



*ABOGACIA*

*Seminario Final*

*Modelo de Caso – Cuestiones de género*

**Probar el acoso sexual laboral: un desafío en manos de la justicia correntina**

**Sandra Karina Fernández**

**DNI nro. 24528570**

**Legajo VABG 77459**

**Tutor: Romina Vittar**

**Entregable n° 4**

*FECHA DE ENTREGA: 04/07/2021*

Superior Tribunal de Justicia de Corrientes. "M., L. C/ H. M. Y HSBC BANK ARGENTINA S/DAÑOS Y PERJUICIOS." 17/10/2016. Expediente N° C12 71936/3.

---

**Sumario:** I. Introducción. II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal. III. Análisis de la ratio decidendi. IV. Probar el acoso sexual laboral: una mirada desde la perspectiva de género. V. Postura de la autora. VI. Conclusiones. VII. Referencias. a) Doctrina. b) Jurisprudencia. c) Legislación.

## **I. Introducción**

La violencia de género es tema recurrente en las sociedades actuales; todos los escenarios en donde confluyen recíprocamente hombres y mujeres, terminan más temprano que tarde siendo el escenario de algún tipo de violencia contra la mujer. Lógicamente, las relaciones laborales no se encuentran exentas de este tipo de dificultades, y ello nos determina en consecuencia a tomar conocimiento de una causa judicial en donde la actora aduce haber sido víctima de acoso laboral.

Es así como la sentencia del Superior Tribunal de Justicia de Corrientes en autos "M., L. C/ H. M. Y HSBC BANK ARGENTINA S/DAÑOS Y PERJUICIOS." (17/10/2016) llega a adquirir una relevancia que nos remite al estudio de sus particularidades. Sin embargo, para poder profundizar en su discernimiento será previamente necesario inmiscuirnos en las propias problemáticas que engloban este tipo de casos: probar la existencia del acoso como motivo –en este caso en particular- de despido.

El problema jurídico presente en esta sentencia es de prueba, y el mismo se ocasiona según Alchourrón y Bulygin (2012) en el modo de valoración de la información fáctica necesaria para corroborar los hechos puestos a consideración. Este problema pone a la justicia a repensar cual es y cómo ha de aplicarse la teoría de la carga probatoria dentro de contextos de causas laborales enroladas con hechos vinculados a casos de violencia de género.

Así las cosas, el juez ha de valorar si las pruebas aportadas revisten idoneidad suficiente para demostrar que la actora ha sido víctima de acoso laboral, y por ende el caso ha de ser juzgado conforme la perspectiva de género impuesta por una serie de instrumentos internacionales y por la ley 26.485 (Ley de Protección Integral a las Mujeres, BO 14/04/2009). Esto nos coloca en un nuevo escenario, que quizás hasta la sanción de la Ley 26.485 era impensado, pero que actualmente ha pasado a ser motivo de valoraciones subjetivas que antiguamente ni siquiera eran puestas a consideración.

---

Todo ello nos deja al descubierto la importancia de dar estudio a la sentencia *ut-supra* referida. Este trabajo se desarrollará en partes, que irán desde los hechos que motivaron la causa, pasando por lo estrictamente conceptual hasta llegar a las conclusiones de cierre.

## **II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal**

La señora M.L.C. demandó una pretensión indemnizatoria fundada en el acoso sexual que enuncia haber sufrido por parte del Gerente de una entidad bancaria durante el tiempo que se desempeñó como empleada. En razón de ello, apunta a la reparación del daño económico, psicológico y moral que alegó haberle sido causado responsabilizando de ello al administrativo y a la institución bancaria (H. F. M. y HSBC Bank Argentina S.A.).

La sentencia de primera instancia condenaría a los codemandados a abonar a la actora una suma determinada de dinero en concepto de daño moral, psicológico, incapacidad sobreviniente y lucro cesante. Las partes demandadas interpusieron entonces un recurso de apelación.

La Excma. Cámara de Apelaciones en lo Civil y Comercial de Corrientes hizo lugar a los recursos de apelación interpuestos y en su mérito revocó la sentencia de primera instancia que los había condenado a abonar la suma correspondiente. La Alzada estimó que las pruebas aportadas al proceso no habían sido valoradas acorde con las reglas de la sana crítica, en tanto no cabía tener por demostrados los hechos de acoso que motivaron su promoción.

Refiriendo a las pruebas, la Alzada expresó que los certificados médicos no habían sido reconocidos en juicio por sus otorgantes; que los informes médicos no tenían valor de informe pericial, al haber sido traído a la causa sin contralor de la contraria; que las declaraciones de los testigos fueron ponderadas sin considerar las contradicciones con otros; y concluyendo en que no existía suficiente prueba para demostrar la actitud que se reprochaba al codemandado.

Disconforme, la actora interpuso recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley denunciando valoración absurda de la prueba en perjuicio de su parte, tornando ello en un pronunciamiento arbitrario. Se queja de que con afirmaciones dogmáticas se había valorado de modo parcial y sesgadamente los testimonios, la documental y la prueba de

---

informes, a la vez que se había omitido apreciar otros elementos como la declaración de parte del representante del banco codemandado.

La referida vía de impugnación fue deducida mediante una sentencia definitiva, donde se resolvió hacer lugar al recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley deducido, para en mérito de ello casar la sentencia de Cámara recurrida y confirmar la de primera instancia en cuanto declaraba la responsabilidad civil de los litisconsortes pasivos. Fdo.: Dres. Guillermo Semhan, Fernando Niz, Eduardo Rey Vazquez, Eduardo Panseri, Alejandro Cha.

### **III. Análisis de la *ratio decidendi***

El Tribunal como punto de partida reconoció que la pretensión indemnizatoria se fundaba en el acoso sexual que la actora denuncia haber sufrido, siendo ello una cuestión no menor, sino más bien es el punto de partida del enfoque con el cual debía efectuarse el análisis y valoración de toda la causa. Seguidamente, se definió el término “acoso” como la idea de perseguir, sin dar tregua ni respiro, a una persona, y trasladada al plano sexual conlleva la idea de hacerlo a fin de obtener un favor sexual.

Citando a Pose (1992) los magistrados asumieron que la situación de subordinación jurídica podía llevar al despido directo, y colocar en una situación de indigencia a quien necesita "enajenar" su capacidad de trabajo para subsistir. Puntualizaron además que cuando se trata del lugar de trabajo, la prueba resulta furtiva, de difícil hallazgo, e incluso parece hacer un gran favor al acosador, incluso debe atenderse a pesar de que puedan ser detectables por terceros ajenos, estos, rara vez testificaban en contra de un superior jerárquico.

El Superior Tribunal esgrimió con vehemencia que el Juez debía ser consciente de que este terreno poseía una evidente *dificultad probatoria*, pero que ella no debía ser sinónimo de *impunidad*. Así, partiendo básicamente de las características propias de la dependencia laboral y las conductas humanas involucradas, se debía imponer el principio de primacía de la realidad.

Es decir, estos eran los casos justamente calificados como de “prueba difícil”, porque el hecho que se pretendía probar se había producido en un contexto de relativa privacidad y la víctima se encontraba en inferioridad de condiciones para acreditarlo. Con lo cual, ello que se debía intentar paliar mediante la flexibilización de la carga probatoria

---

en beneficio del más débil con institutos como el de las pruebas “leviores” o el “favor probationis” (Mosset Iturraspe, 1991, p. 382 y ss.).

Llegado este punto los magistrados postularon:

Adelanto que luego de un análisis de los memoriales de las partes y la compulsa de la causa, me he convencido de que el pronunciamiento de la Alzada no ha efectuado una ponderación integral de las probanzas de la causa, sino que se ha enfocado primordialmente en las quejas de los codemandados que se centran en aristas particulares, sin enfocar la cuestión desde la óptica que el caso por su naturaleza impone.  
(Considerando IX)

Seguidamente, los oficiales de justicia formularon un repaso exhaustivo por cada uno de los elementos de prueba puestos a revisión. Así se pudo colegir que el error de este razonamiento en que había incurrido la Alzada se encontraba motivado en la falta de visión integral de la pruebas, siendo que las mismas habían sido valoradas como si fueran compartimentos estancos y a la vez, sin distinguir las circunstancias que rodeaban a cada testigo.

Debía verse puntualmente, que las tres testigos presentadas, al momento de dar sus testimonios eran empleadas del banco, y que sus testimonios no se habían exployado demasiado. Solo se habían limitado a responder con evasivas, de modo general y habiendo utilizando bastante los monosílabos “sí” o “no”, no pudiendo dejar de incurrir en contradicciones con la declaración que hicieron privadamente al banco.

A continuación también se enumeraron una serie de pruebas que no habían sido tenidas en cuenta por la Cámara. En definitiva, y a la luz de la dificultad probatoria que la actora de por sí padecía en estas cuestiones, cabe tener claramente probados los indicios que demostraban un importante desmejoramiento en el estado de salud de la actora.

De esta manera, estos indicios permitieron presumir que conforme al orden natural de las cosas, la versión de la demanda que aludía a una serie de hechos sucedidos en soledad pero cuyas consecuencias habían dejado huellas, eran veraces. Se podía concluir tenerse claramente por demostrada la inexistencia de los hechos de acoso sexual y los padecimientos psicológicos sufridos por la actora como consecuencia de ello.

#### **IV. Probar el acoso sexual laboral: una mirada desde la perspectiva de género**

En el plano del Derecho Internacional, el acoso laboral fue abordado por diversos instrumentos entre los que se registran el Pacto Internacional de Derechos Económicos,

---

Sociales y Culturales (PIDESC), la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Pará), todos ellos con jerarquía constitucional (art. 75, inc. 22, Constitución Nacional).

Esta normativa incorpora nuevas nociones que vinculan a los trabajadores, y en particular a las trabajadoras del sexo femenino con una protección contra la violencia, el acoso físico, psicológico y sexual. Estos instrumentos originan las primeras nociones de que la violencia contra la mujer -más conocida como violencia de género- en el ámbito laboral comprende aspectos físicos, sexuales, psicológicos así como toda forma de discriminación.

A nivel local, Argentina no posee una norma dedicada exclusivamente a la problemática de la violencia laboral, pero sí la existe como uno de los alcances de la Ley 26.485 de prohibición de violencia contra la mujer.<sup>1</sup> Esta norma en su artículo 6 inc. c) que la violencia laboral contra las mujeres es:

(...) aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

Posteriormente, su decreto reglamentario 1011/2010<sup>2</sup> introdujo a modo de aclaración que su lectura en ningún caso podía interpretarse en sentido restrictivo ni taxativo y agregó que se considera discriminación en el ámbito laboral acto tendiente a provocar distinción, exclusión o preferencia, o que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres (art. 6, inc. c). Si bien esta ley no prevé sanciones ante su incumplimiento, la misma debe ser interpretada por los jueces de la justicia del trabajo en armonía con la Ley del Contrato de Trabajo.

Independientemente de que no todos los entes jurídicos acuñen el término *mobbing*, interesa reconocer que el mismo es utilizado para identificar a toda violación

---

<sup>1</sup> Ley n° 26.485, (2009). Ley de Protección Integral a las Mujeres, BO 14/04/2009

<sup>2</sup> Decreto n° 1011/2010 - Ley de protección integral a las mujeres, 19/07/2010

---

directa o indirecta al principio de igualdad de los hombres, así como a cualquier tipo de restricción en el ejercicio de un derecho, que traiga aparejada la conculcación de las libertades contempladas en ellos (Bustamante Casas, 2008).

Etimológicamente el vocablo *mobbing* proviene del verbo inglés “*to mob*”, que significa atacar con violencia (González, 2010). Dicho de otro modo, el acoso moral se traduce como “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, p. 5).

Sin embargo, probar la violencia de género laboral puede convertirse en una dificultad procesal. Tal y como asevera Kathrin Ecke (2019), los jueces del fuero laboral son los responsables de determinar la existencia del acoso denunciado, sin embargo también hay situaciones de violencia difíciles de acreditar por suceder generalmente cuando no hay testigos y porque, a la vez, los acosadores tienen en cuenta esta dificultad y se aprovechan de ella.

En materia laboral, según afirma Hernández (2015) las reglas sobre la carga de la prueba tienen por objeto determinar cómo debe distribuirse la actividad consistente en probar los hechos que motivan el litigio, entre las partes. Quien omite probar no es pasible de sanción alguna, dado que la carga de la prueba supone un imperativo del propio interés de cada litigante; se trata de una circunstancia de riesgo consistente en que quien no prueba los hechos que deba probar, pierde el pleito.

Es por eso, que en este ámbito, se aplica el concepto de “la carga dinámica de la prueba” o “prueba compartida”, que pretende hacer este deber en manos de quien se halla en mejor situación de aportar los elementos tendientes a obtener la verdad objetiva. Según opina Maza (2004), el Juez interviniente debe ser consciente de que en este terreno existe esta “dificultad probatoria”, para así evitar que ello se convierta en sinónimo de “impunidad” y en procura de la imposición del principio de primacía de la realidad, p sea con especial atención a que el proceso no se detenga en la superficie aparente de las situaciones jurídicas, sino que busque en lo más profundo, en lo real.

Todo ello no constituye un simple consejo para el juez, “sino verdaderas y propias disposiciones con efecto vinculativo, que lo obliga a acoger la demanda aunque las pruebas suministradas no hayan llegado a darle la certidumbre que en situaciones distintas se requiere” (Calamandrei, 1986, pág. 435). Esta valoración en particular permite aclarar

---

ciertamente el panorama de esta complejidad probatoria, y llegar a comprender porque la justicia actuó en el caso del modo en que lo hizo a pesar de las cabales dudas que existían en el proceso.

En tal sentido, la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante, CSJN) ha hecho lo propio al afirmar que las leyes tienen que ser interpretadas “a favor de quienes al serles aplicadas con este sentido consiguen o tienden a alcanzar el ‘bienestar’, esto es, las condiciones de vida mediante las cuales es posible a la persona humana desarrollarse conforme a su excelsa dignidad” (CSJN, “Madorrán, Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas s/reincorporación”, 03/05/2007, Fallos: 330:1989, voto de los jueces Lorenzetti, Fayt, Petracchi, considerando 5°). Esto va directamente de la mano con lo que ha venido a denominarse juzgar con perspectiva de género.

La doctrina afirma la expresión «género» se ha transformado en un verdadero rótulo que se utiliza para nombrar a la tradición de pensamiento de la cual proviene, es decir, el feminismo (Zúñiga, 2013). Araya Novoa (2020) expresa que los efectos del feminismo y del enfoque de género están impactando tendencialmente en la actividad jurisdiccional, y dentro de ella, en la fijación de los hechos en el proceso judicial, a los cuales se debe aplicar una actividad probatoria judicial apta para abordar adecuadamente los hechos desde la perspectiva en análisis.

A modo de ejemplo de esta tendencia se cita el caso S.T.J. de Jujuy, (2018). "M., C. R. del C. c/ F., J. H. H. s/Compensación económica" donde luego de que la Sala Segunda del Tribunal de Familia resolviera negar el pedido de compensación económica, sería judicialmente declarado un fallo inconstitucional por la máxima justicia jujeña, condenando en consecuencia al demandado a abonar la suma correspondiente a la compensación económica. Lo argumentado en este caso, fue que si bien el a quo había desestimado el pedido de compensación por falta de prueba del desequilibrio manifiesto sufrido por la actora –en lo cual se coincidía- lo cierto era que la vida que la misma había llevado como ama de casa y madre de 4 hijos -2 con discapacidad- la colocaban en un estado que la hacían merecedora de un juzgamiento con perspectiva de género.

Como puede translucirse, la intención doctrinaria así como jurisprudencial muestra contundentes rasgos que tienden a dar prevalencia al beneficio de un juzgamiento con perspectiva de género que permita subsanar el plano de desigualdad y vulnerabilidad en

---

que queda la mujer víctima de acoso laboral y del propio sistema patriarcal en el que la misma es muchas veces subsumida.

## **V. Postura de la autora**

Formulando un repaso por las cuestiones hasta aquí analizadas, observamos como en esta causa, a pesar de existir pruebas contundentes a cerca de la violencia de género padecida por la actora. La misma se beneficiaría finalmente luego de que la justicia resolviera hacer lugar al recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley deducido, y confirmara la de primera instancia en cuanto declaraba la responsabilidad civil de los demandados y los condenaba a pagar una suma indemnizatoria por el acoso sexual que denunció haber sufrido.

Sin embargo, y atado a la propia complejidad de probar la situación de acoso es que se darían en este expediente una serie consecutiva de sentencias que culminarían con un novedoso enfoque basado en la perspectiva de género. Ello me permite concordar plenamente con lo resuelto en esta oportunidad.

A esta conclusión arribo luego de comprender que el acoso laboral -o *mobbing*- es una práctica caracterizada por la humillación y/o el hostigamiento en forma constante o repetida y prolongada que padece un trabajador (Bustamante Casas, 2008). Así las cosas, es indispensable reconocer que tal circunstancia guarda plena analogía con la Ley 26.485 de prohibición de violencia contra la mujer (2009), cuyo artículo 6° conceptualiza a la violencia laboral de modo equivalente.

A sabiendas de que este tipo de acoso se encuentra legalmente prohibido, resta determinar cómo actuar con la alegada falencia probatoria. Y en este terreno es que vislumbramos la existencia de juzgamientos con perspectiva de género.

Esta novedosa concepción conduce al juzgador a aplicar una actividad probatoria judicial apta para abordar adecuadamente los hechos desde la perspectiva en análisis (Araya Novoa, 2020). De lo cual se puede colegir, que si bien es cierto que la actividad probatoria en el marco de causas relacionadas con acoso laboral es compleja y enmarañada, la jurisprudencia se ha abocado a dar prevalencia a dar un particular tratamiento a este tipo de causas (Causa “Madorrán”).

Seguidamente, vemos como en otra disciplina, esta misma interpretación sería la efectuada en 2018 por el S.T.J. de Jujuy, en autos "M., C. R. del C. c/ F., J. H. H.

---

s/Compensación económica" donde la justicia haría lugar a un pedido de compensación económica, sin mediar prueba fehaciente de un desequilibrio económico, pero ponderando la necesidad de hacer merecedora a una mujer que dedico su vida al cuidado del hogar y de sus hijos discapacitados, de un juzgamiento con perspectiva de género.

Creemos formalmente que la ciudadanía se encuentra ante una nueva realidad, la de juzgar con perspectiva de género. Y si bien como es lógico que ocurra, no todos confluyen ni consideran que esto es acertado, al día de la fecha es notable que la justicia ya se encuentra tomando cartas en el asunto.

Lógicamente, siempre se va a coincidir en que es desacertado abusar de este enfoque, pero utilizado en su justa –aunque compleja- razonabilidad, este fenómeno no hace más que colaborar al desarrollo de las igualdades y a la correspondiente supresión de sistema patriarcales.

## **VI. Conclusiones**

En el caso, el rol asumido por el tribunal ante la problemática de prueba ha resultado certero y eficaz. La justicia ponderó el contexto vivido por la actora como una cuestión de género, donde si bien no obraban pruebas fehacientes de los hechos denunciados, la sumatoria de circunstancias probadas y los propios contradichos permitieron subsanar esta falta y ponderar los hechos en favor de la misma.

El *mobbing* o acoso laboral es cuasi una enfermedad que afecta a nuestra ciudadanía, y la justicia debe estar preparada para hacerle frente. La ley 26.485 de protección integral a la mujer es una herramienta fundamental, pero nada se logra sin una mano ejecutora que se haga eco de sus disposiciones, eso pretendemos y de ello nos hacemos eco: una justicia justa, equitativa y apegada a las nuevas realidades que día a día nos acompañan.

## **VII. Referencias**

### a) Doctrina

Alchourrón, C., & Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: ed. Astrea.

Araya Novoa, M. P. (2020). Género y verdad. Valoración racional de la prueba en los delitos de violencia patriarcal, N° 32. *Revista de estudios de la justicia*, pp. 35-69.

- 
- Bustamante Casas, M. C. (2008). El mobbing laboral. *SAIJ - Sistema Argentino de Información Jurídica*, pp. 1-10.
- Calamandrei, P. (1986). *Verdad y verosimilitud en el proceso civil en Derecho Procesal Civil III: Estudios sobre el proceso civil, traducido por Santiago Sentís Melendo, tomo III, p. 435*. Buenos Aires: Editorial EJEA.
- Carriaga, H. R. (2016). La prueba en el «mobbing». *Revista Microjuris*, pp. 1-7.
- Ecke, K. (24/01/2019). *GROW, Género y Trabajo*. Recuperado el 28/04/2021, de <https://generoytrabajo.com/2019/01/24/legislacionacososexual/>
- Fernández S., M. E., & Nava, Y. J. (2010). El mobbing o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela. *Revista de derecho, Universidad del Norte, N° 33*, pp. 62-95.
- González, L. F. (2010). *Psicología para el docente*. Guanajuato, México: Ed. Luis Felipe A. El Shaili González.
- Hernández, M. (2015). Carga dinámica de la prueba: El paradigma de la carga probatoria en el proceso laboral. *Asociación Argentina de Derecho Procesal*, pp. 1-19.
- Maza, M. Á. (2004). El despido discriminatorio: una pequeña derogación con grandes consecuencias jurídicas. *Revista Lexis Nexis Laboral y Seguridad Social, n° 9*, p. 546 y ss.
- Mosset Iturraspe, J., & Lorenzetti, R. (1991). *Contratos Médicos*. Buenos Aires: Editorial Larroca.
- Pose, C. (1992). *Reflexiones sobre el acoso sexual. Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Editorial La Ley.
- Zúñiga, Y. (2013). Igualdad y diferencia en la teoría feminista: el debate conceptual sobre la justicia, la familia y la diversidad. En F. M. (editor), *Igualdad, inclusión y derecho. Lo político, lo social y lo jurídico en clave igualitaria* (págs. pp. 193-214). Santiago: Lom.

## b) Legislación

Decreto n° 1011/2010 - Ley de protección integral a las mujeres. (19/07/2010). *Infoleg*. Recuperado el 07/04/2021, de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169478/norma.htm>

---

Ley n° 26.485, (2009). Ley de Protección Integral a las Mujeres. (BO 14/04/2009).  
*Gobierno Argentino*. Recuperado el 15 de 04 de 2021, de  
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26485-152155/texto>

c) Jurisprudencia

CSJN, (2007). “Madorrán, Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas  
s/reincorporación”, Fallos: 330:1989 (03/05/2007).

S.T.J. de Corrientes, (2016). "M., L. C/ H. M. Y HSBC BANK ARGENTINA S/DAÑOS  
Y PERJUICIOS", Expediente N° C12 71936/3 (17/10/2016).

S.T.J. de Jujuy, (2018). "M., C. R. del C. c/ F., J. H. H. s/Compensación económica",  
Sentencia N° 348 (26/12/2018).