Pondal, 2016, p. 20).

Con todo lo dicho, en este punto cabe destacar que en el presente trabajo se ha optado por analizar el *mobbing* vertical descendente, y no los demás tipos; ya que precisamente en esta investigación se busca analizar la dificultad probatoria con la que se enfrentan los trabajadores a la hora de probar los acosos laborales por parte de sus superiores.

Asimismo, al referirse al fenómeno *mobbing* es de vital importancia hacer alusión a las distintas fases que denotan el acoso laboral. Abajo Olivares (2004) señala que existe desde la empresa una primera fase denominada de conflicto. En esta etapa el acosador designa su víctima y empiezan a producirse las primeras acciones de hostigamiento sobre el trabajador.

En una segunda etapa- continúa el actor mencionado- el hostigamiento se agrava, generando en la víctima un sentimiento de impotencia. En la fase de intervención de la empresa, se hace de público conocimiento, por lo tanto la misma decide a contribuir a su solución brindando una ayuda especializada, brindándole asistencia psicológica como médica a la víctima. Esto genera que se acreciente aún más la estigmatización del trabajador acosado.

Por último, la víctima se encuentra en un proceso de marginación de la empresa, producto de la angustia como de los traslados o cambios de trabajo. También puede observarse cuando se logra que la víctima abandone su puesto de trabajo alegando un despido indirecto y en el peor de los casos quitándose la vida. (Abajo Olivares, 2004).

Con todo lo dicho se puede concluir en que, como ya se ha mencionado con anterioridad, el *mobbing* es un proceso que avanza en el tiempo, y que tiene fases en las que la violencia y el acoso van en crecimiento; por lo tanto, indudablemente reconocer de manera temprana qué está sucediendo en la relación laboral, resultará en poder evitar consecuencias dañinas para el trabajador.

### 2.3 *Naturaleza jurídica*

En relación con la naturaleza jurídica del instituto del *mobbing* existen opiniones diversas, de las que se quiere destacar la que afirma que este fenómeno es considerado un delito civil. Al respecto, se enuncia:

El *mobbing* no es ni un accidente ni una enfermedad laboral, aunque, a no dudarlo, bien puede conducir a que en el acosado se desencadene una serie de enfermedades tanto orgánicas como psíquicas. El *mobbing* es un delito, y un delito civil. Hay conocimiento de lo que se hace y hay deseo de hacerlo; en otros términos y en concordancia con los arts. 1717, 1724, 1737, y 1749 del CCCN, el acoso psicológico laboral se hace a sabiendas y con la intención de producir un daño. (Gonzalez Pondal, 2016, p.20, 21)

Por lo tanto, así como existen juristas que luchan por encuadrar al *mobbing* como una enfermedad laboral, y que tienen sus fundamentos para lograrlo, también existe doctrina que lo tipifica como delito civil y pide que se lo regule expresamente como tal, con las consecuencias que esto implica. En este presente trabajo, basta con enunciar simplemente las diversas opiniones con respecto a la naturaleza jurídica de este instituto, ya que no constituye éste un tema central para esta investigación.

### 3. *El mobbing como acto discriminatorio*

El artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional no en vano establece que “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, (...) igual remuneración por igual tarea (...)”. Se halla aquí la norma constitucional que establece la no discriminación en materia laboral, a lo que le sigue la cantidad de legislación que ampara los derechos de los trabajadores frente a actos discriminatorios. En este sentido, la doctrina define a estos actos como:

Las discriminaciones negativas conllevan un desprecio hacia ciertas características del trabajador que menoscaban la contraprestación y generalmente tienen repercusiones en el trato dispensado, afectando su dignidad, dado que su fuero interno queda indudablemente afectado por el trato discriminatorio. (Samuel, 2012, pág.211)

Sin embargo, cabe preguntarse qué vinculación tiene esta figura del despido discriminatorio con el tema de este trabajo. Y es justamente que para algunos juristas quien ejerce el *mobbing* realiza un acto discriminatorio. En este sentido se enuncia: “el *mobbing* también puede estar constituido por actos de corte netamente discriminatorio, y es allí donde encontrará el amparo de las previsiones establecidas en la ley antidiscriminación (ley 23.592)” (Babugia, 2015, p. 24, 25). Es decir, existen innumerables situaciones que podrían quedar rotuladas de discriminatorias, y el *mobbing* es una de ellas. Sin embargo, en relación con este tema afirman los doctrinarios que “el ataque propio y característico del *mobbing* en más de una ocasión no será entendido de esta forma, y ante la falta de legislación específica tales ataques quedarán sujetos de la más amplia impunidad” (Babugia 2015, p. 24). Al respecto, se entiende que puede enunciarse a este instituto como un tipo de acto discriminatorio, pero muchas veces, no se trata simplemente de actos discriminatorios y como consecuencia, estas situaciones acaban sin protección legal.

### **3.1 Su regulación en nuestro ordenamiento jurídico.**

En cuanto a la regulación del *mobbing*, cabe destacarse que no existen normas específicas que encuadren a este fenómeno, con todas sus consecuencias y sus posibilidades de reparación. Es decir, no existe ley específica que incorpore a este instituto e indique cómo proceder en caso de ser víctima de acoso laboral. Sin embargo, los juristas al respecto expresaron:

(...) resulta injusto si alguien que padece un mal se quede sin poder hacer nada. Que la ley guarde silencio sobre ciertas cosas, no es igual a expresar que el derecho también guarda silencio. Si bien es verdad que aun no contamos a nivel país con una legislación nacional que regule específicamente al *mobbing*, no es verdad que, en razón de ello, quienes padecer el mal deban quedarse de brazos cruzados porque nada ni nadie los protege. Los jueces (...) han ido buscando los caminos más preciso, para, ed alguna manera, resarcir a quienes probaron ser víctimas de *mobbing*. (Gonzalez Pondal, 2016, p. 53).

Esto quiere decir, que aunque no exista legislación específica en la materia, “el derecho argentino se las ha rebuscado para poner un freno al *mobbing*, y lograr que los ultrajados por la nefasta tendencia no queden desamparados” (Gonzalez Pondal, 2016,

p. 53). De hecho, existen innumerables sentencias- de las que haremos referencia en el último capítulo de este trabajo- que tratan el *mobbing*, lo reconocen y lo indemnizan.

Principalmente en este aspecto, se destaca que en la mayoría de los casos nuestro ordenamiento jurídico ha regulado a este fenómeno, considerándolo como un acto discriminatorio. Es decir, aunque no haya ley de *mobbing*, sí existen innumerables leyes y tratados que no han dejado de lado el tema de la discriminación; incluso, en el ámbito laboral. Al respecto, la doctrina enuncia algunos de ellos:

Disposiciones constitucionales de los artículos n° 19, 14 bis, y 75 inc. 22 de la C.N. y tratados y declaraciones sobre derechos humanos a los que se les otorgó jerarquía constitucional, entre otros podemos destacar: Declaración Americana sobre Deberes y Derechos del Hombre (art. 2); Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 2 parr. 1 y art. 7); Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (art. 2 y 7); Pacto de San José de Costa Rica (art. 1); Convención para la eliminación de todas formas de Discriminación contra la mujer.\* Convenios de la OIT, el n° 111 de No Discriminación.\* Ley Antidiscriminación n° 23.592. \* La Ley de Contrato de Trabajo (LCT n° 20.744), especialmente los arts. 62 a 89, 17 y 81.\* En Argentina el Decreto Nacional n° 2385 del 20/11/93 (de la Administración Pública cuando se trata de un empleado superior jerárquico). (Bustamante Casas, 2008)

Sumado a lo dicho, no se debe olvidar que todos los derechos del trabajador quedan amparados por los principios sustanciales y procesales del derecho que se han enunciado en el primer capítulo del presente trabajo. Por lo tanto, recurrir a estos mandatos jurídicos, constituye una alternativa del trabajador que necesita reclamar, ya que estos principios podrían ser considerados como una fuente de regulación del *mobbing*.

En cuanto a este fenómeno como acto discriminatorio, existen quienes reclaman el resarcimiento del *mobbing* a través de un reclamo de indemnización especial establecida en el art. 11 de la ley 25.013<sup>15</sup> y subsidiariamente solicitan daño moral por haber sido objeto de ‘acoso moral’. (Gonzalez Pondal, 2016). Asimismo, la ley 26.485 sobre Protección de la Mujer, también en sus artículos regula la discriminación hacia las mujeres, y puede servir de respaldo de situaciones de *mobbing* en el sexo femenino, ya que “tiene por objeto... ‘proteger, prevenir y erradicar la violencia contra mujeres en los

---

<sup>15</sup> Artículo sobre despido discriminatorio, derogado por art. 41 ley 25.877.

ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales” (Gonzalez Pondal, 2016, p. 55).

Por otro lado, en relación con las diferentes regulaciones que incluyen al *mobbing*, se podría afirmar que recurrir al Código Civil y Comercial, en reclamo de una reparación extracontractual, también es correcto. Así lo afirmó la jurisprudencia:

En la actualidad los jueces entienden correctamente que circunscribir toda reparación de los daños sufridos por un trabajador al régimen indemnizatorio tarifado establecido por la LCT, es arbitrario e injusto. ¿Por qué un mismo hecho ocurrido a una persona fuera de un orden laboral, es tratado de una manera en el fuero civil y de distinta manera, en cuanto a lo indemnizatorio, si ese hecho se produjo en el fuero laboral?. (Gonzalez Pondal, 2016, p. 55)

Esto quiere decir que el trabajador puede reclamar su indemnización a través de la reparación extracontractual regulada en el Código Civil y Comercial; por lo tanto, es éste otro Código que de manera indirecta respalda a quienes son víctimas de *mobbing*.

En otro caso, entre las normas que han servido a los magistrado, se ha invocado la violación de los artículos 62 y 63 de la Ley de Contratos de Trabajos<sup>16</sup>, y del artículo 961 del CCC (deber de buena fe y solidaridad), así como el artículo 10 del mencionado código, que rechaza el ejercicio abusivo de los derechos (Gonzalez Pondal, 2016).

Como se puede observar, el trabajador de ninguna manera quedará desprotegido frente a actos discriminatorios en su contra. De hecho, aun cuando si se analiza el *mobbing* desde la óptica de la Ley de Contratos de Trabajos, nada se dice allí sobre el acoso laboral puntualmente, e incluso afirmando que no existe ley específica que regule este fenómeno; se está en condiciones de afirmar que al legislador no se le ha escapado la importante prohibición de realizar discriminaciones. Así se lo ha establecido en los

---

<sup>16</sup> Art. 62. —Obligación genérica de las partes.

Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.

Art. 63. —Principio de la buena fe.

Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

artículos 17 y 81 de la LCT, que resultan de vital importancia para casos en los que se invoca el *mobbing*:

Art. 17. — Prohibición de hacer discriminaciones. Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. Art. 81. —Igualdad de trato. El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.

Con todo lo dicho, se destaca la importancia que ha adquirido este tema del acoso laboral en cuanto constituye un acto discriminatorio que afecta la dignidad del trabajador. En este sentido, cabe preguntarse qué sucederá con la prueba en los casos en el que una persona vea menoscabado sus derechos, principalmente su dignidad, por actos provenientes de sus empleadores.

### **3.2 Prueba de la discriminación**

Una cuestión importante en este punto de la discriminación, resulta ser la relativa a la prueba del acto discriminatorio.

En primer lugar, se parte de la regla general que “quien alega un hecho debe probarlo”. Ahora bien, afirma la doctrina que en ciertos casos concretos, quien trabaja puede que “encuentre escatimada la prueba de su discriminación, ya sea porque sus compañeros de trabajo no quieren atestiguar, o no hayan presenciado hechos relevantes, ya sea porque la discriminación fue encubierta o porque le sea escamoteada la posibilidad de probar mediante distintos ardides”. (Samuel, 2012, pág. 184). Esto quiere decir, existen situaciones en las que la regla general no puede ser aplicada y siempre pensando en buscar la protección del trabajador, se permitirá la inversión de la carga probatoria. En este sentido, la Corte Suprema de la Nación ha sostenido que:

Las serias dificultades probatorias por las que regularmente atraviesan dichas víctimas para acreditar, mediante plena prueba, el aludido motivo... se suma, por cierto, que la necesaria adecuación de los remedios en los términos ya indicados, prenda de su imprescindible

efectividad, adquiere todavía más entidad cuando el agravio puesto en la liza judicial involucra a los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación. (Samuel, 2012, pág. 185).

Por lo tanto, buscando respaldar los principios mencionados, y considerando las situaciones que atraviesan los trabajadores, se busca protegerlos y se los libera de tener que probar. Sin embargo, no resulta de poca importancia destacar que para que proceda la inversión de la carga de la prueba, debe existir un piso mínimo de veracidad de los hechos que el trabajador alega.

Esto quiere decir que “en caso de que se sospeche la abyección, se deberá ejercer un mínimo de acción probatoria para que procesalmente se pueda entender que existen indicios de trato desigual peyorativo y hostil que justifique la inversión de la carga de la prueba”. (Samuel, 2012, pág. 185). De esta manera, continúa el actor mencionado, afirmando:

Lo más frecuente es que la discriminación sea una acción o una actividad más presunta que patente, y difícil de demostrar tanto más cuanto que la información y los archivos que podrían servir de elemento de prueba están la mayor parte de las veces en manos de la persona a la que se dirige el reproche de discriminación. (Samuel, 2012, pág. 185).

Indudablemente esto sucede y lo es en la mayoría de los casos: se los invita a pensar en situaciones en las que un trabajador que sufre discriminación, a través de actos que constituyen un acoso laboral permanente, a la hora de querer probar lo que padece diariamente en su ámbito de trabajo, no cuenta con prueba alguna que lo respalde. Esto es lo que ocurre con frecuencia, y poco interesa si el motivo sea porque la prueba está en manos de quien es el acosador, o porque sus compañeros de trabajos tienen temor a confesar, o porque nadie ha presenciado nada; lo importante aquí es que el trabajador no puede reclamar porque no cuenta con los elementos probatorios y acaba quedando desamparado; es decir, totalmente desprotegido.

En este sentido, es inteligente la doctrina y jurisprudencia al poder invertir la carga probatoria y buscar que estas situaciones de desamparo no sucedan. Se brinda a la persona una herramienta para poder acudir a la justicia y reclamar protección, aún en los casos en los que no cuente con la prueba para hacerlo; siempre y cuando, por supuesto, pueda aportar indicios razonables de que el acto existió, y lesionó sus derechos. Se afirma al respecto:

No basta una mera alegación, sino que ha de acreditar la existencia de algún elemento que, sin servir para formar de una manera plena convicción del tribunal sobre la existencia de actos u omisiones atentatorias contra el derecho fundamental, le induzca a una creencia racional sobre su posibilidad...habrá de superar un umbral mínimo(...). (Samuel, 2012, pág. 186).

A manera de conclusión parcial, se está en condiciones de afirmar que ninguna duda cabe acerca de que el fenómeno del *mobbing* se caracteriza por ser una modalidad de discriminación hacia los trabajadores, y que como tal, resulta difícil probar estos actos; tornándose algunas veces imposible. Es por esto que con buen criterio- y en buena hora- la doctrina y jurisprudencia ha resuelto otorgarles el beneficio de la inversión de la carga probatoria a todos aquellos trabajadores que se encuentren involucrados en situaciones de acoso laboral.

#### **4. Las consecuencias del *mobbing* en la víctima**

Con respecto a las consecuencias que genera el *mobbing* sobre la víctima, que en su mayor medida se analizan con la prueba pericial, son variadas y repercuten en toda la integridad del trabajador.

Se ha podido comprobar que en un primer momento la víctima se ve afectada psicológicamente ya que sufre un estrés debido a la reiteración de conductas hostiles hacia su persona, generando así una notable afectación en su autoestima, como también en la relación con sus pares, sobre todo si el trabajador se siente aislado y no cuenta con el apoyo de sus compañeros de trabajo. Junto a estos síntomas se encuentra también la depresión recurrente que ocasiona que la víctima acabe no cumpliendo correctamente con el desenvolvimiento de las tareas solicitadas. (*Mobbing o acoso psicológico. Consecuencias del mobbing. s/f.*)

Sin embargo, debe aclararse que este fenómeno no provoca las mismas reacciones en todas las personas, justamente porque cada uno es distinto, cada cual cuenta con diferentes recursos y tiene diferentes habilidades y capacidades para enfrentar estas situaciones; lo que no quita que sus consecuencias sean devastadoras en la mayor parte de los casos. En este sentido, afirma la doctrina:

Para la víctima el *mobbing* se manifiesta, ante todo, a través de problemas de salud relacionados con la **somatización** de la tensión nerviosa. La persona afectada puede presentar diversas manifestaciones de patologías psicosomáticas desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos: palpitaciones, temblores, desmayos, dificultades respiratorias, gastritis y trastornos digestivos, pesadillas, sueño interrumpido, dificultad para conciliar el sueño, dolores de cabeza y/o de espalda, entre las dolencias más frecuentes. (*Mobbing o acoso psicológico. Consecuencias del mobbing. s/f.*)

Otro aspecto que incide negativamente en la víctima de *mobbing* es la notable desmotivación que genera sobre el trabajador al encontrarse en un ámbito laboral considerado dañino y hostil. Esto genera que un futuro a la víctima le resulte difícil encontrar un nuevo puesto de trabajo debido a la gran depresión a la que han sido sometidos generando una incapacidad laboral que en reiteradas ocasiones es difícil de superar. Autores afirman:

El coste para la víctima es altamente **destructivo**. Una pregunta obvia es por qué la víctima no abandona la organización a tiempo; la respuesta es contundente: la mayoría de las víctimas de estas agresiones es mayor de 40 años, con mermadas posibilidades, de toda índole, de reubicarse laboralmente. (*Mobbing o acoso psicológico. Consecuencias sobre la víctima. s/f.*)

Lo que resulta aún peor, este aislamiento que provoca en la víctima, no solo afecta a su capacidad para ocupar un nuevo trabajo, sino que también incide en sus relaciones con familiares. El estado de ánimo del trabajador es percibido por su familia y repercute en ella, generando problemas conyugales, y sobre todo en el crecimiento de sus hijos, provocando una merma en el desempeño escolar, dificultades en la concentración producto del estado en que se encuentra su padre o madre afectada por acoso laboral.

Es decir, resumiendo las consecuencias del acoso laboral, existe doctrina que las encuadra en diferentes niveles:

A **nivel psíquico**. La sintomatología puede ser muy diversa. El eje principal de las consecuencias que sufre el sujeto afectado sería la ansiedad: la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza. Pueden darse también otros trastornos emocionales como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía. Pueden verse afectados por distintos tipos de distorsiones cognitivas o mostrar problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención (los diagnósticos médicos compatibles son síndrome de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada).

Este tipo de problema puede dar lugar a que el trabajador afectado, con el objeto de disminuir la ansiedad, desarrolle comportamientos sustitutivos tales como drogodependencias y otros tipos de adicciones, que además de constituir comportamientos patológicos en sí mismos, están en el origen de otras patologías.

Esto quiere decir, aunque la mayoría de los síntomas psíquicos giran en torno a la ansiedad, existen innumerables consecuencias del acoso laboral. De hecho, es muy común encontrar que quien ha sido víctima de alguna humillación pública o de constantes amenazas de ser despedido, luego viva atemorizado a que dichas situaciones sucedan: el miedo constante los domina.

Se estima que estos síntomas podrían solucionarse si la persona fuera separada del ámbito que genera dichos sentimientos, pero la dificultad radica en que el trabajador no logra identificar la situación de acoso, y acaba eludiendo el problema. Justamente, el reconocimiento de estos síntomas dependerá de “la percepción que tenga la persona de hacer frente con ciertas garantías a la nueva situación; del grado de predecibilidad de los ataques. (...); de la esperanza percibida de mejora; del apoyo de su entorno tanto laboral como extralaboral...”, entre otras. (*Mobbing o acoso psicológico. Consecuencias sobre la víctima.* s/f.)

Retomando los diferentes niveles en los que puede notarse las consecuencias del *mobbing*, se distingue también:

- **A nivel físico**, podemos encontrarnos con diversas manifestaciones de patología psicosomática: desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos.
- **A nivel social**, es posible que estos individuos lleguen a ser muy susceptibles e hipersensibles a la crítica, con actitudes de desconfianza y con conductas de aislamiento, evitación, retraimiento o, por otra parte, de agresividad u hostilidad y con otras manifestaciones de inadaptación social. Son comunes sentimientos de ira y rencor, y deseos de venganza contra el/los agresor/es.

En conclusión, como se ha dicho, el trabajador que sufre de situaciones de acoso laboral carga consigo mismo cantidad de sentimientos, dolores y trastornos que marcan su vida, su personalidad, sus relaciones sociales; todo ello como consecuencias directas de las discriminaciones y acosos constantes que padece. La doctrina ha sido conteste en afirmar que “inexorablemente tras un acoso psicológico laboral, siempre se llega a la

vulneración de la dignidad de la persona seleccionada como víctima” (Gonzalez Pondal, 2016, p. 30).

#### **4.1 *El mobbing como causal de despido indirecto.***

Ya se ha hecho referencia a la cantidad de consecuencias psíquicas, físicas, y sociales que genera el *mobbing* en la víctima. Asimismo, se ha comprobado que el fin principal del empleador o de la persona que ejerce el *mobbing* es excluir al trabajador del ámbito de trabajo. Ahora bien, sucede que en vez de despedirlo de la manera correcta, es común encontrarse con algunas personas que recurren a este fenómeno para lograr que el mismo trabajador sea quien renuncie. A esta situación se la denomina despido indirecto.

Sabido es que muchas veces lo que se pretende con el acoso psicológico laboral es que el acosado abandone el puesto de trabajo. Se piensa que si esto se produce queda el empleador liberado de indemnizar a quien “por propia iniciativa” decidió marcharse” (...) En verdad lo que hay es una iniciativa del acosador, encubierta y ladina, pero iniciativa al fin. Y bien lo comprende de este modo la víctima que, al tornarse insufrible la relación, opta por marcharse. (Gonzalez Pondal, 2016, p. 42)

En este sentido, una de las importantes consecuencias que devienen del *mobbing* es que el mismo trabajador en reiteradas oportunidades se considera despedido sin causa, alegando hechos de acoso laboral sobre su persona. Esto quiere decir que por el accionar violento y malicioso de su empleador, el trabajador recurre al abandono de su puesto de trabajo, como única salida ante la insufrible relación de trabajo.

En este sentido, Babugia (2015) afirma:

La utilización de esta figura llamada *mobbing* conlleva un fin determinado que es el de arrastrar al trabajador, en forma silenciosa y gradual, a que sea él quien no soporte más el ambiente laboral y decida renunciar “voluntariamente”, y de esta forma evitar las indemnizaciones que hubieren de corresponder en casos de decidir despedir sin justa causa al trabajador. (p. 34)

Sumado a lo dicho, la doctrina enuncia que en la misma Ley de Contrato de Trabajo se hace mención a los derechos y deberes de las partes y ante la no observancia de los mismos, corresponde proceder a la extinción del contrato de trabajo con o sin

causa. Justamente en este punto, frente a la precariedad legislativa que caracteriza al acoso laboral es que el incumplimiento de los deberes de las partes podría configurar *mobbing*, dependiendo del caso concreto y permitirle a la víctima considerarse injuriada y colocarse en situación de despido (Babugia, 2016).

A modo de ilustración de los despidos indirectos, que se refiere a aquellos casos en donde la persona no espera a ser despedido por quien acosa, y se auto despide para no regresar al lugar de trabajo que tanto mal le ha ocasionado, se menciona:

...”considerando que las conductas del personal jerárquico de la empresa son directamente atribuibles a ésta y que en el caso los reprochables comportamientos del administrador de la estación de servicio donde el actor prestaba servicios (...) configuraron una injuria de gravedad suficiente para extinguir el vínculo, en especial cuando –como en el caso- la demandada, lejos de adoptar una actitud orientada a lograr el inmediato cese de la anormalidad, se limitó inexplicablemente a negar la ocurrencia de esa circunstancia, procede confirmar el fallo de grado en cuanto considera justificada la decisión rescisoria del actor”. (Gonzalez Pondal, 2016, p. 33)

Resulta que justamente el abandono voluntario del trabajador podría considerarse que es el fin mismo que tuvo en mente el acosador a la hora de fastidiar; aunque en la mayoría de los casos, estos despidos indirectos acaban en reclamos laborales en contra del empleador, de grandes cifras; que lo comprometerán si es que el trabajador puede probar el acoso que alude.

En este orden de ideas, será el trabajador el encargado de probar la conducta maliciosa efectuada por su empleador para dar lugar al despido sin causa regulado en el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 245. Indemnización por antigüedad o despido.  
En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.  
(...)

En definitiva, se afirma con certeza que el despido indirecto es una posible consecuencia del *mobbing*; o dicho de otro modo, el *mobbing* constituye una causal de despido indirecto. En este sentido, se ha dicho: “es una herramienta que la ley laboral

otorga al trabajador que, viendo que la relación laboral es insostenible por motivos atribuibles al empleador, (...) puede darse por despedido cumplimentando los requisitos debidos, y obteniendo los mismos derechos que los alcanzados tras un despido directo”. (Gonzalez Pondal, 2016, p. 42)

#### 4.2 *Reparación de las consecuencias*

En el marco normativo argentino no se menciona en ninguna cláusula o artículo un agravamiento en la reparación sobre aquel empleador que ha realizado una constante persecución sobre el trabajador. De hecho ya se ha afirmado que nuestro ordenamiento no recepta al *mobbing* expresamente; por tal motivo es que se puede afirmar que la ley de Contrato de Trabajo presenta una singular carencia con respecto a esta problemática.

Sin embargo el trabajador víctima de *mobbing* cuenta con posibilidades para abordar una satisfactoria reparación de su daño. En este sentido, se enuncia:

Aun en el hipotético caso de que el acosado no presente ningún tipo de problema psíquico o físico como consecuencia de los ataques constantes, lo cierto es que, probada fehacientemente la vivencia tortuosa, cabe una indemnización que el juez fijará conforme a su criterio en concepto de daño moral (Gonzalez Pondal, 2016, p. 30).

Corresponde aclarar lo que ya se dicho con anterioridad, en cuanto a la reparación del daño, existen juristas que afirman que no es correcto limitar al trabajador a acudir a la indemnización tarifada de la Ley de Contratos de Trabajo; ya que sería injusto y arbitrario no brindarle la posibilidad de reclamar una reparación en el ámbito extracontractual.

“En efecto, las conductas injuriantes autónomas deber ser resarcidas como lo serían de no haber existido el vínculo, pues una interpretación distinta llevaría a que el derecho del trabajo, concebido para proteger al trabajador como parte más débil del contrato, prive a sus protegidos de ciertos derechos y garantías que les competen como simples ciudadanos y no ya como trabajadores, ya que no se discute la reparación de una injuria autónoma en el derecho civil”. (Gonzalez Pondal, 2016, p. 56)

En este sentido, el autor mencionado se opone a que el trabajador solo pueda reclamar la indemnización que ofrece el artículo 245 de la LCT -ya transcripto- que es de carácter tarifado y no contempla el daño moral. Gonzalez Pondal considera que como

todo ciudadano, quien trabaja, además de ser trabajador es ante todo ciudadano, por lo tanto, nada obsta a que pueda hacer uso de su facultad de reclamar en el ámbito civil; todo ello, en busca de obtener una reparación plena del daño sufrido.

Asimismo, indican los juristas que es importante conocer qué tipo de daño ha sufrido la víctima del *mobbing*, para luego proceder a su reparación. Esto quiere decir que:

(...) dentro del marco normativo o regulatorio en el que podemos fundar un reclamo por *mobbing*, deber tenerse en cuenta ciertos aspectos que van en franca correlación con la prueba, conocer qué tipo de daño ha sufrido la víctima es de vital importancia a fin de probar el nexo de causalidad, conocer qué tipos de conductas fueron abusivas, y si las mismas encuadran dentro de este flagelo también resultan significativas. (Babugia, 2015, p. 117).

Se entiende que los daños sufridos por las víctimas del *mobbing* pueden ser múltiples, y entre ellos el daño moral es muy frecuente. “Entiendo que desarrollar la actividad laboral en un ambiente hostil puede generar profundo dolor en la moral y dignidad del ser humano, que debe ser resarcido por quienes le ocasionaron ese daño...” (Babugia, 2015, p. 118).

Por lo tanto, y como consecuencia de lo afirmado, el trabajador cuenta con diferentes posibilidades a la hora de padecer el acoso laboral. En primer lugar, podría continuar la relación laboral si la situación quedara enmarcada en lo establecido por el art. 66 de la LCT, lo que implica que haya cambios en la modalidad del trabajo; o acudir a la aplicación de la ley 23.592 para el caso de configurarse acciones u omisiones discriminatorias. Por otro lado, podría el trabajador, denunciar la relación laboral, y considerarse despedido indirectamente, reclamando por lo tanto las indemnizaciones tarifadas de la LCT. Finalmente, si se hubieran producido daños en la salud del trabajador, éste podrá reclamar daños y perjuicios en sede civil, conforme lo establecido por el Código Civil y Comercial de nuestro país. Cabe destacarse que en todos los casos mencionados puede la víctima del *mobbing* solicitar resarcimiento del daño moral sufrido como consecuencia del accionar del empleador en ocasión del trabajo.

La gran disparidad de criterios hace necesario que se elabore una ley nacional de acoso laboral, que delimite los parámetros de este flagelo, así como también los medios probatorios idóneos a fin de acreditarlo, porque el *mobbing* independientemente del marco legal, termina siendo rechazado por la difícil y pesada carga de probarlo y, en más de una oportunidad, los casos no son justiciables. (Babugia, 2015, p. 120)

En esta investigación se coincide plenamente con lo afirmado por este autor, ya que el vacío legal que tanto se ha mencionado, conlleva a que difícilmente se pueda obtener resultados en los reclamos de daño moral principalmente, debido a la dificultosa tarea de probar todos los daños ocasionados por el hostigador que seguramente pocos rastros ha dejado.

Y es aquí que podemos preguntarnos ¿seguirá el trabajador cargando con los innumerables rechazos judiciales por la falta de prueba? Indudablemente es este un interrogante que muestra una situación que en nada beneficia al trabajador, dejándolo desprotegido en sus derechos de recibir la correcta reparación del daño sufrido. Es lamentable que los trabajadores en más de una ocasión se vean privados de un resarcimiento “no sólo por la falta de prueba sino por la falta de legislación que verdaderamente le dé un marco jurídico a esta problemática” (Babugia, 2015, p. 122).

En resumen, no cabe duda al respecto de la gran relevancia que adquiere la prueba en el *mobbing*, ya que justamente por la dificultad que implica conseguir los elementos probatorios es que al trabajador se le reduce la posibilidad de reclamo. Incluso la cuestión se torna aún más complicada si se le suma que no existe expresa regulación sobre el *mobbing* que permita resolver estas situaciones.

## 5. Conclusiones parciales

En este capítulo vinculado a las aproximaciones generales de este fenómeno de *mobbing* se ha podido brindar las diferentes definiciones de diversos autores, con sus orígenes y sus diferentes tipos y fases, así como su naturaleza jurídica.

Asimismo se ha hecho referencia al *mobbing* como acto discriminatorio y particularmente a la prohibición de discriminar regulada en el artículo 17 de la Ley de Contrato de Trabajo. Se ha explorado el tema de la regulación legal de este fenómeno, concluyendo que no existe ley específica que defina las situaciones de acoso laboral, sus consecuencias, e incluso su reparación; sino que para llenar este vacío legal se acude a otras leyes que en sus artículos pueden encuadrar al *mobbing* principalmente como un tipo de discriminación, como es el caso de la ley 23.592 de penalización de actos discriminatorios.

Sumado a lo dicho, se focaliza el análisis en la prueba que resulta de gran dificultad en todos los casos vinculados a la discriminación, sobre todo debido a que el trabajador no cuenta con los elementos necesarios para acreditar sus reclamos.

Para finalizar se realiza una descripción de las consecuencias que padecen las víctimas de este fenómeno, tanto en su salud como en las relaciones sociales y se destaca el caso del *mobbing* como causal de despido indirecto. A lo dicho se le agrega el análisis de la respectiva reparación de los daños sufridos por el trabajador, enumerando las posibilidades con las que cuenta tanto en el ámbito laboral como en el civil.

## Capítulo IV

### El *mobbing* y la importancia de su prueba

#### 1. Introducción

Luego de haber enunciado las primeras aproximaciones sobre *mobbing*, se procede en este capítulo a analizar lo pertinente a la prueba y a su importancia. Aquí se hará énfasis en la prueba del *mobbing*, particularmente en la carga de la prueba y en la dificultad probatoria que desde capítulos atrás se ha venido estudiando, y que se destaca en todos los casos de acoso moral en el trabajo, considerada objetivo central de esta investigación.

Se pretende dar respuesta a los interrogantes que el lector podría hacerse; es decir, entre ellos: “¿Cómo se prueba el acoso?” “¿Cuál de todos los medios probatorios podría ser más eficaz y conducente?” (Babugia, 2015).

Por consiguiente, se analizarán los medios de pruebas más utilizados y más eficaces a la hora de querer probar que se es víctima de *mobbing*. En este punto, se estudiará la prueba documental y pericial y la gran importancia de los testigos, que aunque escasos y difíciles de conseguir, son muy valorados y determinantes para probar el acoso laboral.

Sumado a lo dicho, y para finalizar, se hará referencia al principio de testigo único y a su recepción puntualmente para casos de difícil prueba, como lo son las situaciones de *mobbing*. Todo ello será respaldado con jurisprudencia vinculada a la temática.

#### 2. Carga de la prueba en el *mobbing*

Dado a la temática abordada en esta investigación, resulta imprescindible dedicar espacio a la prueba en el *mobbing* y principalmente a la carga probatoria.

Corresponde aclarar en primer lugar que existen autores que consideran que el acoso laboral no resulta tan difícil de probar, como sí lo es el acoso sexual. En este sentido, cita la doctrina:

En el acoso psicológico laboral, el acosador comúnmente no se preocupa mucho de si es o no observado por otros al momento de acosar. Es más, muchas veces hace circular rumores entre los compañeros del acosado, tendiente a que los demás también se sumen a la “campana” destructiva. (Gonzalez Pondal, 2016, p. 67)

Es decir, aquí el autor no considera tan ardua tarea la de probar, ya que lo compara con los acosos sexuales, en los que sí el acosador trabaja sigilosamente para borrar los rastros de su accionar. A pesar de considerar importante enunciar su postura, cabe destacarse la total disidencia con este jurista, y afianzamos la postura de este trabajo de investigación con respecto a la dificultad probatoria para la mayoría de los casos de *mobbing*.

Consecuentemente, partiendo de la postura de la difícil tarea que tiene el trabajador a la hora de probar, resulta de vital importancia la valoración de las pruebas y la interpretación de éstas, recurriendo a la solidaridad y colaboración de las partes (Babugia, 2015).

En este punto, como se ha dicho en el capítulo anterior, se conoce que en materia laboral rige la inversión de la carga de la prueba para aquellos casos en los que al trabajador le resulta imposible probar lo que alega, y juntamente gracias al principio de la carga dinámica de la prueba, es que puede éste liberarse de probar porque es el empleador quien tiene mayores posibilidades de aportar los elementos probatorios al juicio. Esta facultad que se le otorga al trabajador sin dudas es una clara consecuencia del principio de solidaridad y de colaboración entre las partes.

Por lo tanto, se considera que en numerosos casos de *mobbing*, cuando el trabajador logre probar indicios de acoso, como piso mínimo que exige la ley para que el reclamo tenga sustento, será el demandado quien tendrá que acreditar la ausencia de subjetividad al llevar a cabo aquellas acciones tendientes a producir el acoso sobre la víctima. (Ferreirós, 2002)

De acuerdo a lo que resalta el autor mencionado, se afirma que no se puede pretender una prueba acabada por parte de la víctima, ya que se torna prácticamente imposible, como se demostrará en el próximo apartado titulado “*Dificultad probatoria del mobbing. Fundamentos*”. En este sentido, aclara Ferreirós que en ante la denuncia por parte de la víctima, el denunciado, en este caso el empleador, deberá aportar

elementos de juicio que acrediten que su comportamiento no coincide con el denunciado por la víctima de *mobbing*. (Ferreirós, 2002)

En relación con el *mobbing* se observa la particularidad que la distingue por encima de otros tipos de violencias que se puedan ejercer dentro del ámbito laboral, ya que el empleador es sumamente cauteloso y no deja ningún tipo de rastros que evidencie el hostigamiento que ocasiona a la víctima. Dicha persecución que sufre el trabajador puede consistir en el desprestigio por parte de su empleador como así de sus compañeros de trabajo, sumado al descrédito que sufre la víctima poniendo en duda su aptitud profesional y laboral.

Merece aclarar aquí el pensamiento del autor Gonzalez Pondal, como diferente a la postura de este trabajo, ya que él considera que el empleador no se preocupa por dejar rastros, y que incluso suele actuar de manera descuidada. Destacamos nuestra opinión de que en la mayoría de los casos esto no es así.

Por todo lo dicho, se considera que la carga de la prueba en casos de *mobbing* resulta de por más complicada, principalmente debido a la actitud sigilosa que existe por parte del empleador a lo largo del hostigamiento que ocasiona a la víctima.

Por consiguiente, en lo que atañe puntualmente a la carga de la prueba en estos casos se invertirá el “*onus probando*” cuando se manifieste que la extinción del contrato de trabajo pueda generar un menoscabo a los derechos fundamentales del trabajador. Será necesario que la víctima del acoso invoque todos los perjuicios ocasionados a su persona, mientras que por parte de la empresa recaerá la carga de acreditar que su accionar ha sido ajeno a lo demandado por el actor, contando para ello de una gran disponibilidad de medios probatorios. En tal sentido, tendrá especial importancia la tarea que lleven a cabo los jueces que deberán apreciar la prueba de acuerdo a las reglas de la sana crítica.

Por último, dentro del ámbito laboral y puntualmente en los casos de acoso moral en el trabajo se observa la aplicación de la ‘carga dinámica de la prueba’, ya introducido en el capítulo anterior. Aquí el juez concede el deber de probar a la parte que se encuentre en mejores condiciones de hacerlo. Esta situación provoca que aquella disparidad existente entre empleador que supuestamente cometió el hostigamiento y el trabajador que padeció este acoso, se disminuya y el juzgador logre alcanzar la verdad real de los hechos haciendo uso de sus facultades inquisitivas.

En resumen, en casos de acoso moral en el trabajo será frecuente observar que el juez en uso de sus facultades disponga la carga dinámica de la prueba, o en la mayoría de los casos, ordene la inversión de la carga probatoria. Consecuentemente, será el empleador el encargado de ofrecer todo tipo de pruebas para desestimar las acusaciones que recaigan sobre su persona.

### **3. Dificultad probatoria del *mobbing*. Fundamentos.**

Ya se hizo referencia al concepto de *mobbing*, a sus orígenes, su naturaleza jurídica, consecuencias, modalidad e incluso se analizó al *mobbing* como acto discriminatorio. Consecuentemente, se continuará a lo largo de este apartado analizando los motivos de la problemática que giran en torno a la dificultad probatoria en situaciones de acoso laboral.

En primer lugar, se reitera que hablar de dificultad probatoria implica que al trabajador no le resulta fácil conseguir los elementos que constituyan plena prueba de lo que su padecimiento. En este sentido, de acuerdo a lo que plantea el profesor Piñuel y Zabala:

Este tipo de violencia tiene la característica diferencial, respecto de otros tipos de violencia que se presentan en la empresa, de no dejar rastros, ni señales externas, a no ser las del deterioro de la víctima. Se trata por ello de un crimen limpio del que no queda huella y en el que la carga de la prueba suele resultar complicada y costosa. Es un asesinato limpio del que no queda ni rastro. (Piñuel y Zabala, 2004, p.56.)

Dicho esto, se pone de manifiesto la complejidad que existe de poder identificar la violencia laboral y acreditar el hostigamiento y acoso que sufre el trabajador, justamente porque quien realiza los actos de acoso no deja huellas ni rastros. En este sentido, se conoce que la dificultad central se le presenta al trabajador al momento de ofrecer y producir pruebas que favorezcan a defender su postura dentro del litigio, ya que en la mayoría de los casos de *mobbing* no se cuenta con la presencia de testigos, o los mismos por defender sus puestos de trabajos optan por no atestiguar a favor de la víctima. Imaginemos aquí a modo de ejemplo una situación muy frecuente, en la que el trabajador cuenta con compañeros de trabajos que han presenciado los acosos del

empleador hacia el trabajador que inicia el reclamo, y que al momento de probar los hechos, ninguno de ellos quiera testificar en juicio, por miedo a perder su trabajo. Sin dudas que constituye éste un punto a tener en cuenta por el trabajador antes de iniciar el reclamo. De hecho, cabe preguntarse ¿Para qué iniciar una demanda que luego no podrá probar? Justamente resultaba ser que debido a este motivo, en muchos casos las víctimas del *mobbing* no entablaban reclamos judiciales.

Consecuentemente, para evitar que esto suceda, y partiendo del conocimiento de la existencia de dificultad probatoria en los casos de acoso laboral, la jurisprudencia nacional manifiesta como válida cualquier medio de prueba que sirva para acreditar casos de *mobbing*; todo ello en busca de poder lograr que los jueces logren alcanzar la verdad real de los hechos mediante una eficiente aplicación de las normas jurídicas.

En este sentido, en la provincia de Córdoba el juez posee las herramientas necesarias a través de lo estipulado en el art. 33 de la ley Procesal del Trabajo, para disponer de oficio todas aquellas medidas necesarias tendientes a evitar nulidades o alcanzar la verdad de los hechos.<sup>17</sup> Aquí claramente se proclama un reconocimiento expreso del principio procesal de búsqueda de la verdad real, y se intenta no dejar desprotegido al trabajador que no cuenta con la cantidad de pruebas necesarias para lograr el convencimiento del juez. Dicho de otro modo, se le confiere al juez laboral de facultades para que impulse el proceso con el fin de solicitar medidas de mejor proveer, y así alcanzar el objetivo máximo en material laboral que es lograr que se cumpla con el principio protectorio.

Asimismo, en cuanto a la dificultad probatoria, de acuerdo a lo que señala el jurista Babugia (2015), esta dificultad para lograr probar el acoso reside en que la víctima de acoso laboral no conoce claramente cuál es su derecho ante semejante violencia psicológica o física hacia su persona. Se atribuye como causa de este

---

<sup>17</sup> Art. 33 de la ley 7987: El tribunal, para evitar nulidades de procedimientos o establecer la verdad de los hechos controvertidos deberá disponer de oficio las diligencias que estime necesarias.

Las nulidades podrán ser declaradas de oficio o a petición de parte:

- 1) De oficio, en cualquier estado de la causa, cuando el vicio implique violación de las normas constitucionales que produzca o pudiere producir un perjuicio irreparable.
- 2) A petición de partes, siempre que quien la alegue se encuentre afectado por la nulidad y no la haya producido o consentido.

desconocimiento, a la falta de regulación de la figura y a no encontrarse receptada ni tipificada puntualmente en ningún ordenamiento jurídico; todo lo que resulta en que su complejidad en probarse sea aún mayor. Esto quiere decir que, al no estar regulados expresamente y de manera clara los derechos vinculados al acoso laboral, o como se dijo, al estar estos derechos ‘esparcidos’ en diferentes leyes de protección a los actos discriminatorios, los trabajadores acaban desconociendo estas cuestiones; y a la hora de desenvolverse en la relación laboral no tienen las precauciones debidas para evitar situaciones de acoso, o para recolectar los elementos de pruebas que podrán utilizar en caso de verse inmerso en ellas.

En este sentido, nos preguntamos si no resulta incluso un tanto extraño pensar en que el trabajador tenga que preocuparse a la hora de ir a trabajar por obtener pruebas por si acaso, es víctima de acoso laboral. Sin embargo, si hubiera en la sociedad un conocimiento pleno de sus derechos laborales, y una regulación clara al respecto, ni debería ser un esfuerzo hacer valer sus garantías. Incluso, se puede afirmar que existen supuestos en los que anticiparse a la prueba, garantiza un éxito en el reclamo posterior.

Sumado a lo dicho, esta complicación que resulta de la difícil tarea de probar un hecho de *mobbing*, deviene en que una gran cantidad de letrados lleven a cabo el desistimiento de la acción por la imposibilidad de probar el acoso en sus defendidos.

Es por tal motivo que resulta de imperiosa necesidad preparar a la víctima y contar con los medios probatorios. Esto indica que la víctima debe encontrarse acompañada de adecuada asistencia psicológica como así también de un asesoramiento jurídico. Abajo Olivares señala al respecto que el trabajador, víctima de acoso laboral, deberá buscar ayuda especializada y bajo ningún punto de vista confrontar con el acosador mediante más violencia, ya que le resultaría perjudicial no solo para su estado procesal sino que repercutiría en su salud. (Abajo Olivares, 2004)

El asesoramiento jurídico es crucial si es realizado en tiempo y forma para poder aminorar la problemática, evitando daños como la pérdida del empleo y graves enfermedades.

En este punto existe una herramienta que posibilita obtener las pruebas requeridas para demostrar la veracidad de los hechos denominada “Anticipación Probatoria”. Este instrumento se basa en el uso de medidas cautelares por parte de la víctima cuando

acredite la verosimilitud en el derecho que invoca y el peligro en la demora. Explica Livellara respecto a la anticipación probatoria:

“Hay coincidente doctrina en el sentido de que estas medidas participan de la naturaleza jurídica de una cautelar, referida al ámbito probatorio. Se trata de asegurar la producción de una prueba en forma anticipada, frente al riesgo de que diferentes circunstancias la tornen imposible o dificultosa. A diferencia de las medidas cautelares sobre bienes o personas, cuya finalidad inmediata es la protección del derecho sustancial; con el aseguramiento de la prueba el objetivo perseguido es una parte fundamental del proceso: la prueba” (Livellara, 1992, p.201)

Esto quiere decir, reafirmando lo que se mencionó con anterioridad, que aunque no se dé en todos los casos, muchas veces el trabajador debe anticiparse en recolectar la prueba que le servirá para probar el acoso laboral, y de esta manera estará asegurando el éxito en el reclamo.

Por otro lado, se observa otro tipo de problemática vinculada a la dificultad probatoria, y esto es la difícil tarea de contar con pruebas directas. Moyano Cofre señala que existen tres motivos que determinan la ardua tarea de recolectar elementos probatorios. En primer término porque el acosador es astuto en su accionar violento, provocando un hostigamiento sutil hacia la víctima no dejando rastros de su violencia ejercida. En un segundo lugar existe una negación constante por parte del acosador mediante engaño. Y en tercer y último lugar tiene como fin ocultar el fraude que está cometiendo al realizar el hostigamiento. (Moyano Cofre, 2007).

A modo de ejemplo, piénsese una situación que en su fin último sea que usted como trabajador, renuncie a su trabajo: un superior difundiendo rumores o información falsa; alguien que le propone tareas contradictorias para luego sancionarlo cuando usted las haga; un jefe que genere constante daño a su persona o dignidad a través de actos de humillación pública, o hasta incluso amenazas de ser despedido.

Pues bien, ahora se propone analizar la tarea de recolección de elementos probatorios para poder convencer al tribunal de que su reclamo encuentra fundamento. En el caso de que se difundan rumores o información falsa, aquel que lo ha hecho lo negará y no dejará rastros escritos de lo que ha hecho, y quien haya escuchado lo dicho, probablemente nada hará para colaborar en su defensa por miedo a perder su lugar de trabajo. Asimismo, en el caso de ejemplo de sufrir amenazas con ser despedido, piense en que quien lo amenazó luego alegue que usted ha entendido mal, que él nunca insinuó

eso... ¿qué haría al respecto para poder probarlo? Indudablemente no es tarea fácil recolectar elementos probatorios cuando el hostigador lo hace astutamente y procurando ocultar su fin verdadero: excluirlo de la empresa.

Para finalizar, se destaca lo expresado por Babugia, en cuanto a que otra dificultad que se avizora al momento de determinar un caso de *mobbing* consiste en evitar la confusión con otras patologías laborales, realizando un correcto diagnóstico. En este sentido afirma el autor que será determinante diferenciar si consiste en una situación verdadera de acoso moral, o si se está en presencia de otros fenómenos, como es el llamado falso *mobbing*- tema que excede este trabajo de investigación- que se produce cuando el acosador actúa como si fuera la víctima. (Babugia, 2015)

Una vez dicho esto, corresponde destacar la gran importancia de la prueba en materia de acoso laboral, lo que implica que es de absoluta relevancia que la víctima procure ser diligente en recolectar correctamente los medios de prueba que prueben el hostigamiento sufrido por parte del acosador; por supuesto siempre partiendo de la presunción de que el trabajador pudo avizorar este acoso.

#### **4. Los medios de prueba más eficaces para probar el *mobbing***

##### **4.1 *Prueba documental y pericial***

Como se ha expresado anteriormente, una de las mayores dificultades que presenta el *mobbing* consiste en la acreditación de los hechos narrados por la víctima en la demanda. Resulta cuesta arriba también para el juez lograr el esclarecimiento de los hechos y poder dilucidar la verdad real ante la ausencia de normativa que regule este fenómeno de acoso laboral. Justamente por su relevancia es que se ha dedicado gran espacio al análisis de la dificultad probatoria en el apartado anterior.

A pesar de ello, se parte del supuesto de que todo hecho que se reclama debe probarse, y sin desconocer que se está aquí frente a una ardua tarea, existe en nuestro ordenamiento legal diferentes pruebas que le servirán al trabajador para acreditar el acoso del que está siendo víctima. A modo de enunciación cabe destacarse la prueba

testimonial, documental, presuncional y la prueba pericial, considerada crucial para la resolución de controversias referidas a *mobbing*.

En un primer lugar en relación con la prueba documental, cabe mencionarse que cuando se hace alusión a lo que es un documento se lo señala como toda representación material e idónea para reproducir manifestación del pensamiento. En este sentido, en el género de documentos no sólo se hace referencia a los instrumentos públicos y privados escritos sino también a todo otro elemento que pueda representar una situación, hecho o acontecimiento, como por ejemplo películas, fotografías, grabaciones, documento electrónico, e-mails, cartas o amenazas de sanciones por escrito, así como todo tipo de modificaciones de condiciones laborales hechas por escrito (Babugia, 2015).

En este punto, indudablemente la idoneidad que poseen los documentos para perpetuar hechos ocurridos con anterioridad es indiscutible por lo que es considerado un medio óptimo para poder probar el *mobbing*. Se enuncia al respecto, a modo de ilustración, la importancia del certificado médico:

Es muy importante que el afectado por el acoso psicológico laboral, cuente con certificados médicos (psiquiátricos) y certificados psicológicos que acrediten sus males. Y es además muy importante que el experto haga saber en su certificado cuál es la procedencia de los males padecidos. (Gonzalez Pondal, 2016, p. 68)

Esto quiere decir, que la prueba documental que es vital para casos de acoso laboral, es el certificado médico que indique el daño que padece el paciente y claramente detalle la procedencia de estos daños. Sin embargo, en la mayoría de los casos los profesionales no se arriesgan a dejar por escrito que lo que han podido diagnosticar sea consecuencia de acoso laboral. De hecho, sería riesgoso para ellos adelantarse en dar semejante conclusión; sin conocer con certeza lo que ha sucedido. Por lo tanto, aunque estos documentos constituyan prueba de especial relevancia, no es tarea simple para el trabajador conseguirla.

Sumado a lo dicho, ocurre en la mayoría de los casos el acosador lleva a cabo un comportamiento extremadamente sutil, no dejando ningún tipo de rastro, por lo que se complica encontrar algún tipo de documento que lo involucre de manera directa al acosador. De hecho ya se ha ilustrado con anterioridad algunos supuestos de acoso laboral, y resulta extraño pensar en contar con algún documento escrito que contenga la amenaza hacia el trabajador, o que se refleje del hostigamiento en sí.

Por otro lado, la doctrina considera que el otro medio de prueba que puede resultar clave para poder corroborar la existencia de acoso laboral es la prueba pericial. En este sentido, el doctrinario Arazi entiende a la prueba pericial como:

Es el medio por el cual personas ajenas a las partes que poseen conocimientos especiales en alguna ciencia, arte o profesión y que han sido previamente designadas en un proceso determinado, perciben, verifican hechos y los ponen en conocimiento del juez y dan su opinión fundada sobre la interpretación y apreciación de los mismos, a fin de formar la convicción del magistrado (Arazi, 1986, pág. 285)

En materia de acoso laboral, dicha prueba tendrá dos objetivos puntuales: por un lado será a través de ésta que se podrá determinar la existencia de un caso de *mobbing*, dado a que los peritos a través de un exhaustivo examen pericial en la persona que se considera la supuesta víctima, constatarán si ha producido acoso laboral. Por otro lado, y una vez habiendo acreditado la existencia del acoso, con las pruebas periciales se podrá comprobar cómo repercute el hostigamiento sobre la salud de la víctima.

Es decir, los peritos tienen como función realizar un diagnóstico sobre el trabajador, o tal vez sobre el ambiente de trabajo, o analizando todos los factores de la relación laboral, con la finalidad de emitir un informe que explique si se podría encuadrar este hostigamiento como acoso laboral, como así también determinará las consecuencias que puedan repercutir en la víctima. En este medio de prueba, el juez tendrá un rol fundamental, ya que podrá recurrir al asesoramiento por parte de los peritos. Cabe destacarse que estos profesionales son especialistas en determinada materia, área, conocimiento o arte o en alguna actividad técnica especializada. A la vez, son considerados auxiliares del juez ya que brindan asistencia en determinadas materias que el tribunal carece de conocimiento, por lo que es de gran ayuda para revelar difíciles casos de *mobbing*.

En este punto, el autor Pares Soiva destaca la necesidad de realizar tres tipos de pericias con el objetivo de determinar si existió acoso laboral. En primer lugar menciona la pericia médica, la cual es de vital importancia ya que cuantifica el grado de afectación que posee la salud del trabajador, teniendo en cuenta los síntomas que presenta y las secuelas que hubiese provocado. En segundo lugar se aclara que es de imperiosa

necesidad realizar una pericia psicológica sobre la víctima a fin de constatar las alteraciones ocasionadas en su salud emocional a causa del hostigamiento sufrido en el contexto organizacional donde desempeñaba sus tareas. Por el motivo último es que será necesario llevar a cabo las pericias sociales, que se basa en indicios, testimonios, y será considerada base determinante del *mobbing*. (Pares Soiva, 2006)

Es importante destacar que los resultados de las pericias serán de gran ayuda para que el juez tome una decisión con respecto al tema, pero de ningún modo tendrá carácter vinculante, ya que podrá mediante resolución fundada, apartarse de las conclusiones que se arribaren en los informes de los peritos calificados.

#### **4.2                    *La importancia de la prueba testimonial***

La prueba testimonial resulta de gran relevancia para determinar en reiteradas oportunidades si ha existido *mobbing*. Los testigos asumen un papel central en el proceso laboral ya que relatan los hechos o situaciones que les ha tocado presenciar.

Para adentrarse al tema es de suma utilidad definir qué se entiende por testimonio. Según señala Carnalutti, testimonio es considerado el acto humano que consiste en presentar un hecho no presente, es decir, llevar a cabo una reconstrucción presente de los sucesos ausentes. (Carnalutti, 1955)

En cuanto al desenvolvimiento de esta prueba, en lo atinente al proceso laboral, es el juez quien asume el papel de receptor la prueba oral. Una vez iniciado el interrogatorio deberá advertir al testigo de las penas que acarrearán en caso de emitir una declaración que recaiga en falso testimonio. El testigo deberá expresarse sobre los hechos controvertidos de los que tenga conocimiento, y el tribunal será el encargado de interrogar mediante un cuestionario de preguntas no capciosas, con el objetivo de permitir al testigo extenderse con amplitud en sus dichos.

Ahora bien, puntualmente respecto al *mobbing*, existen juristas que afirman que indudablemente la prueba testimonial tiene su peso. Y al respecto, consideran que no es de difícil obtención tal prueba en el caso de *mobbing*, en tanto el acosador acostumbra a gritar, insultar al acosado delante de otros trabajadores, y hace circular rumores en contra de quien ha sido elegido como víctima. Es ésta la opinión de

Gonzalez Pondal, a la que ya nos hemos opuesto con anterioridad, y aquí nuevamente lo haremos.

Al respecto, resta preguntarse si en los casos que se dan en la actualidad es muy común esta situación narrada. Consideramos que no es frecuente escuchar que quien menoscaba los derechos de otros y lo discrimina, lo haga a viva voz. Generalmente estas situaciones son consecuencias de actos bien pensados por el empleador, por lo que indudablemente si ha conscientemente decidido acosar a uno de sus empleados, más aún se cuidará de no ser oído ni percibido por nadie.

Por otro lado, y para afianzar nuestra postura, existen quienes afirman que con relación a la prueba testimonial, los testimonios revelados dentro del marco de acoso laboral permiten ampliar el espectro probatorio, puesto que resulta complejo poder identificar al acosador en situación de flagrancia debido a su accionar sigiloso y sumamente cauteloso dentro del ámbito de trabajo, ya que en la mayoría de los casos provoca un hostigamiento silencioso sobre la víctima.

Asimismo, a pesar de poder afirmar que esta prueba resulta la más determinante en este tipo de procesos, se conoce que es la más difícil de conseguir y producir. En este sentido, se sabe que cuando los testigos son pares, es decir trabajadores que se encuentran en la misma empresa que la persona afectada por acoso laboral, por temor a ser despedidos o que recaiga sobre ellos alguna sanción o suspensión optan por no efectuar ninguna declaración en juicio; a pesar de que probablemente conozcan a la perfección la situación de *mobbing* que su compañero está padeciendo. Se observa y se puede afirmar que estas personas se ven condicionadas para cumplir el rol de testigos por temor a sufrir algún tipo de represalia por parte de la empresa y/o en el peor de los casos convertirse en una nueva víctima de *mobbing*. (Toselli, 2007)

Un fallo que se considera trascendental respecto a esta temática que determina a la prueba testimonial como prueba clave al momento de acreditar el acoso laboral es el de “*Pages Vara, Luz M. c/ Lan Airlines S.A. y otros s/dif. Indem. Antigüedad*”<sup>18</sup> en donde se corrobora cómo a través de la prueba testifical, aportada por la actora a través del testigo traído a juicio, se comprueba por medio del testimonio extendido del testigo la forma en que la misma ha sido víctima de un padecimiento de hostilidad y persecución permanente por parte de la empresa demandada.

---

<sup>18</sup> CNTrab., Sala X, 2001, “*Pages Vara, Luz M. c/ Lan Airlines S.A y otros s/dif. Indem. Antigüedad.*”

El primero de los mencionados- Caresani, gerente de instrucción en la demandada- declaró que la actora tenía inconvenientes con su jefa directa por cuanto ella no le permitía seguir juntándose con el testigo y las demás personas que conformaban-con la demandante - un grupo de trabajo y que le echaba en cara que se tomaba dos horas para almorzar (...).

#### 4.3 ***Principio “testis unus, testis nullus”.***

El principio de *testis unus, testis nullus* o más bien conocido como el “principio del testigo único” ha sufrido varias transformaciones a lo largo del tiempo. En un principio se excluía de todo mérito probatorio a la presencia de un solo testigo debido a que su sola declaración carecía de eficacia probatoria por el simple motivo que no podía ser constatada por otro medio probatorio o por el testimonio de otra persona que hubiese observado los hechos. Sin embargo, en la actualidad dicho principio se ha tornado inaplicable, quedando prácticamente obsoleto. Esto se debe a que de ninguna forma presentar una gran cantidad de testigos para que emitan declaración en juicio aseguraría que sus testimonios sean lo suficientemente verídicos.

Al respecto, enuncia la doctrina: “Tratándose del *mobbing* y de las circunstancias tan especiales que acompañan a esta figura, la declaración brindada por un único testigo puede ser muy válida si tras una valoración estricta y exhaustiva, no quedan dudas de que habla con veracidad” (Gonzalez Pondal, 2016, p. 72).

En este caso, considerando la dificultad probatoria con la que cuenta el trabajador, podría bastar con una simple declaración para probar que dentro de una relación laboral la víctima ha sufrido *mobbing*. El encargado de valorar la prueba será el juez, quien determinará la eficacia probatoria de los dichos del único testigo, apreciando la prueba conforme a las reglas de la sana crítica racional y considerando la dificultad de aportar elementos probatorios que puede tener el trabajador. Sin embargo, no deja de ser de suma importancia que el juez al momento de apreciar la prueba evalúe la relación de este único testigo con el requirente, puesto que en reiteradas oportunidades puede ocurrir que quien testifica se presente para emitir declaración respecto a un posible hecho de *mobbing* porque posee intereses comunes con el actor. (Babugia, 2015).

Un fallo vinculado al acoso laboral en donde se presentó un único testigo fue: “*Fernández, Esteban de J. c/Total Limpieza S.A. y otro*”<sup>19</sup>. Aquí la parte actora

---

<sup>19</sup> C.N.Trab., 1998, Sala VI, “*Fernández, Esteban de J. c/Total Limpieza S.A. y otro*”.

pretendió acreditar mediante la declaración de un solo testigo, que el pago de su remuneración era en negro y que se hallaba bajo un régimen informal de trabajo, alegando también acoso laboral. El tribunal en dicho caso decidió de manera unánime desestimar los dichos del testigo traído a juicio al comprobar que el mismo poseía intereses comunes con la actora y que tenía como fin central realizar todo tipo de represalias contra la empresa ya que en el pasado había sido despedido por la misma empleadora. En el este fallo se ha resuelto:

En el marco del proceso laboral, la fuerza probatoria que se le atribuye al testigo único rara vez alcanza para fundar un fallo condenatorio o absolutorio(...). Cuando lo que se pretende acreditar es un hecho acaecido en el ámbito de la empresa (despido por injuria del empleador, ejercicio arbitrario del *ius variandi*, desempeño de horas extra, etc.) el trabajador tiene la posibilidad de aportar una pluralidad de testimonios que avalen su posición. Por ello, la declaración de un testigo único puede ser subvalorada como elemento de convicción salvo que el declarante aporte razón convincente de sus dichos respecto de circunstancias personales, temporales o espaciales que otorguen credibilidad de su testimonio.

A pesar de lo dicho, actualmente son limitados los casos donde las declaraciones del único testigo son desechadas por los tribunales; sobre todo en materia vinculada al *mobbing*. Es decir, en la gran mayoría de los casos se ha superado la máxima latina de “*testis unus, testis nullus*”, puesto que la credibilidad de la prueba testimonial no está sujeta al número de ponentes sino a la verosimilitud de sus declaraciones, donde el juez cumple un papel central en la valoración de la prueba. En este sentido se ha resuelto en el mismo fallo mencionado con anterioridad:

En cambio, en los litigios en los que se ventilan hechos que suceden fuera del ámbito de la empresa (accidente *in itinere*) o en situaciones de privacidad (acoso sexual, pagos clandestinos, etc.) se torna dificultoso para la parte interesada aportar el testimonio de varios testigos. En estos supuestos se exige al magistrado interviniente un mayor grado de ponderación o apreciación de conciencia respecto de la prueba testimonial que pueda aportar el testigo único y que pueda justificar una condena.

Justamente este es el caso del *mobbing*: el trabajador no cuenta con el testimonio de varios testigos, por lo que el juez debe tener conciencia de la dificultad probatoria que caracteriza a estos procesos.

Por otro lado, un fallo que pone de relieve la inaplicabilidad de este principio obsoleto es “*J.C c/ Alfajores Jorgitos S.A*”<sup>20</sup> donde la demandada argumenta que la declaración efectuada por el único testigo traído a juicio por la actora no tiene ninguna relevancia y por lo tanto debe ser considerado nulo. A pesar de ello, el tribunal admite el testimonio efectuado por dicho testigo, dotándolos de eficacia probatoria. Con respecto a este fallo Ferreiros (2002) resalta que el principio “*testis unus testis nullus*” argüido por la recurrente no resulta de aplicación ya que si bien es cierto que la declaración del único testigo debe ser valorada con máxima estrictez, no menos cierto es que si las declaraciones son objetivas, convictas y el testigo da suficiente razón de sus dichos, como en la presente causa, la circunstancia de que se trate del único testimonio no obsta a la validez de sus dichos y que éstos tengan eficacia probatoria.

#### ***4.4 La prueba presuncional y el rol activo del juez en relación al mobbing***

Con respecto al proceso probatorio del *mobbing* es sabido lo dificultoso que resulta producir una prueba directa basada en el perjuicio padecido por la víctima. Al considerarse un ataque que en reiteradas ocasiones no es susceptible de ser observado por el resto del entorno laboral, suele tornarse una ardua tarea lograr acreditar el daño que se le ocasiona al trabajador. Es por tal motivo que los indicios y presunciones asumen un rol protagónico para determinar que se ha producido un hecho de acoso laboral.

La prueba presuncional es considerada como aquella prueba donde el juez mediante un proceso de raciocinio logra abordar a una conclusión basada en la existencia de un hecho desconocido a través de la deducción. Campeotto (2005) con respecto a esta temática enfatiza:

El valor de las presunciones y de las pruebas indirectas adquiere relevancia al momento de evidenciar un comportamiento de presión sistemática, sobre una persona del entorno laboral. La prueba de presunciones es aceptada cuando existe una conexión tan estrecha con el hecho que impida arribar a conclusiones distintas. (p. 143)

---

<sup>20</sup> CNAT, Sala VII, 2007, “*J.C c/ Alfajores Jorgitos S.A*”

El juez cumple un rol trascendental en este tipo de pruebas. Su tarea consistirá en efectuar una valoración lógica basada en las reglas de la sana crítica racional y deberá realizar una construcción intelectual con suma cautela para poder obtener resultados precisos. Por último, resulta necesario referirse a la prueba presuncional como una prueba indirecta, ya que será necesario haberse acreditado con anterioridad alguno de los hechos que tengan conexión con el acoso laboral acontecido para poder dar con ella. Es decir, para que el juez pueda valorar la prueba presuncional el trabajador debe haber logrado con anterioridad acreditar mediante otros elementos probatorios algunos hechos que se conecten con el acoso laboral; y no pretender que sólo con indicios, se le conceda el reclamo.

## 5. Conclusiones Parciales

A lo largo del presente capítulo se han observados aspectos centrales vinculados a la temática investigada. En primer lugar, se hizo hincapié en la importancia de la prueba del *mobbing* y cómo funciona la aplicación de la carga dinámica de la prueba y la inversión de la carga probatoria. Por otro lado, se determinó la postura que se adopta en este trabajo de investigación con respecto a la ardua tarea probatoria, en cuanto a que al trabajador no le resulta nada fácil contar con los elementos apropiados que sirvan para desentrañar la verdad de los hechos.

Asimismo, se mencionaron los medios probatorios más utilizados para los casos de acoso laboral, la importancia de la prueba documental, que implica contar con certificado médico que deje constancia del daño sufrido por la víctima y de la procedencia de ese daño. Se destacó el papel fundamental que adquiere la prueba testimonial, ya que – aunque de difícil obtención- es la que resulta determinante para el convencimiento del juez. Incluso, a través del principio de único testigo que es aceptado en el ámbito laboral, se pudo observar que en muchos casos de acoso moral, encontrar una sola persona que sea testigo, y que pueda dar crédito de haber presenciado los actos de *mobbing*, puede ser de gran utilidad.

Como conclusión, se ha logrado a lo largo de todo este capítulo comprobar que el trabajador víctima de *mobbing* cuenta con una difícil tarea a la hora de probar el daño

sufrido, y se aprovecha en esta oportunidad para invitar al lector a reflexionar sobre las posibles medidas a seguir para evitar que la etapa probatoria se convierta en un impedimento para reclamar y hacer los derechos de los trabajadores.

## Capítulo V

### Análisis jurisprudencial

#### 1. Introducción

En este último capítulo se busca brindar al lector situaciones ejemplificativas de *mobbing*, para poder en concreto comprender este fenómeno que tanta importancia ha adquirido en la actualidad. Se analizarán exposiciones de fallos jurisprudenciales, para “(...) ver el derrotero que han adoptado los distintos tribunales en distintas causas, en orden al reconocimiento o rechazo del acoso psicológico laboral” (Gonzalez Pondal, 2016, p. 133). En este sentido, se destacarán las causas que dieron comienzo al reconocimiento de este fenómeno, y se explorarán algunos fallos que ilustran contenidos importantes del *mobbing*, que ya han sido desarrollados en capítulos anteriores. En otras palabras, se brindarán ejemplos de jurisprudencia sobre despido indirecto, sobre prueba testimonial, y finalmente sobre el requisito fundamental de la reiteración temporal.

Cabe destacarse en este sentido que “la problemática es notoria ya que el tema ha dado origen a la más dispar casuística, en razón de que no existe normativa a nivel nacional que contemple al *mobbing* como tal” (Babugia, 2015, p. 85).

#### 2. Los comienzos del *mobbing* en la Jurisprudencia

##### 2.1 Caso Dufey: “Dufey, Rosario Beatriz c/ entretenimiento Patagonia S.A.”

En primer lugar, resulta necesario comenzar por citar jurisprudencia que ilustre los comienzos del *mobbing*. Este es el caso del fallo Dufey. “El caso mencionado es el primer fallo argentino que reconoce al «*mobbing*» como causal de despido indirecto, dicho dictamen fue efectuado por el Superior Tribunal de de Justicia de la Provincia de Río Negro el 6 de abril de 2005.” (Tomassetti, 2013). En este caso, la actora desempeñaba tareas y pretendía que la recategorizaran a supervisora ya que la demandada le había asignado funciones que normalmente ella no hacía, y eran

funciones superiores a las de su cargo. Ante el reclamo, la parte demandada le reconoció un complemento remuneratorio que incluía promesas futuras de agregar diferentes conceptos, entre ellos la diferencia por las horas cumplidas en funciones como supervisora. Sin embargo, estas retribuciones no correspondían con lo que legalmente debía abonarse. En cuanto al *mobbing*:

La actora había manifestado en los hechos que habría sido víctima de «*mobbing*» como consecuencia de las injurias graves dirigidas por la parte demandada manifestadas en el total desconocimiento de la tareas que la misma desempeñaba; dicha situación dio lugar a que la actora se sometiera a consultas médicas y a una terapia psicológica la cual fue aconsejada por la perito experta en donde aconsejaba dicho tratamiento y además la consecuente suspensión de sus actividades por quince días siguiendo muy de cerca su evolución para su alta médica. Sin embargo, la parte demandada no había tomado en cuenta el estado de salud de la actora, siendo despedida por «grave injuria laboral». (Tomassetti, 2013).

En este fallo, que ya tiene más de 10 años de antigüedad, quedó ilustrado que la enfermedad de la actora fue consecuencia de las repetidas acciones de descalificación en cuanto a las tareas que desempeñaba la víctima, a lo que se sumaba que la empleadora se negaba a recibirle los certificados médicos que presentaba la actora. Se acabó reconociendo en esta causa la “persecución laboral sufrida por la víctima, objeto de *mobbing*, siendo este el primer fallo argentino que reconoce dicho fenómeno”. (Tomassetti, 2013)

## **2.2 Caso Acevedo: “Acevedo Cariglio c.g. c/banco Suquia s.a. p/enf. acc.” s/inc.”.**

En relación con este fallo ejemplar, proveniente de Mendoza, de la Sala Segunda de la Excelentísima Suprema Corte de Justicia, y que data a la fecha 28/11/2007, muestra la admisión de un reclamo por *mobbing*, al valorarse correctamente la prueba de certificados médicos y pericial rendida en la causa. Se extrae un resumen de una ponencia elaborada por la excelente doctrinaria Marinés Babugia, especialista en este tema del acoso laboral. Afirma la autora que este importante precedente “echa por tierra el mito de que el acoso laboral sólo puede acreditarse por la prueba testimonial”. Al respecto, se transcriben las partes pertinentes:

La sentencia impugnada no hizo lugar a la demanda formulada...por enfermedad accidente. Consigna la Cámara que “la pericia médica realizada da cuenta que la actora padece reacción vivencial anormal neurótica grado III, y la perito informa que en tal diagnóstico se ha tenido en cuenta la personalidad de base, antecedentes, experiencia laborales frustradas. Indica que los factores han sido la causa desencadenante de la dolencia...Y a continuación agrega que no se ha acreditado el nexo causal entre las dolencias y las condiciones de trabajo, porque la actora no ha rendido las testimoniales ni ha demostrado la conducta atribuida a la demandada. El máximo Tribunal de Mendoza revirtió esta errónea valoración de las pruebas aportadas: “... Y debido a la naturaleza de la relación existente entre el trabajador (acosado) y el empleador (acosador o agresor), en muchas ocasiones le resultará muy difícil al trabajador acosado lograr producir la prueba testimonial -como aconteció en autos- porque el empleador, y sobre todo si pertenecen a la jerarquía de directivos se limitará a negar los hechos de acoso, a la vez que los compañeros de trabajo por temor a perder el empleo no colaborarán con la víctima. A raíz de ello, desde la doctrina se ha proporcionado un aporte valioso al introducir la idea de solidaridad y colaboración de las partes en la etapa probatoria, (...). (Babugia, s/f, p. 16)

En otras palabras, el fallo confirma lo que se ha desarrollado a lo largo del presente trabajo: la dificultad probatoria que caracteriza a estos procesos de *mobbing*. Más precisamente, constituye este caso un antecedente importante que demuestra que la falta de testigos, muy frecuentes en estas situaciones, no obsta a que se acredite el acoso laboral. Es por esto que se recurre al deber de solidaridad y colaboración entre las partes. De esta forma, continúa el fallo:

(...) La elaboración de la teoría de las pruebas leviores, aplicable a los asuntos en que resulta difícil cumplir la carga de la prueba por circunstancias ajenas al titular, busca tomar conciencia de las dificultades que ofrece el tema entorno de la prueba, y evitar que ello sea sinónimo de impunidad para que el acosador sea quien resulte beneficiado, y permitir que los jueces cumplan con su deber de esclarecer los hechos controvertidos. Este precedente abrió la brecha respecto de la amplitud probatoria del fenómeno en estudio y además introdujo un tema de vital importancia como lo es el de la carga de la prueba. La Suprema Corte de Justicia de Mendoza, logró rebatir, el fallo de Cámara que coartaba de manera determinante el derecho de un trabajador enfermo a causa de *mobbing* y que no contaba con la prueba de las pruebas por excelencia: la prueba testimonial. (Babugia, s/f, p. 17)

Es innegable la importancia de este fallo ya que ilustra de manera clara el tema probatorio. Lo demuestra en su totalidad, al aceptar la inversión de la carga de la prueba

como respaldo del trabajador que no cuenta con los elementos suficientes (sobre todo con prueba testimonial) para demostrar su padecimiento.

Resulta lamentable que en la mayoría de los casos de acoso laboral “el desistimiento de las víctimas respecto de cualquier reclamo, a sus agresores, es una constante y todo ello ante los múltiples fallos que rechazan tales reclamos y se ciñen al hecho de que la víctima no logra acreditar tal conducta dañosa”. (Babugia, s/f, p. 27) Aunque se ha hecho referencia a que la aplicación de la inversión de la carga de la prueba procede en estos casos, en muy pocas situaciones ha sido utilizada y por ello todo lo vinculado al *mobbing* resulta en una problemática estrictamente probatoria y judicial.

### **2.3 Caso Rodríguez: “Rodríguez, Juan c. v. Alfajores Jorgito S.A”**

El presente caso es un antecedente que ilustra la importancia del ‘principio de testigo único’, que ha sido desarrollado en el presente trabajo, como una prueba válida y con eficacia probatoria. En la Cámara Nacional del Trabajo, Sala VII, el 28/11/2007 se resolvió:

"El principio "testis unus testis nullus" argüido por la recurrente no resulta de aplicación ya que si bien es cierto que la declaración del "único testigo" debe ser valorada con máxima estrictez, no menos cierto es que si las declaraciones son objetivas, convictivas y el testigo da suficiente razón de sus dichos, como en la presente causa, la circunstancia de que se trate del único testimonio no obsta a la validez de sus dichos y que éstos tengan eficacia probatoria."

En esta causa el testigo pudo comprobar que cumplía los mismos horarios y el mismo lugar de trabajo que la víctima, por lo que no resultó duda alguna en que ha tenido contacto directo con los hechos relatados en la prueba testimonial. Continúa el fallo, con los reclamos de la actora:

Arguye, haber sido víctima de una sistemática e intolerable persecución por parte del personal superior de la demandada, el cual le aplicaba sanciones disciplinarias por hechos inexistentes y llamados de atención sin que existiera alguna inconducta que pudiera motivarlos. (...) la relación, la cual culmina por despido indirecto toda vez que el trabajador se considera injuriado por el trato hostil e injurioso, la falta de asignación de tareas y de restitución de los conceptos de tickets canasta y la negativa a reintegrarlo a su horario habitual. Viene a reclamar, las indemnizaciones correspondientes al despido incausado, multas y recargos previstos en el ordenamiento laboral y los rubros antes mencionados.

El fallo en primera instancia da lugar a la demanda, por tener probado el hostigamiento y persecución desarrollados por la demandada en contra del actor. Sin embargo, ambas partes apelan el fallo. El demandado alude sentirse agraviado porque la actora sólo ha presentado un testigo para fundar su petición. A lo que se le responde con el extracto citado con anterioridad, principio "*testis unus testis nullus*" argüido por la recurrente no resulta de aplicación, ya que se pudo comprobar que sus dichos resultan suficientes para convencer al juez. Todos los argumentos plateados por las partes han sido analizado punto por punto en la sentencia, y finalmente resuelve la Cámara: “1) Revocar parcialmente el fallo apelado, elevando el monto de condena a la suma de \$64.631,51 (...) confirmándola en todo lo demás que ha sido materia de agravios”.

### 3. Casos de despido indirecto

En diversos fallos “los jueces laborales han evaluado al *mobbing* como una circunstancia que permite a los trabajadores considerarse despedidos sin causa” (Babugia, 2015, p. 82)

En este sentido, en el caso “*Lambir c/ Aguas Cordobesas S.A.*” de fecha 11/11/04, se reconoció que la empresa ejercía acoso moral sobre una trabajadora, a través de una política de presiones que se exteriorizaba en el reemplazo de sus claves informática y telefónica y en el no otorgamiento de tareas con el objeto de que aceptase la propuesta económica del retiro voluntario, por supuesto, notoriamente menor a la que le correspondía legalmente. (Babugia, 2015).

Asimismo, en relación con los supuestos en los que los empleados se consideran despedidos sin causa, se menciona un fallo en que:

Ha quedado probado el acoso psicológico que un superior llevó a cabo contra un inferior, y queda justificado la situación de despido indirecto en que se colocó la actora. “la demandada no sólo es responsable por la elección y mantenimiento del personal jerárquico designado para desempeñar tales funciones y por los caños que estos ocasionen (...) (art. 1749 y 1753 CCCN, sino, esencialmente, por la negligencia en su control y el trato diferencial y preferencial respecto de aquellos que ocasionan un daño en relación a quienes lo sufren en el ámbito de la actividad que organiza y dirige (art. 75 LCT.)” (CNAT, Sala II,

28/04/14, “B., R. A. c. Schenker Argentina S.A. s/despido”). (Gonzalez Pondal, 2016, p. 133, 134)

En este fallo se observa que el trabajador reclama indemnización por considerarse despedido sin causa, y el tribunal resuelve aplicar además el Código Civil y Comercial con respecto a las obligaciones de los empleadores de responder por los daños causados por sus dependientes.

Otro fallo que ejemplifica una situación de despido indirecto resulta ser “B., J. E. c. Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ Despido”, el cual reza:

Resulta justificado el despido indirecto en que se colocó un trabajador que fue discriminado, se le redujo la categoría luego de haber finalizado su licencia por enfermedad. “Las pruebas del caso permiten demostrar que el señor B. fue objeto de un claro vaciamiento en su puesto de trabajo traducido en la actitud de la demandada en no reincorporarlo en sus tareas conforme su categoría laboral como jefe y supeditándolo a itinerar por varios días en las oficinas de recursos humanos soportante que le dijeran sistemáticamente no tener sucursal donde reubicarlo para luego pretender reincorporarlo en tareas de menos jerarquía, presupuesto fáctico que permite tener por legítimo el distracto que decidiera en tanto no tenía por qué seguir soportando esa situación hostil máxime cuando ante las interpelaciones que hiciera la accionada no cesó en dicho comportamiento. (Gonzalez Pondal, 2016, p. 141, 142)

En relación con este tema de considerarse despedido sin que el empleador lo haya hecho, existen cantidades de fallos que acreditan la existencia del *mobbing*. De hecho, no en vano se ha afirmado que este fenómeno es causal común y reiterada de despidos indirectos.

Asimismo, no puede negarse que coexisten otros casos en los que considerarse despedido constituye sin dudas una maniobra del empleado, ya que no logran acreditar con la prueba que cuentan, que han padecido acoso laboral. En este orden de ideas, se hizo mención a que si bien existe una tendencia de los jueces a aceptar reclamos de despido indirecto, “una decisión reciente de la Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, puso un límite a este tipo de reclamos, por entender que se alegaba *mobbing* cuando claramente no existió esa conducta por los empleadores” (Babugia, 2015, p.82). Así lo demuestra la jurisprudencia en el caso “Tomás, Adriana c/ Aerolíneas Argentinas S.A” en el que:

(...) los jueces consideraron que los cambios continuos de tareas a los que era sometida la reclamante no constituían acoso moral porque se trataba de una “política general de la empresa”. (...) los jueces dijeron que esa política de la empresa no puede ser esgrimida como fundamento de un trato discriminatorio o de una actitud de hostigamiento toda vez que resulta claro que ese sistema resultaba una práctica habitual de la aerolínea. (Babugia, 2015, p. 82)

Otro fallo extraído de la página web del Poder Judicial de la Nación, que acredita que no se configura el despido indirecto, debido a la apreciación subjetiva de la actora y sumado a que el reclamo no tiene entidad suficiente para confirmar el *mobbing*, por ser hechos aislados y no probados:

Violencia laboral. Mobbing o acoso moral. Requisitos. Improcedencia. A los efectos de encuadrar el despido como resultante de maniobras de acoso moral resulta necesario que se aleguen circunstanciadamente -dejando de lado percepciones individuales y subjetivas- hechos inobjectables que denoten la actitud persecutoria que se denuncia. No revisten entidad suficiente los hechos aislados que no son repetidos y sistemáticos. En el caso, la circunstancia de que la accionada no hubiera logrado probar los motivos sobre los que sustentó la aplicación de la sanción impuesta a la actora no obra, por sí sola, como demostración lisa y llana del acoso laboral, pues la accionante tenía la posibilidad de cuestionar esa decisión y ver satisfecho su derecho a dejársela sin efecto. CNAT Sala IX Expte N° 8773/08 Sent. Def. N° 16050 del 30/12/2009 « D., A. c/ San Timoteo SA s/ salarios por suspensión ». (Riancho y Piore, 2013)

Para agregar, se enuncia una sentencia en la que se ha resuelto aplicar la ley contra la discriminación hacia la mujer, que en este caso ha sido víctima de *mobbing*, y ha devenido en la resolución del contrato de trabajo:

Violencia laboral. Acoso. Motivo de disolución del contrato de trabajo. El acoso supone una violencia sobre la mujer que esta intenta rechazar y da motivo a la disolución del contrato. Así lo entiende el art. 4 de la ley 26.485, cuando precisa que se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal (Del voto del Dr. Fernández Madrid). CNAT Sala VI Expte N° 1.181/08 Sent. Def. N° 62.343 del 21/9/2010 “A., R.A c/Hipódromo Argentino de Palermo s/despido”. (Riancho y Piore, 2013)

#### 4. La prueba testimonial es la jurisprudencia

En el capítulo pertinente a la prueba se ha explicado la importancia de la prueba testimonial, así como también la dificultad que implica conseguir testigos en casos vinculados al acoso laboral. Sin embargo, la jurisprudencia demuestra que la mayoría de los casos en los que se han aprobado los reclamos de *mobbing*, ha sido gracias a los testigos que han declarado en la causa. En este sentido:

Se ha acreditado que la empleadora realizó restructuración, se eliminó el sector donde trabajaba el actor, quedando más de diez personas sin el puesto de trabajo. Que además de quedar sin lugar físico, estuvieron entre los escombros y luego en un box de pequeñas dimensiones, sin asignación de tareas (...). Las testimoniales rendidas son idóneas para verificar las circunstancias de hostigamiento y estrés expresados en la demanda... (Cám. 3º Trab. Mendoza, 18/6/13 “Minin, Claudio José c. Provincia ART S.A. y otros s/ Enfermedad”) (Gonzalez Pondal, 2016, p. 136)

Otra causa en la que los testigos han demostrado que el reclamo es procedente es “Restelli Menéndez, Lorena c. Mapfre A.R.T. S.A. y otros s/ Enf., Accidente”, en la que se pudo comprobar que los testigos deponentes coincidieron en afirmar que el “Superior jerárquico aludido por la actora tenía carácter fuerte y profería malos tratos a todo el personal en general” (...) “evidencian un ambiente de trabajo hostil y dañino en el que la demandante estuvo inmersa y en el que debió sobrevivir.” (Gonzalez Pondal, 2016, p. 137)

Sin embargo, resulta pertinente no olvidar de aquellos casos en los que la prueba testimonial no ha sido suficiente para acreditar el reclamo de acoso laboral. Se ha dicho al respecto:

De la prueba testimonial aportada en la causa por el demandante, no puede extraerse elementos fehacientes que permitan tener por acreditado el *mobbing* invocado. En razón de ello, tal rubro queda desestimado. (Cám. Trab. Córdoba. Sala III unipersonal, 20/9/13, “Sierra Chauca, Omar c. Degiovanni, Juan Alejandro y otros s/ Ordinario- Despido”) (Gonzalez Pondal, 2016, p. 135)

Incluso aquellos casos en los que el testigo relata lo que otra persona le ha comentado, quedan desestimados y no resultan determinantes para acreditar la existencia de *mobbing*.

Los testigos que testifican no por lo que vieron de manera directa y personal, sino por los dichos de otros, no pueden ser tenidos como prueba convincente, ya que no aportan evidencias objetivas en relación a lo que se pretende. (CNAT, Sala II, 30/8/13 “Borraspardo, Juan Manuel, c. Telecom Perosnal S.A. s/ Accidente. Acción Civil”). (Gonzalez Pondal, 2016, p. 135)

## 5. El requisito de la reiteración temporal, en fallos

En cuanto a este aspecto necesario para que se configure el *mobbing*, la jurisprudencia ha ilustrado que resulta imprescindible la repetición en el tiempo de los actos de acoso.

Rebajar las tareas de una persona, y hacer que pase de desempeñarse como abogada a cumplir tareas de bibliotecaria, y esto no de manera aislada sino que se trató de conductas que se fueron repitiendo en el tiempo, constituye una denigración y conforma un supuesto de acoso psicológico laboral. (CNFed. Cont. Adm., Sala III, 3/4/14, “C.M. L. c. Defensor del Pueblo de la Nación s/ Empleo Público”). (Gonzalez Pondal, 2016, p. 134).

Así como también podrán encontrarse ejemplos de resoluciones judiciales que hayan desestimaos los reclamos de los trabajadores, justamente por no poder acreditar que el hecho se ha repetido en el tiempo.

No se ve un “... comportamiento sistemático y repetitivo que denote una intención subjetiva de la empleadora tendiente a lograr el alejamiento de la trabajadora del ámbito laboral tal como requiere el supuesto de *mobbing*”.

No se ha “...probado que en un ambiente de trabajo de alta exigencia como el que vimos, hubiese campeado un estilo con características calificables de reprochables por su ilicitud y con capacidad para provocar lesión moral” (CNAT., Sala II, 8/10/13, “Federal Express Corporation c. Barrozo Sonia Christine s/ Consignación”). (Gonzalez Pondal, 2016, p. 135)

En este punto, se conocen cantidad de casos en los que no se logra acreditar con indicios suficientes que el hostigamiento psicológico se haya dado de manera sistemática sobre el trabajador. Por lo tanto, como se ha afirmado en el presente trabajo, el juez procede a desestimar la petición, y probablemente se ordene algún tipo de reparación pero no se configura el fenómeno del *mobbing* por faltar uno de sus elementos esenciales.

A mayor abundamiento, cabe destacarse que es tarea del profesional abogado estudiar la situación que le presenta su cliente, y analizar si se presentan todos los elementos necesarios que configuran al acoso laboral, antes de proceder a formular una demanda. En este sentido, se expide la doctrina:

No toda situación de violencia constituiría *mobbing*, que debe reconocerse el fenómeno por los profesionales actuantes en forma previa a entablar las demandas y que, sin el sustento probatorio suficiente, esta figura no podrá ser receptada ni como enfermedad profesional, ni como ilícito del derecho civil, y mucho menos como causal de despido indirecto. (Babugia, 2015, p. 85)

## 6. Conclusiones parciales

A lo largo del presente y último capítulo se han descrito diferentes fallos que marcan un precedente en materia de acoso laboral. En primer lugar, se mencionaron los casos “Dufney”, “Acevedo” y “Rodríguez”, como tres ejemplos de resoluciones que ya tienen más de diez años de antigüedad, y que han marcado los comienzos de este fenómeno que en la actualidad continúa buscando respuestas.

Asimismo, se enunciaron extractos de jurisprudencia que ejemplifican la importancia de la prueba testimonial, del testigo único, del elemento ‘reiteración temporal’ y que ilustran los casos de *mobbing* como causal de despido indirecto. Sin embargo, no se ha dejado de mencionar aquellas situaciones que, por falta de prueba o por carecer de elementos que logren la convicción del juez, no han logrado obtener el reclamo de *mobbing* planteado. Todo ello debido a que es esencial conocer tanto casos que sirvan de ejemplo de la configuración de este fenómeno, como también aquellos en los que no se ha resuelto a favor del trabajador.

Con todo lo dicho, se espera a través de este último capítulo lograr que, una vez incorporada toda la teoría que se vincula al *mobbing*, pueda el lector contar con situaciones prácticas que ilustren los temas desarrollados a lo largo de todo el trabajo de investigación.

## Conclusión Final

“La violencia en los ámbitos laborales afecta de manera directa y total a los individuos de una sociedad, por cuando en su mayoría pasan gran cantidad de tiempo trabajando. De aquí se desprende la importancia de conservar los ámbitos laborales puros y libres de agentes contaminantes” (Babugia, 2015, p. 37). Al respecto, coincidimos en que la violencia ha abarcado ámbitos hasta incluso impensados y está presente en todas partes y en cualquier momento. En este sentido, cabe destacarse que el ámbito laboral constituye para el ser humano un importante espacio en su vida, ya que como se dijo, muchos de nosotros dedicamos horas y horas al trabajo. Consecuentemente, pensar en una relación de trabajo contaminada de actos de hostigamiento, torna al trabajo insostenible.

En esta línea de pensamiento, la doctrina ha enunciado:

El trabajo no sólo debe estar bien remunerado, sino también debe dignificar al ser humano y complementarlo en todas las facetas de la vida. Tal dignidad se transforma en utópica cuando nos encontramos dentro de sociedades que minimizan males como el acoso laboral, y, en el mejor de los casos, lo mitigan con medidas alternativas que no le hacen frente al problema y terminan siendo inocuas e ineficientes. (Babugia, 2015, p.38)

No en vano esas sociedades que callan respecto al acoso laboral, son aquellas que acabarán teniendo mayor índice de suicidios por causas vinculadas al infierno laboral en el que se ven inmersos.

Ahora bien, en cuanto a este trabajo de investigación puntualmente, en el primer capítulo, se describieron los principios jurídicos sustanciales y procesales que rigen en el ámbito laboral. De esta manera, se comenzó con el principio protectorio, como garantía esencial que busca proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana; luego el principio de progresividad, que implica que ante la producción de un cambio normativo que se suscite en materia laboral se garantice ampliar progresivamente el nivel de tutela sobre los trabajadores y nunca disminuirlo; y el principio de indemnidad que protege al trabajador de conductas arbitrarias que lo perjudiquen, para que no sufra ningún daño y preservando las condiciones de seguridad e higiene en la relación laboral. Asimismo, se estudió el principio de no discriminación, de igualdad de trato, de estabilidad y de buena fe, como así también el principio de

irrenunciabilidad y de primacía de la realidad. Cabe destacarse que todos estos principios son garantías para el trabajador, que no debe desconocerlos porque son sus herramientas que sirven de ‘escudo protector’ frente a actos de discriminación o de hostigamiento; o simplemente frente a cualquier situación de acoso laboral en la que pueda verse inmerso.

Sumado a lo dicho, en el mismo capítulo se han analizado exhaustivamente los principios procesales del derecho del trabajo, ya que constituyen los medios necesarios para garantizar el debido proceso laboral. Alguno de ellos son: la oralidad, inmediatez, concentración, *in dubio pro operatio*, entre otros.

Con posterioridad, ya en el segundo capítulo del trabajo se brindó una descripción general del proceso laboral; es decir, se enunciaron sus principales etapas como la presentación de la demanda, la contestación, los plazos con los que cuenta el trabajador, la descripción de la audiencia de conciliación y finalmente se destacó en particular la etapa probatoria de todos los conflictos laborales. En este punto, se enunció el principio general de que quien alega un cierto hecho debe probarlo, y sus excepciones referidas a la carga de la prueba. Asimismo, se enunciaron y describieron diferentes medios probatorios, como el documental, testimonial y pericial. Todo ello, con la finalidad de abarcar los contenidos más generales y amplios al comienzo y poder luego continuar analizando cuestiones específicas que sirvieron para entender el fenómeno del *mobbing*.

En el capítulo siguiente, capítulo tercero, una vez realizada la descripción general de los aspectos básicos del proceso laboral, se comenzó puntualmente con el estudio del fenómeno que interesa al presente trabajo de investigación: el *mobbing*. En este sentido, se analizaron las características principales de este instituto, los conceptos brindados por los diferentes juristas, sus tipos o subespecies, e incluso las consecuencias que acarrearán estas situaciones en la persona que lo padece. Al respecto, se definió al *mobbing* como:

(...) violencia psicológica ejercida a una persona de manera sistemática y recurrente a lo largo de un tiempo prolongando, cuantificando este tiempo en seis meses, teniendo como finalidad destruir las redes de comunicación de la víctima, perturbando el ejercicio profesional del trabajador y con miras a lograr que la persona abandone su puesto de trabajo. (Leymann, 1996)

Asimismo, se enunciaron las opiniones de los diferentes autores en cuanto a su definición y a la naturaleza jurídica de este instituto; algunos incluso lo llegan a tipificar como delito civil y lo encuadran dentro de los artículos 1717, 1724, 1737, y 1749 de nuestro Código Civil y Comercial.

En cuanto a su reglamentación, se conoció al *mobbing* como un instituto jurídico que aunque carece de ley específica sobre su materia, se encuentra incorporado tácitamente a través de la regulación de los actos discriminatorios en diversas leyes de nuestro ordenamiento jurídico. Es decir, se pudo observar que la mayor parte de la doctrina disiente de regular al *mobbing* solamente como si fuera actos discriminatorios y argumentan que existen innumerables situaciones que no quedan incluidas en actos de discriminación, y que por ende, quedarían al margen de la regulación. En otras palabras, gran cantidad de juristas entienden, desde siempre, que el *mobbing* debe enmarcarse en una ley propia que regule con toda su amplitud a este fenómeno, tal cual es, y no como estilo, ni tipo, ni especie de discriminación.

Por otro lado, una vez analizado el *mobbing* en relación con sus aspectos esenciales que permiten que el lector conozca a qué se refiere cuando uno habla de acoso laboral, se prosiguió con el tema puntual del presente trabajo: la dificultad probatoria en los casos de *mobbing*, y se dedicó un capítulo completo al desarrollo de este aspecto: capítulo cuarto. Aquí se comenzó por el análisis de la carga de la prueba, y se arribó a la conclusión de que en la mayor parte de los casos de acoso laboral, la carga de la prueba se invierte y queda en manos del empleador. En este punto también se ha enunciado el principio de la carga dinámica de la prueba, que implica que debe probar quien está en mejores condiciones de hacerlo, lo que resulta en que sea el empleador y no el trabajador el que generalmente se encuentra en este lugar. Luego, se procedió a hacer principal hincapié en la dificultad probatoria, aspecto éste de gran importancia ya que constituye el tema central del presente trabajo.

En este sentido, se describieron situaciones laborales y se pudo concluir en que debido al trabajo silencioso y sin rastros que realiza el acosador, la víctima generalmente no cuenta con los elementos probatorios necesarios para fundar su reclamo. Es decir, se logró afirmar que al trabajador no le resulta fácil conseguir la prueba porque se encuentra, muchas veces, en inferioridad de condiciones con respecto a su jefe, y porque éste ha sido muy cauteloso a la hora de realizar los actos de acoso.

Continuando, se prosiguió a enunciar los medios de pruebas más frecuentes y eficaces para probar el *mobbing*. Se conoció que al trabajador no le resulta tarea fácil la prueba; sin embargo, se concluyó que existen medios probatorios de gran eficiencia para determinar el convencimiento del juez. En este sentido, se hizo hincapié en la prueba documental y se destacó la importancia de acompañar el certificado médico que compruebe el daño padecido por el trabajador. Asimismo, se estudió la prueba pericial y principalmente la testimonial como prueba sumamente útil para comprobar el acoso sufrido y se profundizó aquí el principio del testigo único, que aunque no resulta admitido por la mayor parte de la jurisprudencia, sí lo es en el ámbito del *mobbing*. Esto quiere decir, que en situaciones de acoso laboral, los testigos, incluso si es un único testigo, son determinantes para lograr probar los reclamos de los trabajadores.

Finalmente, ya en el último capítulo, se dedicó espacio a analizar la jurisprudencia, en cuanto a los antecedentes principales de este fenómeno. Se enunciaron algunos extractos de fallos judiciales que sirvieron de ilustración para demostrar la importancia de: la exigencia del requisito de “reiteración temporal” para configurar al *mobbing*; de despido indirecto como consecuencia de las situaciones de acoso laboral; y de la prueba testimonial.

A lo largo de todo este trabajo de investigación, se pudo corroborar la hipótesis de este trabajo: el trabajador cuenta con una ardua tarea probatoria y muchas veces, la carencia de elementos probatorios resulta en que éste opte por no reclamar ni denunciar los actos de acoso. Sumado a lo dicho, se destacó la importancia de la falta de regulación específica en la materia.

Ahora bien, con todo lo dicho, cabe preguntarse al respecto:

¿Por qué este fenómeno, cuando no es detectado a tiempo, cobra tanta relevancia? Porque, evidentemente, ocasionará tantos daños en la víctima como en su entorno laboral y socio-afectivo (...) La realidad encierra la certeza de que por lo menos 4% de los trabajadores han sido objeto de violencia física, un 2% de acoso sexual y finalmente un 8% de medidas de intimidación, porcentajes, por cierto, que ameritan una mirada profunda sobre el tema. (Babugia, 2015, p. 37/39)

Esto quiere decir, y surge a partir de la afirmación de este eminente autor, que es evidentemente alarmante los números que en la actualidad refieren al acoso laboral. De hecho, existen tantas situaciones que podrían encuadrarse en *mobbing* que si no

trabajamos para menguarlas o incluso eliminarlas, se acabará perdiendo el sentido mismo del trabajo: dignificar al ser humano. Tal vez, es momento de pensar en trabajar en conjunto para que este fenómeno no continúe creciendo; y por qué no, comenzar con regular este instituto jurídico con una ley propia sobre la materia.

## Listado de referencias

### 1. Doctrina

#### 1.1 Libros

- Abajo Olivares, F. J. (2004). *Mobbing. Acoso Psicológico en el ámbito laboral*, Buenos Aires: Lexis Nexis-Depalma
- Arazi, R. (1998). 2da edición actualizada. *La prueba en el proceso civil*. Buenos Aires: La Rocca,
- Babugia, M. D. (2015) *La prueba en el acoso laboral*. Buenos Aires: Editorial B de F.
- Bertossi, V. (2008), *Ley Procesal del Trabajo de la Provincia de Córdoba*, tomo I, Buenos Aires: Advocatus.
- Campeotto, C. (2005). *La carga y la valoración de la prueba en el proceso laboral*. Buenos Aires: Lexis
- Couture, E. (1942). *Fundamentos del derecho procesal civil*. Buenos Aires: Editorial B de F.
- Damiani, A. E. (2008), *Ley Procesal del Trabajo de la Provincia de Córdoba*, tomo I, Buenos Aires: Advocatus.
- Gonzalez Pondal, T. I., (2016). *Análisis doctrinal y jurisprudencial sobre el acoso psicológico laboral*. Buenos Aires: Hamurabi.
- Grisolia, J. A. (2007) *La violencia en las relaciones laborales*. Buenos Aires: Nova Tesis Editorial Jurídica.
- Leymann, Heinz. (1996). *La persecución en el trabajo*. París: Editorial Seuis.
- Livellara, C. A., Porrás, A. (1992). *Código Procesal Laboral de Mendoza, Comentado, anotado y concordado*. Mendoza: Ediciones Jurídicas Cuyo.
- Mimessi, V.E. (2008), *Ley Procesal del Trabajo de la Provincia de Córdoba*, tomo I, Buenos Aires: Advocatus.
- Piñuel y Zabala, I. (2001). *Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Cantabria: Editorial Sal Terrea.
- Samuel, O.M. (2012), *Discriminación laboral*, Buenos Aires: Astrea.

- Toselli, C. A., Grassis, P. M., Ferrer, J. I., (2007) *Violencia en las relaciones laborales*. Córdoba: Alveroni.
- Toselli, C. A., Ulla, A. G. (2004). *Código Procesal del Trabajo Ley 7987. Comentado y anotado con jurisprudencia*. Córdoba: Alveroni.

## 1.2 Páginas Web

- Bustamante Casas, M.C. (12/2008); El *mobbing* laboral, *SAIJ*. Recuperado el 23 de enero de 2017 de <http://www.saij.gob.ar>
- El principio de progresividad en las relaciones laborales y los derechos patrimoniales del trabajador. (19/05/2010). *El Cronista*. Recuperado el 15 de diciembre de 2016 de <http://www.cronista.com>
- Mac Donald, A.F. (23/04/2010), El *mobbing* fraudulento y los costos económicos en las empresas. *SAIJ*. Recuperado el 23 de enero de 2017, de <http://www.saij.gob.ar>
- Mobbing o acoso psicológico. Consecuencias del Mobbing. (s/f.) Recuperado el 23 de enero de 2017 de <http://www.universia.es>
- Nápoli, R. (2003). El principio de progresividad de los derechos del trabajador en una nueva reforma de la Constitución Nacional. *SAIJ*. Recuperado el 15 de diciembre de 2016 de <http://www.saij.gob.ar>
- Orsini, J. I. (s/f). Los principios del derecho del trabajo. *Derecho Social*. 1-18. Recuperado el 19 de diciembre de 2016, de <http://sedici.unlp.edu.ar>
- Ramos, J. (03/2008). Anotaciones sobre el derecho a la estabilidad y la perspectiva actual. *SAIJ*. Recuperado el 19 de diciembre de 2016 de <http://www.saij.gob.ar>
- Riancho, C. M., Priore C. A., (07/2013). Violencia laboral. *Poder Judicial de la Nación*. Recuperado el 03 de febrero de 2017 de <http://www.pjn.gov.ar>
- Tamantini, C.A. El principio general de la buena fe y la Ley de Contrato de Trabajo. (1989). *SAIJ*. Recuperado el 19 de diciembre de 2016 de <http://www.saij.gob.ar>
- Tomassetti, M. G., (2013), Análisis crítico-jurídico de la figura del '*mobbing*', *Microjuris.com*, recuperado el 03 de febrero de 2017 de <https://aldiaargentina.microjuris.com>

- Zapata de Tamantini, M.E. y Tamantini C. A. (1987). El principio de irrenunciabilidad. *SAIJ*. Recuperado el 19 de diciembre de 2016 de <http://www.saij.gob.ar>

## 2. Legislación

- Constitucional Nacional Argentina
- Código Civil y Comercial de la Nación
- Código procesal del trabajo de Córdoba. Ley 7987.
- Ley de Contrato de Trabajo, n° 20.744.
- Ley de protección integral a las Mujeres, n° 26.485

## 3. Jurisprudencia

- CNAT., Sala IX, 2005, “Greppi, Laura Karina v. Telefónica de Argentina SA”.
- CNAT., Sala VI, 2002, “Obarrio, Ramón María c/CPC S. A. y otros s/despido”.
- CNAT., Sala X, 2001, “Pages Vara, Luz M. c/ Lan Airlines S.A y otros s/dif. Indem. Antigüedad.”
- CNAT., Sala VI, 1998, “Fernández, Esteban de J. c/Total Limpieza S.A. y otro”.
- CNAT, Sala VII, 2007, “J.C c/ Alfajores Jorgitos S.A”
- T.S.J., Córdoba, en pleno, 8/5/98: “Paniagua de Alday, María E. c/ Municipalidad de Córdoba- Contencioso administrativo”
- CNAT, Sala X, 11/11/04, “Lambir c/ Aguas Cordobesas S.A.”
- STJ Río Negro, 06/04/06, “Dufey, Rosario Beatriz c/ entretenimiento Patagonia S.A.”, L.L.
- CNAT, Sala X, 07/11/06, “Tomás, Adriana c/ Aerolíneas Argentinas S.A”
- SCJ Mendoza, 28/11/07, "Acevedo Cariglio C.G. c/Banco Suquia S.A. P/ Enf. Acc." s/Inc." L. L.
- CNAT, Sala VII, 28/11/07, “Rodríguez, Juan c. v. Alfajores Jorgito S.A. elDial.com - AA4411

- CNAT, Sala IX, 30/12/2009 “D., A. c/ San Timoteo SA s/ salarios por suspensión”
- CNAT, Sala VI, 21/9/2010 “A., R.A c/Hipódromo Argentino de Palermo s/despido”
- CNAT, Sala VII, 23/11/11, “B., J. E. c. Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ Despido”
- Cám. 3º Trab. Mendoza, 18/6/13 “Minin, Claudio José c. Provincia ART S.A. y otros s/ Enfermedad”
- CNAT, Sala II, 30/8/13 “Borraspardo, Juan Manuel, c. Telecom Perosnal S.A. s/ Accidente. Acción Civil”.
- Cám. Trab. Córdoba. Sala III, 20/9/13, “Sierra Chauca, Omar c. Degiovanni, Juan Alejandro y otros s/ Ordinario- Despido”
- CNAT., Sala II, 8/10/13, “Federal Express Corporation c. Barrozo Sonia Christine s/ Consignación”.
- CNFed. Cont. Adm., Sala III, 3/4/14, “C.M. L. c. Defensor del Pueblo de la Nación s/ Empleo Público”
- CNAT, Sala II, 28/04/14, “B., R. A. c. Schenker Argentina S.A. s/despido”