



ACOSO SEXUAL

Perspectiva de género en la valoración de la prueba

Carrera: Abogacía.

Alumno: Héctor A. Mignola Varela.

D.N.I.: 37.618.276.

Legajo: ABG10655

Tema: Derecho Labora desde los Derechos Fundamentales.

Tutor: Dr. Cesar Baena.

2022

SUMARIO

I. Introducción nota a fallo – II. Aspectos Procesales: a) Premisa Fáctica. b) Historia Procesal. c) Decisión del Tribunal. – III. Ratio Decidendi IV. Antecedentes Legislativos, Doctrinarios y Jurisprudenciales. – V. Posición del autor - VI. Referencias Bibliográficas.

1. Introducción nota a fallo

El Fallo elegido es del área laboral, "C. I. V. c/ Municipalidad de Villar María y otro" | ordinario- otros (laboral) del Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba (en adelante, TSJ), de fecha 27 de Julio de 2020, en dicho fallo el Tribunal Superior de Justicia ha decidido revocar la sentencia que rechazó la demanda por incapacidad laboral deducida a raíz de un acoso sexual sufrido por la actora por parte de un superior jerárquico. En dicho fallo el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba ha decidido revocar la sentencia emitida por el tribunal de menor jerarquía, basándose en que no se tuvieron en cuenta determinados actos de conducta del demandado, y que, estas conductas han dañado la salud de la actora. En este sentido, su importancia radica en hacer efectiva la protección de los derechos laborales por cuanto medie un acoso laboral, sin importar que haya habido una relación consentida entre actora y demandado previa a al inicio de la causa. La reconstrucción del alcance de las leyes laborales en materia de acoso sexual es necesaria e inminente ante continuas y repetidas prácticas, en este caso de acoso sexual, de la actualidad.

Siendo que el presente caso versa sobre derechos laborales, se debe establecer la relación de causalidad entre el acoso sexual a la que fue sometida la actora por su superior jerárquico con la violación de los derechos laborales y las consecuencias laborales que trajo aparejado. En este marco, se puede afirmar que el caso elegido muestra un tipo de problema jurídico de prueba, en torno a la valoración de la misma, desde el momento en que la existencia de la indeterminación de un hecho no probado, e indispensable para la resolución de la causa, obliga al juzgador -que no puede excusarse de fallar por oscuridad de las normas o de los hechos - a recurrir a presunciones sobre cuestiones probatorias. Ferrer Beltrán (2002) sostiene que durante el proceso “debe probarse la proposición que afirma la ocurrencia del hecho a los efectos de la aplicación de la consecuencia jurídica prevista por el derecho” (p. 55). Aquí, el hecho a probar es la existencia de un acoso y hostigamiento hacia C. respecto de su empleador y jefe.

2. Aspectos Procesales

a. Premisa fáctica:

La actora interpone demanda laboral reclamando que ha sido objeto de acoso y hostigamiento por parte del demandado Quevedo, quien revestía el carácter de jefe.

Sin embargo, a partir de algunos dichos de los testigos, sostuvieron que – en alguna oportunidad- hubo una relación sentimental entre C. (la actora) y el demandado Quevedo.

La actora sostiene que es absolutamente falsa la premisa de que existiera una relación sentimental, ya que fueron dieciocho los testigos que depusieron en la causa y catorce de ellos ni siquiera aludieron a alguna de las acciones o conductas que la a quo atribuyó a la empleada para tener por acreditada una relación sentimental. Asevera que, por el contrario, los declarantes resultaron contundentes al describir los hechos de acoso y hostigamiento por parte del demandado y los transcribe.

Ella era empleada contratada del Municipio de Villa María y el demandado era jefe jerárquico, por lo que la actora se encontraba en una situación de inferioridad en su condición de contratada en el municipio con la inestabilidad laboral que este tipo de relaciones laborales genera, y el demandado, con cargo jerárquico y estable, siendo unas de las personas que decidía quien continuaba siendo contratada.

Respecto a la contestación de la demanda del Sr. Quevedo, luego de afirmar la existencia de una relación sentimental clandestina con la trabajadora, se refiere a ella atribuyéndole conductas procaces e indecorosas.

b. La historia procesal:

El Tribunal de primera instancia de la Ciudad de Villa María concluyó que no había existido un acoso sexual considerando que el mismo no se había configurado por existir una relación personal previa entre las partes. La actora sostuvo que el juzgado tras conceptuar la circunstancia de acoso sexual con base en la doctrina a la cual adhirió e invocar la definición que promueve la OIT, entendió que las conductas de connotación sexual sólo pueden considerarse acoso cuando el asediado inequívocamente manifiesta oposición a las propuestas e insinuaciones del asediante. Luego sostuvo que la mayoría

de los testigos expresaron que entre el supuesto acosador y su subordinada parecía que existía algún tipo de relación personal y que la propia víctima manifestaba frente a sus compañeros que había entrado en un juego peligroso. De ello derivó que C. consintió la relación que se gestó con Quevedo.

Por dichos motivos, la actora apeló la sentencia y el Tribunal Superior de Justicia ordena revocar la sentencia anterior por considerarla arbitraria y haber omitido la perspectiva de género, ley sancionada en el año 2009 en la Cámara de Diputados de la Nación.

c. La resolución del Tribunal:

El Tribunal Superior de Justicia resolvió ordenar a la quo revocar la sentencia y, en consecuencia, admitir el recurso deducido por la actora y cesar el pronunciamiento conforme se expresa. Hacer lugar a la demanda en cuanto pretende reparación integral por el daño a la salud, condenando solidariamente a los demandados por los fundamentos expuestos en la primera cuestión tratada. La sentencia ha sido unánime y fue firmada por los vocales del TSJ: Dr. Luis Enrique Rubio, M. Mercedes Blanc de Arabel y Luis Eugenio Angulo.

3. La *ratio decidendi*

Tal como hemos visto, se ha ordenado al tribunal de primera instancia revocar la sentencia por no haber tenido por comprobado el acoso sexual por parte del demandando. La recurrente denuncia que el Tribunal vulneró la Ley N° 26.485 de protección integral de las mujeres, cuyo objeto es prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y violencia contra este género, en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos. Entiende que la a quo no aplicó la legislación vigente en la que se sustentó la acción de la Sra. C. Recuerda la actora que, en su art.4, la ley define este tipo de violencia como toda conducta, acción u omisión que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público, como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.

Siendo que estamos en presencia de un problema de prueba, el TSJ debe abordar cómo valorar las pruebas aportadas en la causa. Recordemos que la Cámara se ha quedado

con los dichos del testigo que alegaba que había una relación íntima entre el jefe y la empleada. Sin embargo, el TSJ cuestiona haberse concentrado en dicha prueba, y, por el contrario, considera que no puede sostenerse como consentido el acoso por el mero hecho de haber existido algún tipo de vínculo sentimental previo. Alega, entonces, la necesidad de reconstruir la valoración de la prueba efectuada por el a quo.

Por su parte, el TSJ cita el art. 1° de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación de la Mujer, aprobada por la Ley N° 23.179 e incluido en el art. 75, inc. 22 de la C.N. y a los arts. 1 y 2 (inc. b) y 6 de la Convención Interamericana de Belem do Pará. Desde otro costado, señala que la situación de contratada de la actora también la colocó en una situación de vulnerabilidad frente al trato de Quevedo, quien se aprovechó de su condición jerárquica y la hostigó acosándola sexual y laboralmente. Cita el Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que incluye al acoso sexual como forma de discriminación por motivos de sexo; el art. 7° de la declaración Universal de Derechos Humanos; el Protocolo de San Salvador (art. 3°); la Observación General N° 18 del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales; La Declaración Sociolaboral del Mercosur (art. 1°) y los arts. 14 bis y 16 de nuestra Carta Magna. Además, la impugnante expresa que la Juzgadora vulneró las reglas de la sana crítica racional al descalificar la prueba médica. Entiende que se involucró en materia ajena a su competencia y se atribuyó la facultad de "disentir" con el conocimiento científico del profesional.

En efecto, el Comité de Derechos Humanos, en el caso LNP v. Argentina (2011), consideró que las constantes indagaciones sobre la vida sexual y la moral de la peticionaria constituyeron una injerencia arbitraria en su vida privada y un ataque ilegal a su honra y reputación. El Comité también recordó su Observación General N° 28, señalando que se entiende como injerencia en el sentido del artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos la toma en consideración de la vida sexual de una mujer al decidir el alcance de sus derechos y de la protección que le ofrece la ley.

4. Antecedentes doctrinarios, legislativos y jurisprudenciales

Nuestro ordenamiento jurídico consagra la ley N° 26.485 de protección integral hacia las mujeres, la cual en su artículo 4 establece qué se entiende por violencia contra las mujeres, indicando a:

Toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes (Art. 4, ley N° 26.485)

Por su parte, el mismo artículo define violencia indirecta, indicando que se trata de aquella “conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón”.

Por otra parte, la ley 23.179 ha ratificado el Convenio sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, siendo de base normativa para el análisis del presente caso. A su vez, recordemos que, en nuestro sistema constitucional, existen tratados con jerarquía constitucional, formando el bloque de constitucionalidad, en palabras de Bidart Campos (1994). Así, el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional indica que le corresponde al Congreso aprobar o desechar los tratados, indicando que los tratados y convenciones sobre derechos humanos, luego de ser aprobados por el Congreso, requerirán del voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara para gozar de la jerarquía constitucional.

En el caso de la Ley 24.632, ha aprobado el Convenio De Bélem Do Pará, que – según su artículo 1 - “a los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.

En lo que respecta el mundo del trabajo, contamos con el Convenio 111 de la Convención Internacional del Trabajo. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: “(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

A su vez, nuestra carta magna cuenta con los Art. 14 Bis y 16 de la Constitución Nacional. El primero indica la protección legal al trabajador. El segundo, refiere al principio de igualdad, a saber:

La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales

ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas (Art. 16, CN).

Así las cosas, la participación equitativa de hombres y mujeres en las estructuras de poder del Estado constituye un norte de nuestro sistema. Sin embargo, los ámbitos de poder han sido históricamente y son actualmente ocupados en su mayoría por el género masculino. A su vez, y más allá de la inequidad en el acceso a los puestos, resulta evidente el mal trato brindado hacia las mujeres en ocasiones y vínculos laborales. En este sentido, la incorporación de una perspectiva de género en el sistema jurídico, tanto en sus esferas normativas como judiciales o procesales, resulta de crucial importancia a la hora del tratamiento de problemáticas relevantes para las mujeres y para la sociedad toda, tal es el caso de la violencia de género (Sánchez Busso, 2012).

Pero, ¿qué es asumir una perspectiva de género en el tratamiento y las decisiones judiciales? Es indicar y tener en cuenta la intrínseca desigualdad existente en las relaciones entre hombres y mujeres, buscando la explicación de esta desigualdad en las propias estructuras de poder de la sociedad.

Tal como indica Novoa (2012) la perspectiva de género, entendida como un instrumento cuya finalidad es impregnar de manera transversal las leyes, instituciones y sistemas organizativos de la sociedad del ideal de igualdad entre varón y mujer —no solo formalmente, sino también materialmente— es, como ya se ha indicado, una herramienta muy valiosa para alcanzar este objetivo. Por su parte, Castillo y Cooke (2020) sostienen que, en aquellas causas judiciales que transiten, no pueden estar exentas de ciertas perspectivas o visiones, que guardan relación con los principios fundamentales y normativas de Derechos Humanos que nuestro país suscribió, adhirió y promulgó en nuestro sistema normativo interno.

En esta línea, la Dirección General de Políticas de Género (2020) ha conceptualizado qué es la violencia institucional contra las mujeres, poniendo el rasgo distintivo en el agente que comete la injusticia, es decir, aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan sus derechos. A su vez, la violencia laboral es definida como aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o

permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo.

Tal como sostiene Lamas (1997) una premisa de la acción antidiscriminatoria es reconocer que la cultura introduce el sexismo, o sea la discriminación en función del sexo, mediante el género. Mediante el proceso de constitución del género, la sociedad fabrica las ideas de lo que deben ser los hombres y las mujeres, de lo que se supone es "propio" de cada sexo. Así, la autora resalta los procesos culturales de género mediante los cuales las personas nos convertimos en mujeres y hombres también conllevan altas dosis de sufrimiento y opresión.

De acuerdo con los aspectos señalados surge la expresión "perspectiva de género", la cual apunta hacia la distinción entre la diferencia sexual y los roles sociales que se construyen a partir de dicha diferencia. Su principal objetivo es la consecución de la igualdad de derechos y oportunidades entre varón y mujer, sin homogeneizarlos (Novoa, 2012). La incorporación de la perspectiva de género al mundo jurídico implica la posibilidad de efectuar un análisis crítico e integral del fenómeno que comprende el análisis de la discriminación y sus efectos en la vida en sociedad. No sólo se trata de interpretar y aplicar leyes, convenciones y tratados internacionales de derechos humanos, y de valorar las circunstancias fácticas de cada caso, se necesita, en mayor medida, de la interpelación de todos los operadores jurídicos acerca de las valoraciones que hacemos en todo el iter del proceso judicial. Para ello será necesario la remoción de patrones socio culturales que promueven y sostienen la desigualdad y la discriminación por cuestiones de género. Ello implica un proceso de transformación que se ha comenzado a transitar desde la crisis y que depende totalmente de nosotros, su resultado (Scaglia, 2019).

El fallo cita como antecedente al caso "LNP contra Argentina" en el año 2011 en donde se refiere a la violación de una menor aborígen por parte de 3 jóvenes "criollos" (descendientes de europeos nacidos en Argentina). Habiéndose comprobado el acceso carnal, una inédita sentencia, sin explicación, absuelve en un juicio a los imputados, en un marco de colmadas irregularidades y una clara discriminación de raza y género. Es acá cuando interviene el Instituto de Género, Derechos y desarrollo (INSGENAR) y CLADEM denuncian el caso al Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Sin que el Comité haya emitido una decisión, el Gobierno Nacional y el de la provincia de Chaco reconocieron su responsabilidad por las violaciones de derechos humanos cometidas, aceptando una agenda de reparación, como seminarios de violencia de género

al que el Tribunal Superior de Justicia de Chaco la declaró como obligatoria para los Magistrados y funcionarios del Ministerio y funcionarios del Ministerio Público de la provincia.

Este caso citado como antecedente deja en evidencia la denegación de la justicia, falta de intérpretes en el idioma de la víctima, la víctima no contó con asistencia jurídica y carenciada de recursos económicos, la revictimización de la policía, el sistema de salud y el de la justicia. Podemos afirmar que este caso no se trata de algo aislado, sino que forma parte del patrón de impunidad de la violencia que sufren las mujeres.

5. Postura del autor

Recordemos que, en el fallo bajo análisis, estamos en presencia de un problema jurídico de prueba. En este marco, se puede afirmar que dicho problema se hace palpable en torno a la valoración misma de los elementos probatorios. Aquí, el hecho a probar es la existencia de un acoso y hostigamiento hacia C. respecto de su empleador y jefe. Sin embargo, el tribunal inferior ha desestimado la situación de acoso por considerar que existía un vínculo entre el jefe y la empleada, no dando por probado la situación de acoso laboral y, por el contrario, esa situación hacía presumir su inexistencia. Sin embargo, el TSJ desestimó el razonamiento del a quo y lo consideró injustificado. Posarse solo en ese testigo que indicó que habría una relación íntima entre el jefe y la empleada ha sido atentatorio a una verosímil reconstrucción de la premisa fáctica del caso. La declaración de la víctima y la cantidad de testigos que han indicado la situación de vulnerabilidad de las empleadas, el destrato y abuso suscitado hacia la empleadora ha sido dejado de lado por el a quo, siquiera lo ha incluido en su razonamiento de manera clara. Asimismo, el TSJ entendió que vulneró las reglas de la sana crítica racional al descalificar la prueba médica que dio por acreditado el padecimiento mental de la actora. Entiende que se involucró en materia ajena a su competencia y se atribuyó la facultad de "disentir" con el conocimiento científico del profesional. De esta manera, el TSJ valora con perspectiva de género las pruebas ofrecidas y entiende por acreditado el acoso.

Considero que los vocales del TSJ han dejado en evidencia la falta de perspectiva de género al momento de dictar sentencia, dando un precedente importante acerca de cómo valorar las pruebas ofrecidas en un proceso de este tipo. En materia de derechos laborales y leyes de protección integral para erradicar la violencia contra las mujeres, no

sólo haciendo alusión a leyes nacionales vigentes, sino también, a tratados internacionales, en este precedente queda plasmado la obligación que tienen los magistrados de argumentar con herramientas legales que, a los tiempos que transcurrimos, son ineludibles para su aplicación. Además, deja en claro que los tribunales no pueden disentir en materia que no le es de su competencia como en este caso de una pericia médica aportada en como prueba en la causa.

De esta manera, considero que el problema jurídico de prueba ha quedado satisfactoriamente resuelto por el TSJ, dotando de un razonamiento jurisprudencial que servirá de antecedente para abordar los casos de acoso laboral, garantizando una protección a las mujeres en el mundo del trabajo.

6. Conclusión

En el fallo analizado, "C. I. V. c/ Municipalidad de Villar María y otro" | ordinario-otros (laboral)" el TSJ decidió por unanimidad revocar la sentencia de la a quo y hacer lugar a la demanda de la actora, argumentando que no se tuvo en cuenta para dicho dictamen la aplicación de la legislación vigente en materia de violencia de género y su perspectiva necesaria a la hora de valorar los hechos de la causa. Siendo que el propio tribunal de primera instancia no le dio lugar a la actora, el TSJ, a través de una clara interpretación del sentido y alcance de las leyes vigentes en materia de género, sostiene que la demanda de la actora es válida. Tal como se ha abordado en la sección de la postura ante lo sostenido por el máximo tribunal de la Provincia, el mencionado fallo deja un precedente de transcendencia evidente en nuestra provincia, donde se deja en evidencia que muchos magistrados y magistradas no proceden a aplicar perspectiva de género al momento de dictar sentencias. Respecto a la prueba, la perspectiva de género implica correrse de estereotipos a la hora de abordar el razonamiento probatorio. Asimismo, otro gran precedente que deja también, es que los tribunales no pueden entrometerse en materia ajena a su competencia como ser una prueba científica. Así, el hecho de que existiera un vínculo previo entre la actora y el demandado no obsta a que haya existido un hostigamiento por parte de este último hacia la mujer.

7. Bibliografía

Doctrina

Castillo, M. C. y Cooke, E (2020) Algunas Perspectivas que no deberían faltar en las resoluciones judiciales de estos tiempos. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/>

Dirección General de Políticas de Género. (2020) Perspectiva de género en las decisiones judiciales y resoluciones administrativas Compendio de los Fueros Civil, Laboral, Comercial y Contencioso Administrativo. Recuperado de <https://www.mpf.gob.ar/>

Ferrer Beltrán, J. (2002) Prueba y verdad en el derecho. Marcial Pons. Barcelona

Lamas, M. (1996). Perspectiva de Género en La Tarea, Revista de Educación y Cultura de la Sección 47 del SNTE. No. 8. Enero- marzo 1996. Extraído de https://www.ses.unam.mx/cursos2007/pdf/genero_perspectiva.pdf

Novoa, M. M. (2012) Diferencia entre la perspectiva de género y la ideología de género Dikaion, vol. 21, núm. 2, julio-diciembre, 2012, pp. 337-356 Universidad de La Sabana Cundinamarca, Colombia.

Sánchez Busso, M. N (2012) Perspectiva de Género en las Decisiones Jurídicas. N° Extra 0.2012 (Ejemplar dedicado a: América Latina) Pag.: 55-70.

Scaglia, R. (2019) La prueba con perspectiva de género. Microjuris. Cita: MJ-DOC-14892-AR | MJD14892. Recuperado de www.microjuris.com

Legislación

Convenio N° 111 de la Organización Internacional de Trabajadores, Términos de la discriminación entre empleado y empleador. <https://cdh.defensoria.org.ar/normativa/c111-convenio-sobre-la-discriminacion-empleado-y-ocupacion-1958-num-111/>

Ley 24.632, Convención interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer – “Convención de Belem do Pará”. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/36208/norma.htm>

Ley N° 26.485, Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

Jurisprudencia

Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, “C. I. V. c/ Municipalidad de Villar María y otro” | ordinario- otros (laboral). Con fecha 27 de Julio de 2020. Extraído de <https://www.thomsonreuters.com.ar/>