

# UNIVERSIDAD SIGLO 21



## Trabajo Final de Abogacía.

### MODELO DE CASO: GÉNERO

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA PROVINCIA DE CORRIENTES-  
M.L C/ H.M Y HSBC BANK ARGENTINA S.A (17/10/2016) EXPTE: C12 71936/3**

**“La dificultad probatoria respecto al acoso sexual en el contexto laboral”**

NOMBRE: Mayra Alejandra Marisel Dubarry

N° DE LEGAJO: VABG 36304

DNI: 34939418

TUTOR: Mirna Bosch Lozano AÑO: 2021

*SUMARIO:* I) Introducción. II) Hechos de la causa, historia procesal y resolución del tribunal. III) Ratio decidendi. IV) Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V) A- Daño moral B- Valoración de la prueba. VI) Postura de la autora. VII) Conclusión. VIII) Referencias.

## I)-INTRODUCCIÓN

En la presente nota a fallo, se analizará la sentencia dictada por el Superior Tribunal de Justicia de la provincia de Corrientes, en el año 2016, en autos caratulados “M.L. C/ H.M Y HSBC BANK ARGENTINA S.A S/DAÑOS Y PERJUICIOS”, el cual tiene como principal eje, uno de los problemas más importantes y actuales, como lo es “el acoso en el ámbito laboral”.

La importancia del fallo y la relevancia de su análisis radica en la valoración de las pruebas realizada por el *juez a quo*, cabe destacar que en los juicios laborales, es al empleado a quien se le presenta la difícil tarea de aportar elementos probatorios que demuestren su derecho, más aun en este caso particular, el cual se refiere a acoso sexual en el ámbito laboral; hechos ocurridos en lugares íntimos, alejado a la vista de terceras personas.

Es por ello que en razón de la labor realizada por el juez, se considera analizarlo, ya que puede ser utilizado para jurisprudencias futuras en casos similares.

En primer lugar, el fallo define al acoso “como la idea de perseguir, sin dar respiro a una persona, lo cual, trasladado al plano sexual, conlleva a que el perpetrante, lo hiciera con la finalidad de obtener un favor sexual”.

En la causa presente, en el fallo a analizar, tiene como característica que la denuncia fue radicada por la actora, debido al acoso perpetrado por quien fuera el gerente de la entidad bancaria, en la cual desempeñaba su actividad laboral.

El examen del problema jurídico del caso surge a partir del fallo de la Srta. M.L C/H.M Y HSBC BANK ARGENTINA S.A del TSJ de la Provincia de Corrientes, año 2016. En virtud de

ello se observará la motivación jurídica en la decisión judicial, mediante las argumentaciones del juez para lograr una correcta valoración de pruebas.

En estas condiciones se analizará el fallo, el mismo presenta un problema jurídico vinculado a la prueba de los hechos, denominado por Alchourron y Bulygin (2012), como laguna de conocimiento, en el cual sostienen que los problemas de pruebas afectan la premisa fáctica del silogismo y que el análisis que se admite se centra en el valor y funcionamiento de determinadas presunciones legales, cargas probatorias y valoración de algunos tipos de pruebas de los hechos delimitados por la temática.

Jordi Ferrer (2007), ha dicho que la prueba es el instrumento cuyo objetivo es la averiguación de la verdad, apartándose de cómo razonan los jueces y tribunales que deciden sobre los hechos y poniendo mayor énfasis en una metodología de valoración de la prueba, que sea la más adecuada para aproximarse a la veracidad de los hechos a partir de los elementos aportados al proceso.

En cuanto a la actora sostiene que el juez *a quo* valoró a modo parcial las pruebas aportadas, en tanto otras omitió de apreciación, así denunció valoración absurda a través del recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley, por lo cual se pronunció el Tribunal Superior de Justicia

Ahora bien, se debe tener en cuenta que aunque no se formula constitucionalmente de forma expresa el derecho a la prueba, la jurisprudencia constitucional y la doctrina lo han derivado también del derecho de la defensa, Jordi Ferrer (2007, p. 53). Así, este último derecho mencionado, está reconocido en nuestra Constitución Nacional, en su art. 18, el cual dispone la inviolabilidad de la defensa en juicio de la persona y sus derechos.

Por ende, de dicho cuerpo normativo surge que se asegura al individuo, que durante el proceso judicial, podrá hacer lo que sea necesario para así demostrar su inocencia o legitimidad de derecho que invoca.

Por este motivo, el TSJ, realizó un análisis de la causa y consideró si, la valoración de la prueba por parte de la Cámara fueron acorde a las reglas de la sana crítica y analizó los estándares o indicios que le acercó a la veracidad de los hechos para lograr una resolución justa.

## **II)-HECHOS DE LA CAUSA, HISTORIA PROCESAL Y RESOLUCION DEL TRIBUNAL.**

En el fallo en cuestión, “M.L C/H.M Y HSBC BANK ARGENTINA S.A S/DAÑOS Y PERJUICIO”, las partes intervinientes en el proceso son: como actora, la Srta. M.L. quien prestaba servicio como empleada en la entidad bancaria, , el Sr. H.M que se desempeñaba como gerente en dicha entidad, como demandado y en calidad de codemandado, la entidad bancaria HSBC BANK ARGENTINA S.A.

El Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Corrientes, se pronunció sobre el conflicto generado a raíz de una situación de hechos y a la problemática que atañe a la valoración de las pruebas a su disposición, motivo por el cual, intervino a consecuencias de las siguientes situaciones fácticas o (situaciones de hechos).

La Srta. M.L inició una demanda al Sr. H.M y HSBC BANK ARGENTINA S.A por daños y perjuicios, en la cual aducía recibir acoso sexual por parte del Sr. H.M, gerente de dicha entidad bancaria, en el periodo que se desempeñó como empleada, con una pretensión indemnizatoria, con el objetivo de una reparación por daño moral, psicológico y económico que alega haberle sido causado.

Junto a la demanda presentó las correspondientes pruebas, en las cuales se encuentran comprendidas por certificados médicos, historias clínicas, informes médicos.

En cuanto a la primera instancia, condenan al demandado y codemandado a abonar a la actora una suma determinada de dinero en concepto de daño moral psicológico, incapacidad sobreviniente y lucro cesante.

La Excelentísima Cámara de Apelación en lo Civil y Comercial de la ciudad de Corrientes (sala II), hizo lugar al recurso de apelación interpuesto por ambos demandados el Sr.

H.M y HSBC BANK ARGENTINA, en su mérito revocó la sentencia de primera instancia, debido a que la Alzada estimó que las pruebas aportadas al proceso no fueron valoradas acorde con la sana crítica, realizando una ponderación integral del conjunto, consideró que los hechos de acoso que motivaron a la causa no fueron demostrados, refiriéndose a cada prueba en particular expresó: que los certificados médicos y la historia clínica, no son instrumentos públicos, así también, mencionó que los informes médicos no se tuvo en cuenta la impugnación de la contraria sobre la suficiencia de sus registraciones, no adquirieron eficacia de instrumento público, asimismo tampoco tenían valor de informe pericial y en cuanto a las declaraciones de los testigos consideró que fueron ponderadas sin considerar las contradicciones con otros, excluyendo así del complejo probatorio. Concluyó así, que no existió pruebas para poder colegir la actitud que se le reprochaba al codemandado.

Disconforme la actora interpuso recurso extraordinario de inaplicabilidad de la ley, donde denunció valoración absurda de la prueba en perjuicio de su parte. Se quejó de que con afirmaciones dogmáticas se valoró de modo parcial la documental y pruebas de informes, en tanto, omitió otras pruebas.

La referida vía de impugnación fue deducida en plazo y forma, habiendo sido satisfechas las cargas técnicas de expresión de agravios, como la económica de depósito. En tales condiciones habilitó la instancia el Superior Tribunal, a quien le correspondió juzgar su mérito o demérito, quien resolvió por unanimidad 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 declaró la responsabilidad civil de los litisconsortes pasivos, con reenvío de las actuaciones al Tribunal de Alzada para que se pronuncie sobre los agravios que habían quedado desplazados por su decisión, que en la presente sentencia se revocó.

### **III) RATIO DECIDENDI**

En el presente apartado, se analizarán los argumentos vertidos en la sentencia, elaborados por el Sr. Presidente Dr. Guillermo H. Semhan, a los cuales adhirieron sus votos por unanimidad, los Dres. Luis E. Vázquez, Eduardo G. Panseri y Alejandro A. Chaín.

En primer lugar, el Dr. Semhan considera que se debe realizar un análisis y valoración de la causa, analizando la pretensión indemnizatoria, con el objetivo de que su punto de partida sean los hechos que ha motivado a la actora a accionar. Así, comienza por definir el término acoso, y dice que dicha conducta es entendida como aquella que puede ser ejercitada en el entorno laboral, en razón de la situación de inferioridad jurídica y económica en que se encuentran los dependientes. La subordinación jurídica, genera que la víctima deba obedecer órdenes y acatar instrucciones y, la situación de subordinación económica, contribuye a crear un clima de pasividad ante las directivas dadas, en la medida que su incumplimiento puede llevar al despido directo, y colocar en una situación de indigencia a quien necesita “enajenar” su capacidad de trabajo para subsistir (Pose Carlos, 1992).

Luego, el Superior Tribunal, hace referencia al hecho de que, cuando se trata del ámbito laboral, la prueba resulta de difícil hallazgo o furtiva.es por ello que considera, que el Juez, al ser consciente de la existencia de esa dificultad probatoria y, partiendo de las características propias de la dependencia y las conductas humanas involucradas, deba imponer, el principio de la primacía de la realidad.

Dicho ello, el Supremo Tribunal menciona la vía de interpretación pretoriano del absurdo, manifestada por la Corte Suprema de Justicia de Buenos Aires, quien considera y pondera las cuestiones de hechos para reparar la inequidad y la injusticia, que son resultados del deficiente tratamiento de la misma, debiendo proceder dicha doctrina con carácter de excepción, para garantizar una correcta motivación de la sentencia. (DGBA v.125 p.297).

Luego del análisis de la causa, el Tribunal Superior de Justicia, considera que la Alzada no ha efectuado una ponderación integral de la probanza del caso en particular, y que la misma se ha enfocado en las quejas de los codemandados, sin tener en cuenta la cuestión del caso que de su naturaleza impone.

Asimismo, expresa que corresponde a la actora probar esos hechos de los cuales puede inducir la conducta que reprocha al demandado, como la documental que fue acompañada con la demanda y no fue valorada como tal.

También el Superior Tribunal de Justicia, menciona que, en cuanto a la prueba testimonial, la Alzada realizó una valoración que a su entender considera como errónea, ya que el *juez a quo* dio plena credibilidad a los propuestos por la actora, no teniendo en cuenta las circunstancias que rodea a cada testigos en particular, en las que dichas declaraciones fueron respuestas evasivas y monosílabos.

Seguidamente el TSJ se explaya mencionando pruebas fundamentales que no fueron tenidas en cuenta, como la declaración de parte del representante legal de la entidad ya mencionada, así como también no se tuvo en cuenta la desvinculación del banco con el Sr. H.M, mediante el despido.

Así es como el Tribunal Superior de Justicia, con las pruebas que dispone y, destacando la dificultad probatoria que se le presenta a la actora, considera, probado los siguientes indicios, en primer lugar, que se encuentra probado el desmejoramiento de salud de la actora. También, afirma que las declaraciones de los testigos coinciden entre sí, lo cual permite aseverar la verdad en sus palabras.

Y, por último, toma como prueba de los hechos, la actitud del banco codemandado, que procede a desvincular al Sr. H.M.

#### **IV) DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES.**

En este apartado analizaremos los conceptos centrales de la sentencia, partiendo de que las cuestiones jurídicas que proceden de la sentencia son relativas al derecho civil, más precisamente de la rama de daños y perjuicios; situaciones de hechos relacionado con el acoso sexual en el ámbito laboral.

A modo de introducción, es menester mencionar que el trabajo es un derecho de raigambre constitucional, así lo dispone el artículo 14 de nuestro ordenamiento jurídico, a su vez, el artículo 14 bis nos brinda una serie de derechos destinados a los trabajadores, con principios protectorios, por otra parte el artículo 16, del comentado ordenamiento, dispone la igualdad ante la ley y la admisibilidad en los empleos sin otra condición que la idoneidad.

En cuanto a la temática en cuestión, es dable mencionar que el acoso se define “como el comportamiento no deseado, ofensivo, intimidatorio, de naturaleza sexual o no, que se relaciona con una o más características específicas de la persona acosada, como ser la raza, la religión, el género, la orientación sexual”. San Juan Claudio (2012)

Al respecto Carlos Pose (1992), manifiesta que la citada conducta ejercida en el entorno laboral surge en razón de la situación de inferioridad en la que se encuentra el dependiente, dicha situación se manifiesta de manera jurídica, en la que obliga a obedecer órdenes y acatar instrucciones, y económicas, esta subordinación contribuye a crear un clima de pasividad que su incumplimiento conlleva al despido directo.

Siguiendo la línea temática, lo que refiere los hechos en cuestión encuentra marco normativo, en lo que en la actualidad es conocido como, moobbing laboral, es la violencia directa o indirecta al principio de la igualdad del hombre que se manifiesta a través del acoso, ataque moral, maltrato psicológico, humillación, toda acción u omisión que atente contra la integridad física, dignidad, moral o social del trabajador, María Cecilia Bustamante Casas (2008).

El moobbing tiene como objetivo la exclusión del trabajador de su lugar de trabajo, es decir, afecta la personalidad del empleado, así como también en su salud física, para luego considerarse una justa causa de despido, lo que conlleva a una reparación patrimonial.

El artículo 245 de la Ley de Contrato de trabajo N° 20.744, establece la indemnización en los casos de despido sin justa causa.

Por otra parte, nuestra legislación, no contiene leyes especiales que trate o contemple a lo que refiere a moobbing, pero lo se lo puede observar de forma aislada. Así la Ley de Contratos de

Trabajo, establece principios rectores, en su artículo 17 contempla la prohibición de hacer discriminación entre los trabajadores, mientras que en su artículo 81 consagra la igualdad de trato en identidad.

A su vez la Constitución Nacional en su artículo 75 inciso 23 establece que es el Congreso de la Nación quien debe garantizar la igualdad real de oportunidades, de trato, de goce y ejercicio de los derechos, tanto de nuestra Constitución como de Tratados Internacionales vigente sobre derechos humanos, legislando y promoviendo medidas de acción positiva.

Recientemente se aprobó la ley sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo Ley N° 27580, en el cual en su artículo 1, dispone un marco normativo, referido a la violencia y acoso en el contexto laboral, hechos que han motivado la causa.

#### *A-El daño moral*

Las cuestiones jurídicas relativas a la sentencia del fallo en cuestión tienen relación al derecho daños y perjuicios.

El concepto de daños puede ser comprendido en sentido amplio, es quien sostiene que hay daño cuando se lesiona cualquier derecho subjetivo, y en sentido estricto considera que cuando la lesión recae sobre ciertos derechos subjetivos patrimoniales o extrapatrimoniales, tiene como consecuencia una sanción patrimonial, Orgaz Alfredo (1992, p.13)

En cuanto a la doctrina al respecto hay diversas posturas, algunos consideran la distinción a partir de los derechos lesionados, si se lesiona un derecho patrimonial, será un daño material, mientras que si se trata de un derecho extrapatrimonial será un daño moral.

Por otro lado, otros se basan en los resultados de la acción antijurídica, es decir si la acción ocasiona una lesión en el patrimonio o el derecho menoscabado no lesiona el patrimonio pero tiene como consecuencia el sufrimiento de la persona en sus intereses morales; en este caso estamos frente a un daño moral.

Llambias, al respecto entiende que el daño moral es resarcible de modo que la indemnización procure satisfacciones semejantes al sufrimiento recibido, Atilio Alterini, Oscar Aemal, M. Cabana, (1996, p. 289).

Por lo tanto se lo puede definir como la lesión a los intereses no patrimoniales, provocado por un hecho ilícito, resultado de una afección de índole espiritual que conlleva a un reclamo judicial de un interés de orden afectivo, producto del acto ilícito en la psiquis del damnificado.

Nuestro Código Civil y Comercial lo regula en el artículo 1737 *“Hay daño cuando se lesiona un derecho o interés no reprobado por el ordenamiento jurídico, que tenga por objeto la persona, el patrimonio o un derecho de incidencia colectiva”*.

El ordenamiento vigente mencionado hace alusión al daño no patrimonial, denominado extrapatrimonial o moral, dejando librado el aporte doctrinario y jurisprudencial de los aspectos conceptuales, referidos a los mismos.

Goldenber (1999) lo define como una pretensión autónoma e independiente del despido, considerando que es ajeno al contrato del trabajo y que debe ser resuelto acudiendo a los principios generales de derecho de daños.

La jurisprudencia Argentina, entiende por daño moral como la privación y la disminución de los bienes que tiene valor en la vida del hombre, como la paz, la tranquilidad del espíritu, la libertad individual y la integridad, Andrea Fabiana Mac Donald (2009) p.1

“A., E.C. C/Obra Social de Conductores Camioneros y Personal de Transporte de Automotor de Cargas” en autos en los que los jueces, manifestaron que están en juego los derechos fundamentales de mujer, como persona y trabajadora

#### *B-La valoración de la prueba*

Por otro lado, refiriendo a la problemática que atañe a esta cuestión, es dable mencionar que el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, en su artículo 386 regula la apreciación

de la prueba, el cual dispone que los jueces formarán su convicción respecto de las mismas, conforme la regla de la sana crítica.

Al respecto Davis Echandía (1995) se refiere a la prueba como aquel elemento el cual los jueces utilizarán para lograr la convicción de los hechos, sobre los cuales formularán los argumentos que ha sido incorporado a la causa.

Por lo tanto la prueba consiste en la razón para aproximar al juez a la certeza de los hechos, mientras que los medios de pruebas son los elementos utilizados por las partes y el juez, que suministran esas razones, Michelle Taruffo (2008).

Taruffo (2008), sostiene que la valoración de la prueba tiene como principio la libre convicción, y la misma comprende un criterio como correcta racionalización del principio ya mencionado, el cual denomina probabilidad prevaleciente o lógica, a su vez considera que lo que no puede ser racionalmente elaborado no existe a los efectos de la valoración de la prueba.

Sin embargo Jordi Ferrer (2007) manifiesta al respecto que en el ámbito civil, los estándares de la prueba prevaleciente; una hipótesis está probada si su grado de confirmación es mayor a la de la hipótesis contraria.

Por otro lado, es necesario mencionar al indicio como medio de pruebas, Muñoz Sabaté (2016) al respecto sostiene “que es un hecho que está en relación tan íntima con otro hecho, que un juez llega del uno al otro por medio de una conclusión natural”, por lo cual requiere un mayor esfuerzo intelectual, para resolver casos que presentan dificultad de pruebas, de modo que les permite sustentar una sentencia con grado de certeza razonable por medio de pruebas indirectas.

La jurisprudencia consagra la validez de la prueba indiciaria, considera que la sentencia pueda fundarse en elementos de convicciones indirectas, como son los indicios, con la condición que deban ser unívocos, pudiendo ser analizada en su conjunto y no de manera aislada (STJ Córdoba, sala penal; Gallego, Lucas s/ Casacion-29/05/2006).

En cuanto al fallo en análisis, trata en un contexto de ámbito laboral, por lo cual señala que el juez debe considerar que existe esa difícil tarea de aportar prueba, en primer lugar porque surge en una relación de dependencia laboral y por otra parte, la conducta en cuestión, como es el acoso sexual en el ámbito de trabajo, se manifiesta en un contexto de relativa privacidad, por lo cual la víctima se encuentra en una inferioridad de condiciones para acreditarlo ( “M.L C/ H.M Y HSBC BANK ARGENTINA S.A” ).

Al respecto el TSJ encuentra fundamento en el instituto “*pruebas leviores*” o “*favor probationis*”, es la flexibilización de la carga probatoria en beneficio del más débil, colocando al sujeto pasivo la exigencia de la carga probatoria y aliviando a la actora de dicha carga en razón de la “prueba difícil”. (Mosset Iturraspe, J-Lorenzetti, R.L, Contratos Médicos, Bs. As, 1991 pág. 382 y ss.).

A su vez el TSJ funda la sentencia en base a la doctrina o vía pretoriana del absurdo, utilizando como instrumento excepcional de revisión de cuestiones de hechos en el ámbito de la casación (Gianini, Leandro J, 2017, p. 464).

Opera en aquella hipótesis en los cuales se observan defectos en la apreciación de hechos o valoración de la prueba.

Las conclusiones fácticas en que se asienta el fallo no puede ser revisada por vía de inaplicabilidad de ley si no se demuestra absurdo, esto es que existieron fallas en la valoración de las pruebas (Sent. N° 4/11 Zalazar Patricio c/ Municipalidad de Ciudad de Corrientes).

## **V) POSTURA DE LA AUTORA.**

Respecto a lo decidido por el Tribunal Superior, la postura de la autora se halla a favor de lo dictaminado en la sentencia. Ello, en razón de la destacada labor que propició dicho tribunal.

Para comenzar, el TSJ en autos caratulados “ML c/ HM y HSBC BANK ARGENTINA S.A”, año 2016, ha sentado un precedente importante, a lo que refiere acoso sexual en el ámbito laboral.

La causa surge a raíz de una denuncia por acoso sexual en el ámbito laboral, entendiéndose “como la humillación u hostigamiento en forma constante o repetida y prolongada que padece un trabajador en ejercicio de su función durante la jornada laboral, María Cecilia Bustamante Casas (2008),esto conlleva una pérdida de eficacia, rendimiento y concentración generando una exclusión del terreno del trabajo, daños psicológicos y físicos, por ende, ocasiona un daño moral, es decir, daño extrapatrimonial.

La jurisprudencia tiene un valor fundamental como fuente de conocimiento, por lo cual me remito al fallo “Plaut Monica c/ Cia de Servicios Hoteleros S.A, en la cual la primera instancia rechaza la acción, la Cámara se pronuncia considerando la actitud como la existencia de los hechos y la omisión por parte de la empresa.

Por otra parte, en la causa caratulada “bodegas Don Huberto en J° 50177 Muñoz, Julieta Andrea c/ bodegas San Humberto SA considero que la declaración de la mujer es su derecho, ya que la misma como objeto de violencia debe ser escuchada y su declaración debe ser tenida en cuenta por el Juez (Sala segunda de la Excma. Suprema Corte de Justicia de Mendoza Bodegas Don Humberto en J°50177 Muñoz Julieta Andrea c/bodegas San Humberto SA s/despido p/recurso extraordinario provincial).

Otro fallo es el caso “Benítez Enio c/ formatos eficientes”, donde la sala X hace lugar a la indemnización por daño moral de un trabajador que fue despedido en base a la causal de acoso sexual que no fue acreditado.

Por otro lado, las situaciones de hechos no contaban con las pruebas necesarias para que el juez encontrara el nivel de certeza suficiente para tomar una decisión que sirviera de justificación racional, por lo cual , es necesario recordar que la actora se encontraba en la dificultad de probar los hechos, debido a que los mismos suceden en un contexto privado y a su vez encuentra en una inferioridad de condiciones para acreditarlo, ya que se encuentra en una relación de dependencia laboral, por lo cual el STJ encuentra fundamento en la teoría o instituto “*prueba leviores*” Peyrano, Jorge (1982, p. 103) presupone que un determinado hecho normalmente “fácil” de probar, se torna en materia difícil en función de circunstancias que no guardan relación con el soporte material de la prueba directa respectiva, mientras que Piero

Calamandrei (1962) la define como la disposición verdadera y propia con efectos vinculativos para el juez, que está obligado acoger la demanda aunque las pruebas suministradas no hayan llegado a darle la certidumbre .

El artículo 18 de nuestra Constitución Nacional, es una garantía del debido proceso, en tanto, dispone la inviolabilidad de la defensa en juicio de la persona y sus derechos, entendiéndose, que durante el proceso judicial el individuo podrá hacer lo necesario para demostrar su inocencia y su legitimidad del derecho que invoca.

Por otro lado el fallo en análisis, el TSJ se pronuncia debido a que la actora interpone recurso de inaplicabilidad de ley denunciando absurdo, motivo por el cual el STJ recurre a la vía Pretoriana del Absurdo.

Se considera absurdo “cuando lo resuelto escapa a las leyes lógicas formales y las transgrede, o es impensable o inconcebible y no puede ser de otra manera, por haber quedado al margen de las reglas del raciocinio” (LL.REP, XL-J-Z, 2156; SUM.475), esta vía procede cuando existe un error absurdo, con el objetivo de que la justicia pueda cumplir su rol de manera razonable.

Por todo lo expuesto el TSJ a través de la teoría del Absurdo, el mencionado instituto *prueba leviores*, ha logrado revocar la sentencia de Cámara, la cual no tuvo en cuenta pruebas decisivas y no las valoro bajo la regla de la sana crítica, excluyendo así del complejo probatorio, así el STJ ha considerado los indicios de las pruebas para dar una resolución justa al caso concreto.

Por último, es dable mencionar, que en nuestros días contamos con el instituto *Moobing* laboral y la ley vigente 27580 sobre la eliminación y el acoso en el mundo del trabajo- convenio 190, que en su artículo 1 nos brinda un marco normativo respecto a la violencia y al acoso en el ámbito laboral.

## **VI) CONCLUSIÓN.**

En la presente nota se han analizado con detenimiento y en profundidad el fallo en cuestión “M.L.C/H.M. Y HSBC BANK ARGENTINA S.A. S/DAÑOS Y PERJUICIOS”.

Como se ha podido observar, refiere a una cuestión de hechos, donde la parte actora interpuso demanda a raíz del acoso sexual en el ámbito laboral que aducía recibir por parte de su superior.

Por otra parte, se puede deducir, que son hechos que ocurren en relativa privacidad fuera de la vista de terceras personas, por lo cual la víctima presenta una dificultad probatoria; sin perjuicio de la dependencia laboral existente en dicha cuestión, en consecuencia, en dicho fallo estamos en presencia de una problemática relacionada con la valoración de la prueba.

Por todo lo expuesto, en lo que concierne en cuestiones de género han adquirido significativos cambios, en la legislación Argentina sigue evolucionando de manera vertiginosa, tanto la doctrina como la jurisprudencia tiene un valor fundamental; en cuanto a la primera ha formulado grandes posturas y críticas, mientras la segunda ha emitido precedentes de gran relevancias, mediante el cual se logró arribar a una postura propia.

Por esta razón, considero que el Tribunal Supremo de Justicia ha arribado una decisión ejemplar y razonable, a lo que se puede concluir que el principio de la primacía de la realidad, partiendo de la característica de la dependencia laboral y la flexibilización de la carga probatoria, en beneficio del más débil; a los fines que el sujeto pasivo sea quien desacredite la acusación, resultaron herramientas idóneas y valiosas.

Por último, del fallo analizado permite advertir que la sentencia cumple con un sentido de justicia, representando el buen ejercicio del derecho, con una resolución justa al caso concreto

## VII) REFERENCIAS

*Doctrina.*

- Alchourrón, C. y Bulygin, E., (2012) “Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas”, Buenos Aires, Astrea.
- Alterini A, Ameal O., Cabana R., (1996) “Derechos de Obligaciones Civiles y Comerciales”, Buenos Aires, Abeledo- Perrot.
- Bustamante Casas M. C., (2008) “*El Moobing Laboral*” Revista [www.s.jus.gov.ar](http://www.s.jus.gov.ar) .Recuperado <http://www.sajj.gob.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod>
- Calamandrei P., (1962) “verdad y verosimilitud en el proceso civil en: Estudios sobre el proceso civil”, traducido por Santiago Sentis Melondo, tomo 3, editorial EJE, p.435)
- Devis Echandia, H (1995), Teoría General de la Prueba Judicial. Bogotá: ABC
- Esperanza S., (2012), Teoría del Absurdo. Visión Jurisprudencial: Superior Tribunal de Justicia. Corrientes. Publicado en Litoral 2012. Cita On Line: AR/DOC/6823/2011. La Ley On Line
- Ferrer J. B., (2007) “la valoración racional de la prueba” – Marcial Pons Madrid-Barcelona-Buenos Aires
- Gionnini L. La doctrina del absurdo en la experiencia de la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires. *Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Univesidad de la Plata*, (46). Recuperado de <https://revistas.unlp.edu.ar/RevistaAnalesJursoc/article/view/4021>
- Goldenber I. H., (1999) “*El daño moral en las relaciones de trabajo*”. Revista de Derecho de Daños- Rubinzal Culzoni Editores. Santa Fe.
- Mosset Iturraspe, J-Lorenzetti, R.L, Contratos Médicos, (1991) Buenos Aires, Ediciones La Roca
- Orgaz A. “el daño resarcible” Buenos Aires, (1992) A. Alterini, O. Ameal, M. Cabana (1996) “Derechos de Obligaciones Civiles y Comerciales”, Buenos Aires, Abeledo- Perrot.
- Peyrano J. W., (1982) “aproximación a la teoría de las pruebas leviores,” en “Estrategia Procesal Civil”, Santa Fe, Editorial Rubinzal Culzoni

Pose C., (1992) “*Reflexiones sobre el acoso sexual*”. Publicado en D.T 1992-A, 600

San Juan C., (2020) Doctrina perteneciente a Boletín Binacional de Derecho Público N°9-Abordar el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el mundo del trabajo, desde la salud y seguridad en el trabajo Cita: MJ-DOC-15656-AR|MJD15656

Taruffo M., (2008) “la prueba” traducido por L. Manriquez y Jordi Ferrer B., Madrid, Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales S.A.

#### *Legislaciones.*

Ley N° 26994 Código Civil y Comercial de la Nación (1 de agosto 2015) Congreso de la Nación Argentina

Ley N° 17454 Código Procesal Civil de la Nación (20 de septiembre de 1967) Congreso de la Nación Argentina.

Ley N° 24.430, Constitución Nacional Argentina (15 de diciembre de 1994) Congreso de la Nación Argentina.

Ley N° 20.744 “Ley Contrato del Trabajo” (11 de septiembre de 1974) Congreso de la Nación Argentina.

Ley N° 27.580 “sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo” (11 de noviembre de 2020) Congreso de la Nación Argentina.

#### *Jurisprudencia.*

CNAT Sala X Expte n° 4958/05 Sent 14914 “Benítez Enio c/ Formatos Eficientes s/ daños y perjuicios.” 13 de febrero de 2007

Cámara de Apelación de Trabajo de Salta, Sala I, en autos “A., E.C. C/ Obras Social de Conductores Camionero y Personal de Transporte del Automotor de Cargas” 22 de abril 2021

CN.CNV-SALA M- “Plaut Mónica c/ Servicios Hoteleros S.A s/ daños y perjuicios” 05 de junio de 2001

Sent. N° 4/11 Zalazar Patricio c/Municipalidad de Ciudad de Corrientes.

STJ Córdoba, sala penal, Gallegos Lucas s/ Casación 29 de mayo de 2006.

Sala segunda de la Excma. Suprema Corte de Justicia de Mendoza Bodegas Don Humberto en J°50177  
Muñoz Julieta Andrea c/bodegas San Humberto SA s/despido p/recurso extraordinario provincial. 29 de marzo 2021