

UNIVERSIDAD
SIGLO
La educación evoluciona



Problemática jurídica probatoria en despidos indirectos con denuncia de *mobbing* o acoso laboral

María Paz Di Yorio

Abogacía – Seminario Final – Nota a fallo

Directora de seminario: Mirna Lozano Bosch

Año 2021

Sumario: I.- Introducción - II.- Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del tribunal competente - III.- Ratio decidendi - IV.- Análisis Doctrinario y Jurisprudencial - A.- Configuración del mobbing y su finalidad - B.- Prueba del mobbing - C.- Jurisprudencia sobre la procedencia de su indemnización - V.- Postura de la autora – VI.- Conclusión.

I.- Introducción

En las relaciones de trabajo se pueden presentar distintas situaciones, sean estas benefactoras o perjudiciales para las partes que la conforman. Así, tanto el empleador como el trabajador pueden inocular conductas conducentes a complejizar las relaciones interpersonales necesarias para el correcto desarrollo de las actividades en los establecimientos de trabajo. Esta cuestión conforma un arma de doble filo, ya que no solo se prestan para generar situaciones fraudulentas por parte de los trabajadores-quizás forzando despidos, por ejemplo-, sino también comportamientos recurrentes y sistemáticos en manos de la patronal que según la doctrina podrían incurrir en un daño irrecuperable a las partes.

Estos comportamientos resultan perjudiciales a la dignidad humana del trabajador, que se encuentra en un estado de fámélica posibilidad de reclamar. Todo debido a que su relación de dependencia representa el origen de los medios que tiene para procurar la satisfacción de sus necesidades, así como la de su familia. Al realizar algún apercibimiento al empleador para la mejora de algunas cuestiones de corte actitudinal, corre riesgo su estabilidad laboral y la realidad denota que dichas conductas pueden prolongarse aún más en el tiempo, o incluso agravarse.

Trataremos en este trabajo la recepción jurisprudencial del acoso laboral como una de las posibles injurias que puede argumentar un trabajador para fundar su decisión extintiva, luego de solicitar mejoras en el trato recibido por parte de la patronal. Estas situaciones están expresamente previstas en el convenio 190 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) consagrado en nuestra normativa interna por medio de la ley 27.580. Para ello, utilizaremos como objeto de análisis, los distintos argumentos brindados por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, en los autos caratulados: “O.C.I. c/ Casino Buenos Aires SA Cía. de Inversiones en Entretenimientos SA UTE s/ Despido”. Esta causa deja expuesta la necesidad de ahondar en las

definiciones y requisitos doctrinales para determinar la existencia -o no- de una situación de acoso laboral en una relación de trabajo.

Es sabido que, en desprendimiento del artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional, el trabajador debe ser objeto de tratos dignos y equitativos. El derecho laboral establece en consonancia, una serie de disposiciones en donde el trato al trabajador debe ser asegurado por los empleadores en condiciones donde no se vulneren sus derechos inherentes a su condición de ser humano. La sentencia seleccionada pone en énfasis el acoso laboral o “*mobbing*” entendida como aquella situación en la que un trabajador o grupo de trabajadores realizan una serie de acciones violentas psicológicas de forma sistemática (al menos una vez a la semana) durante un tiempo determinado (más de seis meses), sobre una persona en el lugar de trabajo. El acoso laboral puede aparecer en cualquier momento, afecta por igual a hombres y mujeres y no entiende de jerarquías laborales. El objetivo más habitual de esta forma de entablar el trato a los trabajadores es el hostigamiento de un trabajador con el objetivo de degradar su clima laboral, obligándole a aceptar condiciones laborales injustas. Esto es realizado, en ocasiones, con los fines de evitar pagar una indemnización a un trabajador, ya que estos terminan renunciando en modo de huida del lugar de trabajo.

El caso bajo análisis presenta un problema jurídico probatorio que tal como expresan Alchourron y Bulygin (1987) surge cuando se conoce cuál es la normativa aplicable al litigio y las propiedades relevantes que esta aporta, pero ante la ausencia de pruebas, no se sabe si existe o no dicha propiedad relevante. En estos casos, el juez tendrá que resolver el conflicto por aplicación de presunciones legales y cargas probatorias. Como se observará, la demandada argumenta que la señora Orellano no presenta en su actuación un certificado emitido por un profesional de la salud que acredite el estrés laboral. No obstante, ante una situación que conlleva un maltrato sistemático y reiterado, no es la única forma de comprobar el acoso en ocasión de trabajo. Para poder verificar la existencia o no de dicho padecimiento, y por lo tanto, llegar a definir si hubo despido injustificado o no, los jueces de la Cámara Nacional del trabajo deben echar mano a los sistemas de presunciones del derecho procesal. Estas que en la materia laboral tienden a orientarse a una interpretación a favor del trabajador (principio protectorio) y en ocasiones se provoca la llamada carga dinámica de la prueba.

Esta indeterminación en el derecho debe ser siempre tratada a la luz de las normas internacionales tanto las de derechos humanos como las emanadas de la OIT en el marco de las relaciones laborales. Esto debido a que cualquier forma de trato desigual entre trabajadores es rechazado por la doctrina en cuanto vulnera los principios de inviolabilidad de la persona humana, de autonomía del sujeto y de la dignidad del operario (Nino, 2007).

A continuación, se analizará la plataforma fáctica del caso, su tránsito procesal en las distintas etapas del juicio, la resolución y los argumentos de la Cámara, así como los antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales del mobbing y sus problemas en las labores probatorias. Pasó seguido, se esgrimirá una apreciación académica del fallo respecto de su solidez como antecedente jurisprudencial en la materia.

II.- Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del tribunal competente

La trabajadora desempeño el cargo de “*Croupier*” en las dependencias del Casino Buenos Aires S.A. Compañía de Inversiones en Entretenimientos S.A. U.T.E desde 2008 a 2014. La misma interpuso la acción argumentando que existía una errónea categorización en su cargo, “*Croupier* de tercera”, siendo que le correspondía la de “*Croupier* de segunda” en base a los telegramas cursados por la demandada. Asimismo, se sintió agraviada por la empleadora, quien utilizó la imagen de su hijo en la revista del Casino, sin que mediara consentimiento expreso de los progenitores ni haber recibido el resarcimiento económico correspondiente, pero sobre todo la falta de retractación por parte de la empleadora.

Tras ese suceso declara que comenzó a sufrir acoso laboral con la finalidad de que su marido y ella prestaran “consentimiento por escrito” para la utilización de la mencionada fotografía. Al momento correspondiente, la demandada, sostuvo que en cuanto a la recategorización que solicitara la actora, esta era la correcta conforme el CCT 802/2006“E”, el cual regula la relación laboral y establece un sistema de “carrera”, regulado por el Anexo I, en donde interviene la empresa y la entidad gremial (Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Esparcimiento, Recreación, Entretenimiento y Afines). Dicho documento, contiene reglas que regulan la promoción del personal, por

lo que no eran admisibles las diferencias remunerativas solicitadas como tampoco lo reclamado en concepto de horas extras.

En cuanto al punto referido respecto al uso de la imagen, la empleadora manifiesta que medio autorización, dado que se le había enviado un mail a la casilla personal de la actora. En base a la imputación del acoso laboral o “*mobbing*” que dijo padecer la Señora Orellano, niega su existencia, ya que no fueron presentados los certificados médicos correspondientes, como tampoco el testimonio profesional que acreditara dicho padecimiento.

En consecuencia, el magistrado de primera instancia dictaminó en autos, condenando a Casino Buenos Aires S.A. Compañía de Inversiones en Entretenimientos S.A. U.T.E, al pago de: una remuneración por el daño moral ocasionado, la indemnización por despido injustificado conforme lo establecido en la LCT, las diferencias salariales correspondientes a la categoría de “*Croupier* de segunda”, el pago de las horas extras y la multa consignada en la LCT art. 80 más la prevista en el art. 2 de la ley 25.323.

Frente a dicha decisión, las partes interpusieron recurso de apelación planteando en primer lugar los agravios. La actora, sostuvo que en la instancia inferior no se condenó a la empleadora por el acoso laboral ocasionado y que solo obtuvo la reparación por daño moral producto de la utilización de la imagen de su hijo. A su turno, el empleador, invocó que la sentencia inferior tuviera por probado el componente subjetivo, perverso e intencional que permite definir el “*mobbing*”, confirmando en dichos recursos, los términos formulados en la primera instancia.

Admitido el recurso, la Cámara, dictamino a favor de la actora por considerar que la ausencia de certificado médico para acreditar el “*mobbing*”, es completamente inatendible y carece de asidero y que junto a la injuria sufrida por la publicación de la imagen del menor eran causales suficientes para hacer procedente la causal de despido invocada. Esto provocó que la segunda instancia fallara condenando a la empleadora al pago de las indemnizaciones fijadas por la instancia anterior, más la reparación derivada del *mobbing*, con excepción de las diferencias salariales y horas extras reclamadas por resultar improcedentes.

III.- Ratio decidendi

Como se mencionó anteriormente, la Cámara, admitió el recurso de apelación, sentenciando por unanimidad al Casino Buenos Aires SA de Inversiones en Entretenimientos SA UTE, dado la falta de retractación de la demandada por el uso en la revista de la fotografía del menor, como también por la injuria relacionada al *mobbing*. Confirma ello que, ambas circunstancias, fueron el único incumplimiento patronal, descartando el resto de los rubros agravantes del despido como la deficiencia registral y la liquidación de horas extraordinarias.

En cuanto a las dificultades en materia probatoria del caso, los magistrados manifestaron que la empleadora, tras sostener que medió autorización para la referida publicación, es quien debía acreditarlo. Esto es, por medio de la única prueba que corroboraría sus dichos, la cual era la pericial y la misma no fue llevada a cabo.

Respecto a las constantes presiones y malos tratos padecidos por la actora orientados a que ambos progenitores suscribieran “un consentimiento escrito”, la Cámara entendió que la no retractación de la compañía fue una de las causales por las que la Señora Orellano se consideró injuriada y despedida. En este punto, se encuentra estrechamente vinculado el modus operandi y la sucesión de hechos con la suerte del distracto. Agregando que la simple exhibición no consentida de la imagen afecta el derecho protegido por el derogado artículo 31 de la ley 11.723 y por el actual artículo 53 del Código Civil y Comercial de la Nación. Esto conlleva la producción de un daño moral que por el nexo de causalidad adecuada debe ser reparado por la empleadora. Para esto se basó en que existe una inversión de la carga de la prueba en manos de la empresa, ya que al ser ella la que confirma su existencia, es quien debe aportarla. Su silencio, en cambio, activa la presunción en su contra, viéndose probada la postura de la trabajadora. En lo que respecta a su cuantía, atento a la magnitud del evento lesivo y a los daños, se fijó una indemnización equivalente a un mes de sueldo, y por eso los magistrados decidieron por confirmar esa extensión y por desestimar la queja que, de manera dogmática, formuló la actora al respecto (art. 116 de la ley 18.345).

Por último, la Cámara aclara que la no exhibición de un certificado médico que avale la existencia de un daño en la salud de la trabajadora, no obsta para que pese sobre la misma el deber de probarlo. El acoso laboral no requiere la existencia de un padecimiento médicamente comprobable, sino que la salud del trabajador puede llegar a esos puntos, pero no es requisito indispensable para la acreditación del *mobbing*. En este

punto la Cámara hace alusión al respeto irrestricto que debe existir sobre la persona trabajadora y su salud, siendo su actuar conducente para incluso agravar las consecuencias dañosas que el acoso laboral dejó en la estabilidad emocional y física de la trabajadora.

IV.- Análisis Doctrinario y Jurisprudencial

A.- Configuración del mobbing y su finalidad

La concepción de mobbing es tratada por Hirigoyen (2000), poniendo énfasis en cuatro ejes centrales: En primer lugar, determina que el acoso es siempre una conducta abusiva. Segundo, que esta puede materializarse en distintos tipos de comportamientos: dichos, actos, gestos, entre otros. Por otro lado, y, en tercer lugar, lo caracteriza porque tiende a producir una alteración -o al menos tiene la posibilidad de hacerlo- en la salud psicofísica y/o la dignidad misma del trabajador. Por último, se basa para definir este tipo de acoso en la inestabilidad en que se subsume la relación laboral, ya que muchas veces pone en juego la continuidad en el empleo porque estas actuaciones degradan el ambiente laboral de forma significativa.

Dicho esto, se puede apreciar que, conforme a la jurisprudencia, existe un elevado consenso respecto a que estas prácticas se caracterizan por su persistencia en el tiempo. La reiteración de estas conductas lleva implícita la finalidad de desestabilizar al trabajador en su puesto, consiguiendo un desenlace dañino para la relación laboral, creado y mantenido por medio de la construcción de sutiles mecanismos de sometimiento (Conforme a los fallos "Dufey, Rosario Beatriz c/ Entretenimiento Patagonia SA s/sumario s/inaplicabilidad de ley " Superior Tribunal de Justicia de Río Negro, y "Perinetti, Daniel Alberto c/ Megrav SA S/ despido" Cámara Nacional del Trabajo).

Desde otro punto de vista, el mobbing también denota una tipificación paralela con las llamadas actitudes discriminatorias sobre el trabajador, ya que, al proporcionarle un trato abusivo, este no se repite con todo el personal (Sudera, 2008). Se podría decir que es una forma de discriminar al trabajador de sus pares en cuanto no todos son

víctimas, siendo incluso partícipes necesarios en ocasiones donde el acoso laboral se produce.

B.- Prueba del mobbing

La jurisprudencia nacional se ha ocupado en determinar y sostener los aspectos de la labor probatoria en las causas donde se ventila una sensible situación de mobbing. Muchas de estas posturas han hecho hincapié en la amplitud de prueba. Esto favorece la posibilidad de que un trabajador aporte cualquier medio conducente a demostrar la verdad real, en pos de que el juez o tribunal aplique las normas conforme a la certeza que brinden. Conforme explica Díaz (2007) siguiendo esta postura, para acreditar el acoso primero hemos de determinar qué tipo de modalidad se utilizó para llevarlo a cabo, ya que de sus características depende el medio ideal para comprobar su existencia. Así, si hablamos de una serie de circunstancias fácticas en el marco de palabras o dichos por parte de un superior jerárquico, quizás la vía testimonial permita una mayor apreciación. Por otro lado, si se perpetra por medio de recursos electrónicos (mails, SMS, WhatsApp, etc.), es probable que el testimonio no surta el mismo efecto que una pericia informática.

Por otro lado, existen determinadas situaciones donde para acreditar el acoso, no es necesario comprobar del todo las conductas de la patronal (o del resto del personal afectado a la actividad), sino que basta con verificar las afecciones padecidas por el trabajador con motivo a estas. En Mendoza, por ejemplo, se dio un fallo por parte de la Suprema Corte de Justicia en la causa “Acevedo Cariglio C.G. C/ Banco Suquía S.A. P/ Enf. Acc. S/ Inc.”, donde se pudo valorar la existencia del mobbing en base a los certificados médicos y las pericias profesionales relativas a la salud de la trabajadora afectada. Dicho tribunal, parte de la base de que los litigantes ofrecieron prueba testimonial, pero, al resultar esta insuficiente para comprobar el trato denigrante sobre la actora, es menester ahondar en las constancias de la causa para verificar que otros indicios son conducentes a demostrar la veracidad de los hechos. Así es como logró encontrar que los factores que fueron expresados por los profesionales médicos, respecto de estos padecimientos, encontraban su fuente en las condiciones de trabajo, el estrés provocado por estas y por las vivencias traumáticas dentro del trato interpersonal de la organización.

El máximo tribunal mendocino consolidó, además, otra doctrina jurisprudencial elemental para el análisis de la temática. Esta vez, no relativa a la apreciación amplia de la prueba rendida sino de la imposibilidad fáctica de que el trabajador pueda presentar un testigo óptimo. Esto debido a que, si se vale de las vivencias de compañeros de trabajo, estos quizás estén condicionados a recibir el mismo maltrato como represalia de su intervención en la causa. Asunto que reviste de gravedad suficiente para procurar que los juzgadores, no requieran dicha prueba de forma esencial para dictaminar a favor de la existencia del acoso.

Este hito jurisprudencial en el marco de las causas donde el *mobbing* se manifiesta, no solamente verifica la validez o no de los elementos de prueba, sino que también, reivindica la importancia de determinar a quién corresponde la carga probatoria. Es clásico el andamiaje procesal que habla del hecho de quien alega, debe probar. Esto en el derecho laboral, especialmente en esta área de conflictos, no es de frecuente uso ya que generalmente, quien está en condiciones de probar con demasía los hechos es el empleador, no así el trabajador. Recalcan los magistrados del tribunal mendocino que el empleador suele limitarse a negar los hechos, tornando la situación a su favor ya que el empleado queda desamparado ante la inactividad procesal que demuestre su postura. Es aquí donde Díaz (2007) pone su atención, declarando que en este entuerto es donde entran a jugar un rol protagónico los indicios indirectos y las presunciones, las cuales permitirán al juzgador fallar a favor de la parte acosada. Considera la autora que estos elementos, son el fiel reflejo de la complejidad de las tareas de esta fase del proceso, y que pueden tomarse como una evidencia respecto al comportamiento lesivo sistemático de toda una corporación contra la integridad psicofísica del trabajador accionante.

Desde otro punto de vista, existe otra pieza de jurisprudencia que complementa lo anteriormente dicho al respecto de la imposibilidad en la producción la prueba, pero, haciendo eco de las interpretaciones que de estas puede tener el juzgador. Aquí hablamos de la causa “Reinhold Fabiana c/ Cablevisión S.A. s/ despido” sentenciada por la Cámara Nacional del Trabajo, donde si bien se pudieron incorporar elementos, estos resultaron insuficientes en cuanto a su cuantía y calidad. Es tarea del juez o tribunal en estos casos, analizar e interpretar los hechos de forma tal que resulte una adecuación del principio *in dubio pro operario*. No se trata esta labor como una

inversión de la carga probatoria, sino por el contrario, de un trabajo interpretativo de la plataforma fáctica denunciada por la víctima (acosada) en contra del empleador (acosador).

En cuanto a las actitudes discriminatorias que pueden ser el móvil para que se configure un acoso prolongado en el tiempo, el criterio respecto a la prueba de dichas conductas es amplio. Podemos apreciar cómo en el fallo “Fernández Estrella c/ Sanatorio Güemes”, la Corte Suprema de Justicia de la Nación utilizó la distribución de la carga probatoria en cuanto la empleadora desacreditaba los hechos discriminatorios sobre la actora basándose en la existencia de criterios objetivos para la dispensa de los mismos. Aquí, aplicando la conocida carga dinámica de la prueba, la Corte decidió que si bien la trabajadora había denunciado el trato desigual (remuneratorio en esta cuestión), al exceptuarse del mismo fue que la empleadora se puso en el lugar de probar lo contrario a lo que había sido acusada. Dicho criterio de distribución de las cargas no es un parámetro insoslayable, ya que con el transcurso del tiempo fue mutando. Tal es así que en el caso “Pellicori”, sentenciado en segunda instancia por la Cámara de Apelaciones del Trabajo Sala 3, el criterio de la Corte no es aplicable dependiendo el tipo de acción planteada. En el caso “Fernández Estrella” lo que se solicitaba era el reconocimiento de una diferencia salarial (discriminación económica), a los fines indemnizatorios, siendo el empleador responsable de responder si las diferencias eran objetivas o arbitrarias. En cambio, en “Pellicori”, la causa trataba sobre una nulidad del despido por resultar “discriminatorio”, siendo la carga de prueba de esta pretensión, pura y exclusivamente de quien la invoca. Por lo tanto, en todo caso de mobbing donde una situación discriminatoria se haga eco como injuria para un despido, este debe ser probado en virtud de la pretensión que se esgrima, no tornando operativa la distribución de la labor probatoria en todas las situaciones donde se denuncie trato desigual sobre el trabajador.

C.- Jurisprudencia sobre la procedencia de su indemnización

Es considerada apta la reparación de las lesiones provocados por el mobbing bajo la figura de daño moral. No obstante, hay diversos criterios para definir la cuantía de dicha indemnización. Así, encontramos al reciente fallo sobre los autos “A.L.N. c/ Provincia Seguros S.A. s/ Despido”, donde la Cámara Nacional de Apelaciones del

Trabajo propicia resolver que la reparación para una trabajadora acosada por su empleador debe operar en base a la analogía que esta circunstancia mantiene con los artículos 178 y 182 de la LCT. Así, sus magistrados expresaron que, para verse reparada, había que buscarle solución a la contienda por fuera de las tarifas de los artículos 232, 233 y 245 de dicha norma, haciendo uso del agravante de darle además de los montos por estos resultantes, la suma de trece salarios.

Por otro lado, en el marco del empleado público, existe un antecedente que consagra esta reparación por el daño ocasionado sobre el trabajador por un acoso ejercido contra su persona en ocasión de trabajo. Este es el fallo de la causa “V., S. M. c/ EN-M RREE y C s/ Empleo Público”, dictado por la sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal. Aquí, los jueces intervinientes fijaron la indemnización en base a fórmulas del derecho civil, sin recurrir a ninguna normativa laboral. Así, dictaminaron la suma de pesos doscientos mil (\$200.000) a favor de la trabajadora, con los intereses calculados según la tasa pasiva del Banco Central, devengados desde la fecha del distracto.

V.- Postura de la autora

Analizado el fallo a la luz de los antecedentes doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, cae por su propio peso que la resolución de la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo no se ajusta del todo a los mismos. Dicho tribunal si bien utiliza las apreciaciones clásicas relativas a la prueba y a la metodología utilizada para acosar a la trabajadora, deja de lado el aspecto indemnizatorio.

Se puede apreciar que la Cámara realiza una correcta interpretación sobre la ausencia probatoria, condenando a la empleadora en razón de que fue esta quien estuvo en mejor posición de aportar elementos de prueba tendientes a demostrar la inexistencia del mobbing. Por su parte, la trabajadora logró con suficiencia configurar su despido indirecto, ya que de las constancias de la causa surge la verosimilitud de su denuncia al empleador por el acoso receptado, conforme a los testimonios rendidos (aunque dudosos porque uno de los testigos tenía un juicio pendiente con la empresa). Aquí es donde la articulación de las presunciones en contra de la patronal adquiere especial relevancia en el entramado argumentativo, ya que sin ellas las afirmaciones de una y otra parte quedarían sin asidero suficiente para el acto resolutorio.

Conforme lo expuesto ut supra, resulta importante demostrar la coincidencia de este fallo con lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso “Fernández Estrella”. En ambos existe una situación de hecho denunciada por la actora que se subsume a la idea de un acoso laboral demostrado por actitudes asimilables a tratos discriminatorios para con la trabajadora. Aquí la injuria laboral que se demuestra es el incumplimiento de la patronal de dar trato igualitario a los operarios que se desenvuelvan en paridad de condiciones. No obstante, para llegar a esta afirmación, los tribunales intervinientes echaron mano a los argumentos de la empleadora que, en las dos situaciones, alegaron los tratos efectuados en base a criterios objetivos. En el caso de “Fernández Estrella” fue la diferencia salarial por razón de puesto y jerarquía, siendo que en la situación de la señora Orellano la empleadora afirmó que contó con el consentimiento informado para difundir la imagen de su hijo -supuestamente receptado por e-mail- y que no presionó a la trabajadora para brindárselo. En ambas situaciones quien terminó detentando la carga de probar los hechos fue la patronal, quien al excusarse, autorizó a los magistrados a perseguirla y exigirle produzca la prueba conducente para afirmar sus posturas que, desde luego, no pudieron efectuar.

En cuanto a lo relativo a la indemnización, particularmente no coincido con la forma de tratar el tema por parte de la Cámara de Apelaciones interviniente. Si bien reformula la sentencia de grado incluyendo un ítem en la planilla de liquidación respecto a indemnizar el mobbing sufrido por la actora, este resulta -por lo menos- insuficiente. El motivo de mi postura radica en que, existiendo jurisprudencia afín donde el tratamiento que se le da al tema se vincula con la dignidad misma del trabajador afectado, dejar de lado la experiencia de sus colegas magistrados a la hora de determinar la cuantía de la reparación deviene en una interpretación desfavorable del marco normativo. Vemos como parte de los tribunales han asimilado la indemnización del mobbing con otras figuras igualmente de perjudiciales como ser el despido discriminatorio por motivo de matrimonio. Esto sin dudas resulta en una reparación mucho más amplia que la escogida por el tribunal juzgador de este fallo, ya que solo otorgó la suma de dos salarios mensuales. De más está decir que los montos indemnizatorios del despido previsto como agravado por el artículo 182 LCT eleva esa suma a 13 salarios, lo cual corresponde a todo un año de remuneraciones. Habiendo efectuado el paralelismo del mobbing con la discriminación que normalmente se

presenta en su desarrollo, no dar una indemnización en virtud de los antecedentes mencionados resulta una interpretación disvaliosa del marco normativo.

Por último, dejo en claro que este fragmento de jurisprudencia, si bien adolece de este desperfecto técnico, puede configurar un antecedente obligatorio en la materia ya que escinde al mobbing de patologías comprobables mediante certificados médicos. Tal y como la doctrina y jurisprudencia marca, al ser un fenómeno tan complejo -y a veces imperceptible-, no se debe caer en la vaga interpretación de requerir opiniones médicas en un asunto que no siempre corresponde con dicha ciencia.

VI.- Conclusión

El fallo estudiado presenta un hilo argumentativo interesante en cuanto delimita la viabilidad de ciertos elementos probatorios a la hora de determinar judicialmente la existencia de un acoso en ocasión laboral. De forma conjunta, esta pieza de jurisprudencia permite apreciar el rol del empleador en un proceso judicial. Si su defensa consiste en negar lo denunciado por el operario, debe saberse plausible de ser alcanzado por la inversión de la carga de la prueba o de alguna presunción en su contra. En consecuencia, tal y como se analizó, los criterios con los cuales debe desacreditar al trabajador no pueden caer en el absurdo de simplemente negar las afirmaciones de la actora.

Desde otro punto de vista, este fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones demuestra la importancia de las concepciones al respecto de los derechos humanos y personalísimos del trabajador. Si bien la mano de obra es uno de los factores de la producción, este no debe ni puede verse como un instrumento más. Por ende, cualquier situación que implique un desmedro a sus prerrogativas esenciales deben ser sancionadas por los órganos jurisdiccionales. Esta causa exterioriza argumentos al respecto en cuanto se resarcía a un trabajador por la violación del derecho a la imagen de su hijo -menor de edad- ya que la empleadora difundió su fotografía sin el correspondiente consentimiento.

Por último, se ha verificado y analizado los distintos parámetros de prueba, fuera del sistema de presunciones ya mencionado, que se utilizan habitualmente en las causas relativas al mobbing. Así también, se pudo apreciar las dificultades que la labor probatoria tiene en este tipo de contiendas ya que generalmente la afectación al acoso

laboral trasciende la relación analizada y se puede extender a otros empleados. La gravedad del asunto es tal que el desarrollo jurisprudencial es rico en cantidad de casos donde se verifican distintos parámetros de prueba al respecto de llenar estas imposibilidades prácticas para dar certeza a los hechos.

Referencias:

Doctrina:

Alchourron, C. y Bulygin, E. (1987). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Astrea. Recuperado de: <https://n9.cl/j970k>

Álvarez Chávez, V. H. (2009). *Mobbing, estrés y acoso en el ámbito del trabajo*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: García Alonso.

Díaz, V. L. (2007). *Acoso laboral ¿Un flagelo negociable?* Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Quórum.

Hirigoyen, M. F. (2000). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Paidós.

Nino, C. S. (2007). *Derecho, Moral Y Política I*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Gedisa

Sudera, A. (2008). El ejercicio de la acción fundada en mobbing y su recepción jurisprudencial. *Revista de Derecho Laboral: discriminación y violencia laboral I, 1ª ed., p. 517-537*. Santa Fe: Rubinzal Culzoni.

Jurisprudencia:

Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Fernández Estrella c/ Sanatorio Güemes”.

Suprema Corte de Justicia de Mendoza, “Acevedo Cariglio C.G. C/Banco Suquía S.A. P/Enf. Acc. S/Inc.”.

Superior Tribunal de Justicia de Río Negro, “Dufey, Rosario Beatriz c/ Entretenimiento Patagonia SA s/sumario s/ inaplicabilidad de ley”.

Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo, “V., S. M. c/ EN-
M RREE y C s/ Empleo Público”.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, “Perinetti, Daniel Alberto c/ Megrav SA
S/ despido”.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, “Reinhold Fabiana c/ Cablevisión S.A.
s/despido”.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, “Pellicori, Liliana Silvia C/ Colegio
Público De Abogados De La Capital Federal S/ Acción De Amparo”.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, “A.L.N. c/ Provincia Seguros S.A. s/
Despido”.

Legislación:

Constitución Nacional Argentina.

Convenio N.º 190 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

Código Civil de la Nación (derogado).

Código Civil y Comercial de la Nación.

Ley N.º 11.723.

Ley N.º 18.345.

Ley N.º 20.744.

Ley N.º 25.323.

CCT 802/2006“E”.