



### **Seminario Final**

## **“El Mobbing y la reciente ampliación de la tutela proteccionista en pos de salvaguardar los derechos del trabajador”**

Carrera: Abogacía

Alumno: Fanny Itatí Sigel

DNI: 36.256.241

Legajo: VABG77822

Tutor: Vanesa Descalzo

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - Sala I: “E. G. L. c/ Vestiditos S.A. s/ otros reclamos – *mobbing*” Causa N° 41.203/2011 (Fecha: 11 de Agosto de 2020)

Tema: Derechos Fundamentales en el mundo del Trabajo

Nota a Fallo

Fecha de entrega N°4: 14 de noviembre de 2021

Tema: Modelo de caso – Derechos Fundamentales en el mundo del Trabajo

Autos: “E. G. L. c/ Vestiditos S.A. s/ otros reclamos – *mobbing*” Causa N° 41.203/2011

Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo-Sala I

Año: 11 de agosto de 2020

**Sumario:** I. Introducción. II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal. III. Análisis de la *ratio decidendi*. IV. Antecedentes doctrinarios, legislativos y jurisprudenciales. V. Postura de la autora. VI. Listado de revisión bibliográfica: a) Doctrina. b) Jurisprudencia. c) Legislación

## **I. Introducción**

En la actualidad, se evidencia un incremento de afecciones psicológicas causadas por un ambiente desfavorable de trabajo. El *mobbing* o acoso laboral constituye una forma de violencia que implica un hostigamiento doloso y discriminatorio reflejado en malos tratos provenientes del empleador, superior jerárquico u otros pares. La empleadora asume una obligación de seguridad prevista en el art. 75 Ley N° 20.744 (L.C.T.). Así las cosas, su deber de responsabilidad implica una garantía de indemnidad psicofísica que muchas veces se ve vulnerada. Las víctimas, que mayormente suelen ser mujeres, encuentran un óbice a la hora de poder acreditar de manera fehaciente ese tipo de maltratos.

Es aquí, donde los operadores jurídicos deben regirse bajo los principios del derecho laboral y todo su andamiaje jurídico –tanto a nivel nacional como internacional– en pos de garantizar una tutela efectiva a la parte más vulnerable de la relación laboral.

En la causa que nos ocupa, una mujer denuncia que su despido obedeció a causas discriminatorias y colofón de un proceso de violencia laboral. La actora, que se desempeñaba como vendedora, al reincorporarse de su licencia por maternidad comenzó a ser agredida y hostigada de manera constante por la encargada del local en connivencia con la supervisora, creando situaciones que la llevaron a padecer ataques de pánico y una afección psicológica, que más allá de generarle su consecuente gasto de tratamiento médico derivó en la frustración de su derecho a permanencia en su fuente de trabajo.

La relevancia del análisis de la presente causa radica en la fuerza cardinal que otorga al derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso a la vez sirve como

precedente el análisis de las pruebas ponderadas a la luz del enfoque de género que conlleva la Ley 26.485, y la aplicación de lo establecido en Convenio N° 190 de la OIT. Dicho instrumento internacional si bien ya estaba aprobado en nuestro país en el año 2019, al momento del pronunciamiento del dictamen no había comenzado a regir, es innegable su cualidad loable como fuente de derecho internacional que recoge principios de validez atemporal y que no reconoce fronteras.

En la sentencia que se analiza se evidencia un problema de prueba que resulta de la omisión o de la incorrecta valoración de los hechos esgrimidos cuya consecuencia da como resultado la incerteza de la existencia de dicha propiedad relevante (Alchourrón & Bulygin, 2012). Así las cosas, se trasluce una errónea ponderación de los elementos probatorios insertos en autos por parte del inferior, cuestión que finalmente logra soslayar la Cámara al resolver el silogismo jurídico presente.

Para así decidir, debe hacer una interpretación conforme a lo establecido por el Convenio N°190 de la O.I.T. y la ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia (arts.5°, inc. 2°); 6°, inc. c), 16, inc. e), y 35), su decreto reglamentario N° 1011/2010 para verificar la acreditación del maltrato y hostigamiento psicológico padecido por la actora de parte de sus superiores, cuya conducta reprochable configuró el ilícito que dio origen al reclamo resarcitorio.

## **II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal**

La señora G. L. E. demandó a su empleadora Vestiditos SA el pago de las indemnizaciones correspondientes por malos tratos, discriminación y acoso laboral sufridos por parte de su superior jerárquico. En razón de ello alegó padecer una afección psíquica y estrés laboral como resultado de lo acaecido. Su consecuente despido discriminatorio implicó su desvinculación el 30 de septiembre de 2009.

En primera instancia su reclamo indemnizatorio fue rechazado por el *a quo*, lo que motivó su consiguiente apelación. Así las cosas, la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo debió efectuar un nuevo análisis sobre las pruebas vertidas en autos. La actora se queja al considerar arbitrario el decisorio resuelto por el inferior. Se agravia, ya que ello implica una incorrecta valoración de los hechos referidos y una inobservancia a las consecuencias dañosas que padece a causa de haber recibido un trato laboral hostil, el que calificó como violencia laboral. Afirma que soportó todo tipo de desprecios, humillaciones en público y malos tratos.

De las tres testimoniales emerge que durante el período de lactancia la actora debía retirarse una hora antes para amamantar a su pequeño hijo, y se le hacía compensar dicha hora con la hora de almuerzo, por lo que permanecía siete horas trabajando de pie sin poder ingerir alimento alguno. En efecto, los compañeros de trabajo de la accionante tienen efectivo conocimiento de los episodios descriptos en la demanda y relatan los distintos sucesos de hostigamiento ocurridos durante la vigencia de la relación laboral.

La pericia médica del especialista en medicina y psiquiatría Dr. Pérez Dávila coincidió con el diagnóstico enunciado en el estudio psicológico emitido por la Lic. García arribando un diagnóstico certero de Reacción Vivencial Anormal Neurótica, grado III-IV. Como consecuencia le genera una incapacidad parcial y permanente del orden del 25% y que, sumados los factores de ponderación pertinentes, alcanza una merma total del orden del 31,5% sin que exista ningún elemento que permita inferir que esa minusvalía pueda deberse a otra causa.

Así las cosas, la C.N.A.T. al efectuar un nuevo análisis con perspectiva de género sobre las pruebas vertidas en autos “E. G. L. c/ Vestiditos S.A. s/ otros reclamos – *mobbing*” Causa N° 41.203/2011, determinó la responsabilidad de la empleadora que giran en torno a los artículos 901, 1113 del viejo Código Civil, vigente a la fecha de los hechos.

Las Camaristas Gabriela A. Vázquez y María C. Hocklal el día 11 de agosto de 2020 revocaron la sentencia apelada y condenaron a la demandada Vestiditos SA a pagar a la señora G. L. E. la suma de \$345.000, con más los intereses fijados desde el día del 30 de septiembre de 2009 hasta su efectivo pago; imponer las costas de ambas instancias a la vencida.

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

Atento a los considerandos que se analizarán en el siguiente epígrafe, se estima que la actora aportó indicios suficientes y sólidos de haber sido víctima de violencia laboral, la que es una especie de discriminación contra las mujeres en el mundo del trabajo, el que resulta significativamente expulsivo por razones de género.

En ese marco, cuadra resaltar que la plataforma fáctica y la decisión respectiva debe adecuarse a lo establecido por la ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia (arts. 5°, inc. 2°); 6°, inc. c), 16, inc. e), y 35), su decreto reglamentario N° 1011/2010 y la doctrina de la Corte Federal del caso “Pellicori” (Fallos: 334:1387).

La trabajadora afirma haber sido víctima de violencia laboral, que en términos generales y bajo la rúbrica “violencia laboral contra las mujeres” es definida por el artículo 6°, inciso c) de la ley 26.485. En materia probatoria, debe aplicarse el sistema de las cargas dinámicas, según lo impone la reglamentación del artículo 6° de la Ley 26.485 (decreto del PEN 1011/2010), que remite a las interpretaciones de los órganos de la Organización Internacional del Trabajo como pauta hermenéutica. Dicho criterio que guarda sintonía con lo sentado por la Corte Suprema en la causa “Pellicori”, que será exployado a continuación dentro del marco teórico.

Se considera que las descripciones referidas por los deponentes resultan coherentes, concordantes y objetivas, por ende, revelan un conocimiento directo y personal de lo ocurrido durante la vigencia de la relación laboral mantenida por la actora. Por ello, el análisis de las pruebas producidas, según las reglas de la sana crítica y el principio de amplitud probatoria vigente en materia de acreditación de hechos de maltrato laboral, inclinan a considerar acreditados los extremos referidos en el inicio.

Estos elementos son lo suficientemente sólidos como para concluir, desde un juzgamiento con perspectiva de género, que la actora proporcionó indicios suficientes y que la demandada, en consecuencia, debía arrimar a la causa elementos que legitimaran que su despido no tenía por causa la discriminación. La empleadora tiene a cargo una obligación de custodia anteriormente mencionada (arts. 63, 64, 65, 68, 75 y conc. de la Ley de Contrato de Trabajo) y, su incumplimiento genera responsabilidad por los daños que la persona trabajadora padezca, ya en el orden patrimonial como en el extrapatrimonial. Esta derivación dañosa constituye una consecuencia inmediata y necesaria del hecho ilícito (Art. 901 Cód. Civil, vigente a la fecha de los hechos).

La Organización Internacional del Trabajo brinda una definición de la violencia que acontece en el lugar de trabajo, lo cual resulta suficiente para encuadrar *el thema decidendum* desde el aspecto normativo. Por todos los motivos expuestos, existió un acto ilícito (antijuridicidad) y daño (patrimonial y moral) en relación causal adecuada con el primero por lo que propicio hacer lugar al reclamo de la accionante. Se colige sin lugar a dudas que la demandada debe responder por las consecuencias dañosas del evento, según lo norma el art. 1.113 primer párrafo del Código Civil, en cuanto importa la extensión de la obligación de reparación de los daños que causaren los que están bajo su dependencia.

#### **IV. Antecedentes doctrinarios, legislativos y jurisprudenciales**

Es menester el abordaje de ciertos conceptos con el objetivo de aclarar la temática presentada. En cuanto al término de acoso moral, Marie Hirigoyen (2001) expresa que constituyen comportamientos contrarios a la dignidad humana con la intencionalidad de causar daño, que perjudican la integridad física y síquica del trabajador. Ello se manifiesta a través de comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos que ponen en peligro su empleo o degradan su trabajo, causando de manera directa una afectación a la salud.

El autor Abajo Olivares brinda una definición más concreta al referirlo como:

"(...) el fenómeno en el que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prologado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo" (2016, pág. 18).

En consonancia con lo expresado, Piñuel y Zabala refiere que el sustrato esencial que subyace en esta clase de comportamientos, es la falta de respeto al derecho a la dignidad humana; empero, hace la aclaración de que no todas las prácticas que adquieren la condición de *mobbing* tiene carácter psicológico, aun cuando implique un ataque directo a dicha dignidad.

Nuestra Constitución Nacional fija el estándar de derecho del trabajador de gozar de condiciones dignas de trabajo (artículo 14 bis) ello conlleva a remitirse a la definición que la OIT hace de trabajo decente; entendiendo por tal el trabajo seguro, dentro de un marco de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

La ley 26.485 brinda una definición del concepto de violencia y sus tipos. En su art. 5 apartado c) expone qué se entiende por violencia psicológica:

(...) la que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

En materia probatoria, debe aplicarse el sistema de las cargas dinámicas, según lo impone la reglamentación del artículo 6° de la ley 26.485 (decreto del PEN 1011/2010), que remite a las interpretaciones de los órganos de la Organización Internacional del Trabajo como pauta hermenéutica, criterio que guarda sintonía con lo

sentado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación tiene dicho en el fallo “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo”<sup>1</sup> (15/11/2011) La sentencia establece una carga dinámica de la prueba: “a modo de conclusión, resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación”.

La Sala III de la CNAT en autos “M.R.S. C/ Levi's s/ Despido”<sup>2</sup> (11/07/2018), resolvió otorgar a favor de la reclamante una indemnización por despido discriminatorio y acoso laboral, donde se comprobó que entre los malos tratos recibidos, la trabajadora denunció a la supervisora que frente a compañeros de trabajo y clientes, comenzó a referirse “en forma discriminatoria y despectiva por su condición de extranjera (nacionalidad paraguaya)”. De las pruebas introducidas en la causa, especialmente los aportes de las testimoniales conllevó a la corroboración del acoso laboral y psicológico efectuado por parte de la supervisora, ya que “los testigos fueron contestes en describir el hostigamiento, insultos y malos tratos sufridos por la trabajadora, coincidente con lo denunciado en la demanda, además, agregaron que era una persona sumisa y que dejó de trabajar por un hecho violento”. El valor probatorio de dichos testimonios sirvió de fundamento al Tribunal para la acreditación del *mobbing* sufrido por la trabajadora.

En el mismo orden de ideas, es menester traer a colación el fallo de la Sala Primera de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en autos “H. Y. A. c/ T. A. S.A. s/ despido”<sup>3</sup> dictada el 31/05/2017. La actora denunció ante su empleadora los malos tratos y el hostigamiento psicológico agravado por su condición de mujer padecido por su superior jerárquico. La falta de respuesta por parte de la empresa y la afección psíquica propiciada por el estrés laboral, la colocaron en situación de despido indirecto. Del análisis de los testimonios surgió de manera indubitada que la auditoría llevada a cabo por la empresa T.A. S.A., en cabeza de un agente de la misma, culminó con la desvinculación del Sr. E. M. como empleado, y, se corroboró la situación de *mobbing* y discriminación denunciada por la actora. De las pruebas se desprende la incongruencia de la patronal al invocar desconocimiento de los hechos denunciados

---

<sup>1</sup> (S.C.J.N. (2011). "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo", 2011).

<sup>2</sup> (C.N.A.T. Sala III, (2018). “M.R.S. C/ Levi's s/ Despido”, 2018)

<sup>3</sup> (C.N.A.T. Sala I, (2017)“H. Y. A. c/ T. A. S.A. s/ despido”, 2017)

para eximirse de su responsabilidad, máxime habiéndose corroborado el sumario interno llevado a cabo y la consecuente desafectación laboral del denunciado por hostigamiento. Su incumplimiento se sustenta en la omisión al deber del empleador de velar por la integridad psicofísica de sus dependientes previsto en el art. 75 LCT y la buena fe exigible al buen empleador y lo esperable de éste arts. 62, 63, 75 y concordantes de la LCT). El principio de “no dañar” previsto en el art. 19, en consonancia con el art. 14 bis de la Constitución Nacional y lo regido en la Ley 26.485 no darían lugar a dudas respecto del decisorio esgrimido.

Volviendo al marco protectorio establecido en la ley N° 26.485 y su decreto reglamentario 1011/2010 en su inciso k) del artículo 3° expresa:

“Se entiende por revictimización el sometimiento de la mujer agredida a demoras, derivaciones, consultas inconducentes o innecesarios, como así también a realizar declaraciones reiteradas, responder sobre cuestiones referidas a sus antecedentes o conductas no vinculadas al hecho denunciado y que excedan el ejercicio del derecho de defensa de parte; a tener que acreditar extremos no previstos normativamente, ser objeto de exámenes médicos repetidos, superfluos o excesivos y a toda práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado, sea en el ámbito policial, judicial, de la salud o cualquier otro”.

Por último, se considera necesario destacar, por tratarse de un hito insoslayable, la nueva normativa internacional adoptada, se trata del Convenio N°.190<sup>4</sup> y la Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Dicho convenio si bien había sido ratificado por nuestro país, al momento de la sentencia no se encontraba aún vigente, pero sí avalaba un horizonte a seguir en cuanto a integrar una tutela amplificadora que se extienda en pos de consagrarse una herramienta fundamental contra el acoso y la violencia laboral.

Este instrumento impone a los Estados Miembros que lo ratifiquen la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona aun mundo del trabajo libre de violencia y acoso y adoptar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género. Así mismo, los impulsa a tomar medidas dirigidas prohibir legalmente la violencia y el acoso, velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso. Finalmente los insta a establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos

---

<sup>4</sup> (Ley n° 27.580, (2020).Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, B.O. 15/12/2020).



existentes, velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso reparación y a medidas de apoyo, prever sanciones, garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, entre otros. (Ley, 27.580).

Según lo normado, el artículo 1113 primer párrafo del Cód. Civil, dispone: “La obligación del que ha causado un daño se extiende a los daños que causaren los que están bajo su dependencia, o por las cosas de que se sirve, o que tiene a su cuidado”. Aquí es donde cobra relevancia la responsabilidad por el hecho del dependiente, ya que es una responsabilidad refleja o indirecta, de tipo objetivo, es decir, no emplazada en la culpa.

Se acepta de modo dominante que esta especie de responsabilidad tiene fundamento en la garantía. Las I Jornadas Nacionales de Derecho Civil (Santa Fe, 1963), declararon que los principios que sirven de fundamento a las responsabilidades indirectas por hechos de dependientes o auxiliares “son determinados por el fenómeno económico jurídico resultante de la prolongación de la actividad propia por la utilización de fuerzas ajenas. Importan una garantía impuesta a quien las utiliza”.

Además de: 1) la relación de dependencia (no necesariamente laboral); 2) la antijuridicidad del dependiente; 3) el daño y 4) la relación causal entre el evento dañoso y el perjuicio, es exigible, como requisito de activación de esta responsabilidad indirecta, según el artículo 1113 primer párrafo del Cód. Civil: 5) la relación entre la función encomendada al dependiente y el acto dañoso. Dentro de esta categoría conceptual se engloba tanto al daño causado en ejercicio de la función como al ocasionado con ocasión de la función o bien con motivo de la función (Cifuentes, Santos y Sagarna, Fernando, Código Civil Comentado y Anotado, Bs. As., 2011, Tomo II, p. 659). Es un acto concretado “con ocasión de la función” aquél que, aunque ajeno o extraño a la función, únicamente ha podido llevarse a cabo y, por ende, no habría podido ser realizado llevado a cabo por el autor del ilícito de no mediar la relación dependiente.

Atento al problema jurídico mencionado *ut supra* resulta apropiada la afirmación de Taruffo (1984) al referirse a las pruebas: “es una garantía ilusoria y meramente ritualista si no se asegura el efecto de la actividad probatoria, es decir, la valoración de las pruebas por parte del juez”. Otro destacado autor, Ferrer Beltrán lo referencia a modo de determinar si un elemento de juicio es relevante sobre decisión de la prueba de un enunciado fáctico, únicamente, si permite fundar en él –o por sí sólo con otros

elementos- una conclusión sobre la verdad del enunciado fáctico a probar. Distingue la prueba directa de la prueba indirecta (Ferrer Beltrán, 2007, pág. 71).

La letra del artículo 386 CPCCN<sup>5</sup> impone al juzgador resolver respecto de la incidencia probatoria que desprende lo introducido en cada litigio de acuerdo a las reglas de la sana crítica. Empero, se entrecruza con lo regido bajo el artículo 377<sup>6</sup> y el quid de la cuestión reside en dirimir en cuanto a la carga dinámica de la prueba, y como debería proceder ante la insuficiencia de la misma.

Resta esbozar que a nivel provincial han tomado medidas para repeler este tipo de violencia. Tanto Mendoza con la reciente incorporación de la Ley Antimobbing<sup>7</sup> como el Chaco, con la incorporación del Protocolo de Prevención e Intervención Ante Situaciones de Violencia Laboral en la Administración Pública<sup>8</sup> se constituyen como referentes de la política de “un mundo del trabajo libre de violencia” regida en el ámbito nacional como internacional.

## V. Postura de la Autora

La realidad actual denota un incremento de este tipo de casos. Tal es así que la OIT ha tomado cartas en el asunto al establecer el Convenio N°190 anteriormente reseñado sumado a todo el andamiaje normativo imperante en materia laboral tanto a nivel nacional como internacional. La mujer es más permeable a sufrir este tipo de hostigamiento. Claro está que, como se ha aclarado previamente, no todos los hechos de violencia son aptos para la configuración del *mobbing*. Consiste en el ejercicio de violencia sistemática permanente en el tiempo que pretende el menoscabo psicológico de la víctima para lograr su exclusión laboral. En la presente causa, la actora no sólo sufrió ese tipo de hostigamiento psicológico sino que además de las testimoniales se logró traslucir tratos proferidos a socavar la dignidad humana.

---

<sup>5</sup>C.P.C.C.N. Art 386: “Salvo disposición legal en contrario, los jueces formarán su convicción respecto de la prueba, de conformidad con las reglas de la sana crítica. No tendrán el deber de expresar en la sentencia la valoración de todas las pruebas producidas, sino únicamente de las que fueren esenciales y decisivas para el fallo de la causa.”

<sup>6</sup>C.P.C.C.N. Art. 377: “Incumbirá la carga de la prueba a la parte que afirme la existencia de un hecho controvertido o de un precepto jurídico que el juez o el tribunal no tenga el deber de conocer. Cada una de las partes deberá probar el presupuesto de hecho de la norma o normas que invocare como fundamento de su pretensión, defensa o excepción. Si la ley extranjera invocada por alguna de las partes no hubiere sido probada, el juez podrá investigar su existencia, y aplicarla a la relación jurídica materia del litigio.”

<sup>7</sup> (Ley n° 9.263, (2020). Ley Antimobbing, B.O.28/10/2020).

<sup>8</sup> (Ley n° 2.772, (2018). Protocolo de Prevención e Intervención Ante Situaciones de Violencia Laboral en la Administración Pública, B.O. 24/04/2018).

La responsabilidad de la empleadora no es controvertible, sin perjuicio de las acciones de regreso que le puedan asistir al amparo del artículo 1123 Cód. Civil. Lo cierto es que los hechos acontecieron en el ámbito laboral, de custodia de la empleadora, y esta tiene para con las personas que allí le prestan servicios una obligación de seguridad (art. 75 LCT) que garantice indemnidad psicofísica, respondiendo a su vez, por imperativo legal, por los hechos ilícitos de quien se vale para funcionar (art. 1113, primer párrafo del Cód. Civil).

La dificultad que existía a nivel probatorio para la acreditación de este tipo de violencia laboral en un proceso judicial, en cuanto a la aplicación del art. 386 CPCCN, debe implicar siempre una pauta a seguir, ya que adecuarse a lo establecido en el art. 377 del mismo cuerpo normativo implica, a mi criterio, caer en un error, al menos en este tipo de litigios. El juez siempre debe valorar a la luz de la sana crítica racional, en miras a resolver acorde a derecho, más allá de quien aporte las pruebas. En este caso en particular, se ha soslayado dicha cuestión al aplicarse el sistema de las cargas dinámicas, según lo impone la reglamentación del artículo 6° de la Ley 26.485 (decreto del PEN 1011/2010), que remite a las interpretaciones de los órganos de la Organización Internacional del Trabajo como pauta hermenéutica. La reciente incorporación del Convenio N° 190 de la OIT implica un cambio en materia laboral ya implica una ampliación a la tutela de los derechos del trabajador en materia de violencia, haciendo hincapié en la condición de vulnerabilidad de la mujer y su consecuente necesidad de mayor protección. Prevalece la carga dinámica de la prueba en favor a la parte más débil dentro de la relación laboral. A su vez, insta a las empresas a la elaboración y adopción de protocolos contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, contantes capacitaciones sobre las medidas existentes, para convertirse, de esta manera, en un nuevo paradigma contra la violencia y el acoso laboral.

Por todo lo mencionado, solo resta esgrimir mi total concordancia con los argumentos y lo resuelto por la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

## **VI. Conclusión**

El acoso laboral es una realidad que se ha vuelto preocupante atento a su aumento creciente en distintos ámbitos tanto públicos como privados en el que el empleado es hostigado dentro de su ambiente de trabajo. La sentencia en crisis es un reflejo de esa realidad, y deja al descubierto los padecimientos que llegan a sufrir las

víctimas en ese contexto. La actora no sólo denunció maltratos impartidos por su supervisora y que su despido obedeció a causas discriminatorias, sino que inició un proceso de violencia laboral. Se constató a través de las pruebas que dicha situación era conteste a lo denunciado. La empleadora incumplió la obligación de seguridad que debió asumir, que se encuentra regida en el art. 75 Ley N° 20.744 (L.C.T.).

A consecuencia de esa irresponsabilidad que vulneró una garantía de indemnidad psicofísica tutelada bajo el orden laboral protectorio mencionado a lo largo de esta nota a fallo, es que fue hallada responsable por el hecho de sus dependientes (art. 1113, primer párrafo del Cód. Civil). La problemática jurídica de prueba fue soslayada estoicamente por la Alzada, que utilizó la fuerza de todo el andamiaje que tutela los derechos laborales, que luego sería reforzado y ampliado a la luz del Convenio N° 190 de la OIT que implica un resguardo pormenorizado de nuevas situaciones que puedan llegar a vulnerar algún derecho del trabajador. Así las cosas, la balanza se equilibra del lado se presumía más vulnerable.

## VII. Listado bibliográfico

### A) Doctrina

Abajo Olivares, F. (2016). *El Mobbing o acoso psicológico en el Trabajo*. Buenos Aires: Lexis Nexis.

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

Ferrer Beltrán, J. (2007). *La valoración racional de la prueba*. Madrid: Marcial Pons.

Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral. Maltrato en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós.

Serret Bravo, E. (2008). *Qué es y para qué es la perspectiva de género*. Libro de texto para la asignatura: Perspectiva de género en educación superior. Obtenido de Instituto de la Mujer Oaxaqueña.

Taruffo, M. (1984). *La prueba de los hechos*. Madrid: Trotta.

### B) Jurisprudencia

C.N.A.T.-Sala I- (2020) "E.G.L. c/ Vestiditos S.A. s/ otros reclamos- mobbing" (11 de 08 de 2020).

C.N.A.T. Sala I, (2017)“H. Y. A. c/ T. A. S.A. s/ despido”, causa n° 28649/2013/CA1. SD 91852 (31 de 05 de 2017).

C.N.A.T. Sala III, (2018). “M.R.S. C/ Levi's s/ Despido”, CAUSA CNT N° 44307/2011-CA 1 (11 de 07 de 2018).

CSJN, (2011). “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo” , Fallos: 334:1387 (15/11/2011)

### C) Legislación

Ley n° 24.430, (1994). Constitución Nacional Argentina. (BO 10/01/1995). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley n° 27.580, (2020).Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (B.O. 15/12/2020). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*

Ley n° 20.744, (1976). Ley de Contrato de Trabajo. (BO 13/05/1976). *Honorable Congreso de la Nación.*

Ley n° 26.485, (2009). Ley de Protección Integral a las Mujeres. (BO 14/04/2009). *Honorable Congreso de la Nación.*

Ley n° 340,(1869). Código Civil. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (BO 01/01/1871).

Decreto n° 1011/2010 - Ley de Protección Integral a las Mujeres. (19/07/2010). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*

Ley n° 23.592, (1988). Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales y Medidas Contra Actos Discriminatorios (B.O. 05/09/1988). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*

Ley n° 2.772, (2018). Protocolo de Prevención e Intervención Ante Situaciones de Violencia Laboral en la Administración Pública. (B.O. 24/04/2018). *Poder Legislativo de la Provincia del Chaco.*

Ley n° 9.263, (2020). Ley Antimobbing. (B.O.28/10/2020). *Poder Legislativo de la Provincia de Mendoza.*

