



**La valoración de la prueba del acoso laboral: Análisis del caso “P. P. L. c.
Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoría Mutua y otros s/Despido”**

Seminario Final de Abogacía

ALUMNA: Marcela Alejandra Foglia

D.N.I.: 24.765.101

Legajo: VABG89433

Tutora: María Belén Gulli

Fecha de entrega: 14/11/2021

Año 2021

Autos: “P. P. L. c. Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoría Mutua y otros s/Despido”

Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Ciudad de Buenos Aires, Sala I

Fecha: 28/11/2019, Causa N° 74277/16.

Sumario: I. Introducción. II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal. III. Análisis de la ratio decidendi. IV. Análisis legislativo, doctrinario y jurisprudencial. V. Postura de la autora. VI. Conclusiones. VII. Referencias.

I. Introducción

El derecho laboral demanda progresivamente de un *aggiornamento* susceptible de amortiguar los embates y efectos que genera la evolución social en la normativa vigente. En este sentido, la doctrina ha manifestado que existe la necesidad de reinventar la normativa vigente y las leyes del trabajo para ajustarlas a las nuevas relaciones laborales; ya que actualmente se está produciendo un quiebre entre el trabajo y las protecciones, por lo que ello demanda en primer lugar de atender a la crisis jurídica que termina poniendo en duda la capacidad del derecho para regular las nuevas realidades actuales (Seco, 2020).

En medio de esta transformación coyuntural que afronta el trabajador, la preocupación porque se cumpla el deber de seguridad (art. 75, Ley de Contrato de Trabajo, en adelante LCT) que la norma laboral fundamental impone, llega incluso a alcanzar aspectos tan intrínsecos como lo es la violencia contra la mujer en el ámbito laboral. En este punto incluso ha puesto particular atención la Organización Mundial del Trabajo al firmar el Convenio 190 sobre eliminación de la violencia y el acoso laboral de la mujer (2019), siendo que Argentina en diciembre de 2020 ratificó dicho instrumento otorgándole vigencia nacional.

Este documento reconoce el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, lo cual incluye también actos de violencia y el acoso por razones de género. Esto es un importante avance en la evolución y el futuro del derecho laboral porque al mismo tiempo que se logra cumplir con la legislación nacional, se

consigue morigerar los efectos sociales destructivos que impactan negativamente en el bienestar del trabajador.

Desde este panorama de las circunstancias, estas páginas estarán dedicadas al análisis de la sentencia dictada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el expediente “**P. P. L. c. Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoría Mutual y otros s/Despido**” (28/11/2019). En este precedente el poder judicial de turno evalúa si le asiste razón a la Sra. P. P. L. al reclamarle a Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoría Mutual, el pago de las indemnizaciones derivadas del despido indirecto en el que se colocó –según sus dichos- ante la situación de acoso laboral que padecía por parte de quien fuera su superior jerárquico: H.G.T.

A nivel analítico se visualiza una **problemática de valoración de prueba**. En un interesante análisis basado en la valoración de la misma, Ferrer Beltrán (2006) destaca que la existencia de un primer tipo de limitación en lo que hace a la actividad probatoria, y que “tiene que ver con el marco en el que se desarrolla la actividad probatoria y en el que el juez o tribunal tiene que decidir posteriormente acerca de los hechos probados” (p. 5).

Justamente, a esta dificultad se enfrenta este caso en que dicha problemática surge a la hora de determinar si los malos tratos dispensados por H.G.T. en contra de la accionante y dentro del ámbito laboral, fueron efectivamente contemporáneos a la renuncia de ésta última. Ya que en tanto el *a quo* niega tal hecho, la actora lo contradice; con lo cual la Alzada deberá redefinir este aspecto del caso para determinar la veracidad del discutido enunciado.

La relevancia está dada porque en este decisorio la justicia reconoció la existencia de un acto de violencia contra la mujer en el plano laboral. Pero, sin embargo -y de modo casi contradictorio al enfoque que se estudia- aunque ello está sentado como motivo de despido indirecto en que la accionante se colocó, los camaristas no beneficiaron a la señora P.P.L. con una indemnización acorde a dicho razonamiento porque ello no había sido textualmente solicitado en su demanda. Los jueces se limitaron a escudarse en el principio de congruencia, poniendo en dudas a los ojos de la sociedad, un posible incumplimiento de los deberes del Estado.

II. Descripción de la premisa fáctica, Listado de revisión bibliográfica inicial

En su presentación inaugural, la Sra. P. P. L. reclamó a Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoría Mutual, el pago de las indemnizaciones derivadas del despido indirecto en el que se colocó con fecha 15/09/2015. Según sus manifestaciones, la misma había intimado reiteradamente a su empleadora para que procediera a adoptar las medidas necesarias para lograr el cese el acoso laboral que padecía por parte de quien fuera su superior jerárquico: H.G.T.; además, expresó otras falencias en cuanto a su deficiente registración.

En oportunidad de replicar la acción incoada, la demandada negó la existencia de todos los incumplimientos alegados por la actora. Por su parte, el Sr. El Juez a quo rechazó la demanda al entender que la actora no logró acreditar las deficiencias registrales denunciadas. En tanto con relación al acoso laboral, entendió que si bien estaba acreditado que el Sr. H.G.T. dispensó malos tratos al personal femenino, tales incumplimientos no eran contemporáneos con la conducta rupturista de la accionante, por lo que rechazó el reclamo en lo principal y solo se condenó a la demandada a abonar la liquidación final y la multa prevista en el art. 45 de la ley 25.345 por la registración tardía de la trabajadora. Al apelar el decisorio, la Sra. P. P. L. se quejó de que el sentenciante de grado no había valorado correctamente las declaraciones testimoniales rendidas en autos, siendo que estas eran el medio de prueba en que constaban todas las injurias alegadas.

Acto seguido, el tribunal resolvió revocar la sentencia de grado, hacer lugar a la demanda y condenar a Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoría Mutual a abonar a esta última la suma de \$1.063.961,02, más los intereses dispuestos en grado. Los rubros incluidos fueron: indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, SAC sobre integración, entre otros.

III. Análisis de la ratio decidendi

Al margen de dilucidar lo concerniente a los rubros indemnizatorios, los magistrados refirieron a la cuestión de “mobbing” denunciada. En este sentido, el sentenciante de grado tuvo por acreditado que el Sr. H. G. T. dispensó malos tratos a la actora, más consideró que no había quedado acreditada la contemporaneidad entre éstos y la actitud rupturista de la Sra. P. P. L.

Al respecto de ello, se observó que efectivamente tal extremo había quedado acreditado, ya que múltiples testigos habían dado cuenta de ello. En tal caso, se compartía la postura adoptada por el sentenciante de grado acerca de que no había quedado configurada la injuria pues, la prueba rendida era apta de otorgar convencimiento de que lo alegado por la actora era cierto, y porque, además, se trataba de una trasgresión gravísima al orden público.

Como se había señalado en el caso “Romero, Andrea N. c. Rophe SA y otro s/ despido”, SD 92.421 del 18/04/2018 del registro de la misma Sala, el acoso moral laboral era definido en la doctrina “como una situación creada por una persona o grupo de personas, quienes ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado y sobre una persona en particular” (Considerando 6º, C.N.A.T., Sala I, “P. P. L. c. Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoría Mutual y otros s/Despido”, 28/11/2019). Tal aseveración a su vez se vinculaba con un proceder perverso cuya finalidad era segregar o eliminar al acosado de la comunidad de trabajo.

Siendo así, era menester destacar que la violencia en el lugar de trabajo incluía acciones o comportamientos que se apartaban de lo razonable y que de algún modo lesionaban el ejercicio de la actividad profesional de alguien (“V. P. M. A. c. Teletech Argentina SA s/ Despido, SD 87370, del 13/02/2012, del registro de esta Sala). Por último se soslayó que a pesar de que al momento del decisorio Argentina no la había ratificado, se encontraba vigente la nueva normativa internacional adoptada recientemente por la Organización Internacional del Trabajo, -Convenio N° 190- (Ley n° 27.580, Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, BO 15/12/2020); la misma se trataba de una Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.¹

En este punto, el tribunal consideró que estaba acreditada la injuria invocada con relación a los malos tratos propinados por el supervisor de la actora, la que sumada a la deficiente registración de la fecha de ingreso ya examinada, habilitaron a que esta última se colocará en situación de despido indirecto. La jurisprudencia tiene dicho que cuando las conductas denunciadas estaban acreditadas, la situación era susceptible de encuadrarse

¹ C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Para ampliar véase: [/www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190). Recuperado el 10/09/2021

en las conceptualizaciones doctrinarias precedentes porque ello implicaba un apartamiento de la empleadora de las obligaciones que la LCT ponía a su cargo y a la vez un acto ilícito de carácter extracontractual destinado a afectar la dignidad personal del trabajador que genera la responsabilidad de la empleadora (arts. 1109 y 1113 Cód. Civil) por el daño provocado (CNAT Sala II, “V., M. c. Craveri SA s/ despido”), Expte. N° 8141/05 SD N° 95.437, (04/12/2007)).

Sin embargo, los magistrados pusieron de relieve que la actora en su escrito inicial no había reclamado un resarcimiento por daño moral en su demanda. Su procedencia estaba sujeta a que la demanda contuviera la descripción clara de los hechos en los que se fundaba, mediante una línea expositiva sólida que manifestara los hechos contrarios a la ley a los que se les imputó el efecto jurídico perseguido.

De tal modo lo alegado en el inicio no suple la omisión de una petición expresa, pues las pruebas se cernían a corroborar hechos concretamente enunciados que validaron las pretensiones exteriorizadas en el juicio y a la vez no sustituyen su ausencia. Es decir, si los hechos debían aportar a los autos un panorama que fuera la expresión sincera de la realidad...

(...) considero incontrovertible que la prueba ofrecida no sustituye la alegación inexistente o defectuosa. Y la circunstancia de que la naturaleza laboral de la pretensión haya permitido superar —como era menester, por la índole de los derechos en juego— el tradicional proceso adversarial civil mediante normas tuitivas de carácter procesal (...) ello no puede, nuevamente, suplir la negligencia jurídica del accionante. (Considerando 5°, (C.N.A.T., Sala I, “P. P. L. c. Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoría Mutual y otros s/Despido”, 28/11/2019)

Siendo así, y dado un estricto apego al principio de congruencia, no podía otorgarse un importe indemnizatorio en este sentido. Aunque de haberse peticionado, sin lugar a dudas el mismo hubiera procedido, dado que las indemnizaciones tarifadas previstas en la LCT no tenían la finalidad de proporcionar una satisfacción integral al trabajador que ha sufrido tratos devaluatorios y degradantes en su ámbito laboral.

IV. Análisis legislativo doctrinario y jurisprudencial

El derecho laboral acontece como un elemento rector y protector de las relaciones laborales que se producen entre el trabajador y el empleador. En tono con ello, y desplegando la máxima supremacía legislativa, el art. 14 bis de la Carta Magna dispone

que “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor”.

Tal imposición genera en el ámbito laboral, que la parte empleadora deba tomar las medidas necesarias para garantizar al dependiente la posibilidad de ejecutar las labores encomendadas, libre de cualquier elemento que pueda generar al trabajador una afección física o psicológica.

En este contexto, el interés en el estudio de esta problemática proviene, entre otros factores, de que ello constituye una novedad del campo teórico, así como a la extensión del problema y a las consecuencias económicas, sociales, y de otro tipo que acarrea para las víctimas (Fondevila, 2008). Según el referido autor, las víctimas del acoso y hostigamiento laboral lo perciben de diferentes modos según su nivel socioeconómico, y prevaleciendo un marcado rasgo de los sectores de escasos recursos en registrar el acoso laboral directamente como una forma de discriminación.

Si bien las bases impuestas por la ley 23.592² de actos discriminatorios, sirve de sustento judicial para reprimir este actuar ilegal, el desarrollo legislativo y el progreso doctrinal, han dado lugar a una nueva tesitura que se enfoca más directamente en lo que es el acoso laboral o lo que ha venido a denominarse *mobbing*. En lo concreto, la ley 26.485³ conceptualiza a la violencia laboral 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. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral. (Art. 6, inc. d, ley 26.485)

Véase como la propia norma que irrumpen en el terreno legislativo con el objetivo de proteger a la mujer de la violencia de género, asume sin reparos en que este actuar es sin lugar a dudas, un acto de discriminación laboral. En este punto del análisis no se debe pormenorizar que el empleador se encuentra legislativamente obligado a “adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para

² Ley n° 23.592, (23/08/1988). Actos discriminatorios, BO 05/09/1988

³ Ley n° 26.485, (11/03/2009). Ley de Protección Integral a las Mujeres, BO 14/04/2009

tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores (Art. 75, Ley de Contrato de Trabajo).

Pero cuando este deber no se cumple eficazmente, puede llegar a aparecer algo se conoce con el nombre de acoso laboral o *mobbing*, y que tiene efectos sumamente adversos para el trabajador. La propia jurisprudencia de la Cámara Nacional del Trabajo a definido al *mobbing* como un vocablo que:

(...) se utiliza para identificar las situaciones en las que una persona o un grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema, de forma sistemática con intencionalidad y durante un tiempo prolongado sobre otro sujeto, con la finalidad de lograr que la víctima quede aislada de su entorno y abandone el sector, el grupo o la empresa. Tiene una dirección específica hacia la víctima con una intencionalidad subjetiva y perversa de generar daño o malestar psicológico y el consecuente sometiendo o su egreso de la organización empresarial o del grupo. (Considerando III, CNTrab., sala II, 04/12/2007, "Vázquez Manuel c. Craveri SA")

Según la jurisprudencia laboral de la Cam. Nac. del Trab., "El *mobbing*, constituye un modo particular de agresión al trabajador por parte de la autoridad que utiliza a esos fines compañeros o subordinados de la víctima tratando insidiosamente de borrar su autoría" (Considerando III, CNTrab., sala V, "Y., P. M. c/ F.S.T. SA s/ despido" 06/09/2013).

A la vez, la doctrina destaca la existencia de diversos tipos de *mobbing*; Bustamante Casas (2008) explica que el acoso puede provenir tanto de un superior jerárquico como de pares y que incluso se puede considerar una tercera clase llamada *mobbing* ascendente y que se produce cuando el superior jerárquico se ve agredido por sus subordinados. Con lo cual, a tenor de la tipología de hechos que se describieron en este caso, podríamos asumir que ello sería doctrinariamente encuadrable con un posible caso de *mobbing* descendente; entendido como aquel que sufre un subalterno proveniente de un superior jerárquico.

En materia de acoso, se ha puesto en claro que no es necesario que exista una intencionalidad subjetiva de dañar a quien se agrede; sino que basta con que se cause, o sea posible causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico a otra persona, para

que dicho actuar sea considerado ilícito y por ende jurídicamente reprochable (CNTrab., sala I, 2021/04/20, M., E. D. c. Sehos SA s/ despido. Causa N° 80.820/2017/CA1)

La prueba del acoso laboral

Se está ante una problemática de prueba que afecta la sentencia bajo estudio, a la hora de determinar si los malos tratos dispensados por H.G.T. en contra de la accionante y dentro del ámbito laboral, fueron efectivamente contemporáneos a la renuncia de ésta última. Dado que mientras el a quo niega tal hecho, la actora lo contradice; con lo cual la Alzada deberá redefinir este aspecto del caso para determinar la veracidad del discutido enunciado.

En cuanto a estas circunstancias particulares, Otaola (2021) sostiene que se debe admitir cualquier medio probatorio para acreditar actos de violencia laboral, pero que en general, los tribunales dan relevancia a la prueba de testigos, por lo que es importante aportar la mayor cantidad de testimonios posibles; ya que, en caso de haber un solo testigo, la prueba se debilitaría pudiendo denegar la procedencia de indemnización por acoso laboral.

Así, por ejemplo, se destaca el caso de una ex jueza del Juzgado Correccional Nro. 1 de Necochea que en el año 2009 fue destituida e inhabilitada de por vida para ejercer cargos dentro del Poder Judicial. Lo antedicho se produjo en el marco de un proceso en el que luego de analizar los testimonios de varios empleados del juzgado, llegó finalmente a encontrar a la mencionada como culpable de acoso laboral y sexual contra varios dependientes de dicha entidad judicial.

En este contexto cobra fundamental importancia lo argumentado por Ramírez Ortiz (2020), quien subrayó:

(...) parece claro el papel que la perspectiva de género puede desempeñar en el ámbito de la disciplina probatoria, en tanto que permite al juzgador identificar los estereotipos subyacentes en sus evaluaciones, tomar conciencia de la posibilidad de que hayan tenido incidencia en los procedimientos heurísticos a los que recurre inadvertidamente, y hacer uso de la información que proporciona este punto de vista para valorar sin prejuicios la prueba practicada. (p. 230)

Gama (2020) en esta misma línea argumental manifestó que desde su óptica, la perspectiva de género permitiría “desactivar máximas de experiencia espurias y estereotipadas, sustituyéndolas por criterios cognoscitivos adecuados con los que el

juzgador pueda realizar inferencias probatorias y valorar las pruebas sin prejuicios ni estereotipos de género”. Lo cual, tomando como punto de partida el caso que nos ocupa, parece cuanto menos una herramienta fundamental en la controvertida tarea de probar la existencia del acoso laboral.

Por su parte, Carriaga (2016) aporta lo suyo al manifestar que a su criterio, la historia clínica de la víctima es un recurso fundamental y claro para determinar la progresividad y continuidad del deterioro psicofísico del acosado. Finalmente, es interesante destacar que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social⁴ en 2012 efectuó una entrevista a la Dra. Patricia Barbado (Jueza Federal en lo Civil y Comercial y cofundadora de la Fundación Magna para la Promoción de la Dignidad en el Trabajo) en base a la cual el ente público elaboró un interesante documento en que se aborda la problemática del acoso laboral.

En el mismo, la Dra Barbado manifiesta que el hecho de que sea difícil probar la violencia psicológica no significa que sea imposible, y que en estos casos, los jueces deben valorar la prueba a favor de la víctima -la parte más débil- porque siempre la solución más valiosa será aquella que impida que el victimario se beneficie con la impunidad sólo porque la prueba es difícil. En este contexto –remarca la entrevistada- no se puede permitir que en la contienda procesal, el formalismo neutralice los objetivos tuitivos del derecho de fondo; y para evitar que ello suceda, es necesario que necesario atender particularmente a la posible documentación laboral en la que pueda haber llegado a constar dichos actos, y además que habitualmente el victimario presenta un desequilibrio psicológico que en numerosas ocasiones se materializa mediante algún tipo de rastro o prueba escrita demostrativa de su idea obsesiva por la víctima.

V. Postura de la autora

Poniendo de relieve en primer término los hechos denunciados por la actora, es indispensable remarcar que todo conduce casi inevitablemente a colegir que la situación por la cual la trabajadora se puso en situación de despido indirecto, es efectivamente un hecho de violencia de género de tipo laboral. Ello se asume luego de considerar que la descripción formulada por la señora P.P.L., guardan total relación con la descripción que

⁴ Para ampliar, véase: Entrevista a la Dra. Patricia Barbado- 2012 Jueza Federal en lo Civil y Comercial y cofundadora de la Fundación Magna para la Promoción de la Dignidad en el Trabajo. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/entrevista_dra-barbado.pdf

efectúa la ley 26.485, para definir a la violencia laboral de género en su artículo 6°, inc. “c”; lo cual a su vez se halla respaldado por el art. 4 –de la misma norma- que exhibe lo que ha de entenderse por un acto de violencia contra la mujer.

Ciertamente, algo que parece a simple vista una cuestión casi indiscutible, no puede estar ajeno a lo que procesalmente entendemos como la actividad probatoria. Y aquí es donde se visualizaron ciertas discordancias entre las diversas instancias recorridas por el litigio, cuando justamente se puso en duda si los malos tratos dispensados por H.G.T. en contra de la accionante y dentro del ámbito laboral, fueron efectivamente contemporáneos a la renuncia de ésta última.

Así entonces, llegamos a la encrucijada de expedir nuestra postura personal en cuanto a lo decidido y argumentado en este caso. Y aquí corresponde detenernos un instante para formular algunas aclaraciones.

Por un lado, se considera acertada la valoración de los hechos fácticos del caso, porque si bien existieron ciertas dudas a la hora de valorar las pruebas, dicho proceso fue encausado con certeza. Ya que tal y como lo expresara Otala (2021), en el ámbito de la violencia laboral, se debe admitir cualquier medio probatorio para acreditar actos de este tipo; y porque a su vez ello debe vincularse de modo directo –tal y como lo destaca Ortiz (2020) en sus escritos- con el rol preponderante que juega la perspectiva de género en el ámbito judicial, sin dejar a la vez de atender a la finalidad jurídica de desactivar máximas estereotipadas y sustituirlas por criterios cognoscitivos adecuados –conforme lo expresa Gama (2020)-.

Así entonces, si la duda se centra en cómo han de ser valoradas las pruebas en este tipo de casos, todo parece indicar que lo actuado en instancia procesal se cierne plenamente a los razonamientos fundados en la doctrina nacional. Incluso a mayor redundar, esa certeza se asimila también con los criterios adoptados en otros precedentes jurisprudenciales, llegando a aunar con la tesitura de la Dra. Barbado al manifestar que el hecho de que sea difícil probar la violencia psicológica no significa que sea imposible, y que en estos casos, los jueces deben valorar la prueba a favor de la víctima -la parte más débil- porque siempre la solución más valiosa será aquella que impida que el victimario se beneficie con la impunidad sólo porque la prueba es difícil.

Sin embargo, y a pesar de que ello pudiera esclarecer el trasfondo de los hechos de violencia que dieron lugar a la situación de despido en la que se puso la actora, todo

parece quedarse en medias tintas, cuando –y es aquí donde disintimos con el tribunal- el decisorio no favorece a la víctima con una indemnización de índole moral, porque la misma no ha sido concretamente peticionada. ¿No es acaso que el Estado ha asumido el deber de identificar y erradicar este tipo de actos? ¿Cómo entonces puede catalogarse una justicia como justa cuando luego de dos instancias procesales de disputa llegamos al mismo lugar del que hemos partido?

El mobbing (o acoso laboral) actualmente es motivo de un sinnúmero de procesos judiciales, e incluso se ha dicho que no es necesario que exista una intencionalidad subjetiva de dañar a quien se agrede; sino que basta con que se cause, o sea posible causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico a otra persona, para que dicho actuar sea considerado ilícito y por ende jurídicamente reprochable (CNTrab., sala I, 2021/04/20, M., E. D. c. Sehos SA s/ despido. Causa N° 80.820/2017/CA1). Tal vez falte mayor claridad a la norma (sobre este punto volveremos más adelante), o quizás sea necesario materializar de otro modo los objetivos ya definidos por la ley 26.485, por la OIT en su Convenio n° 190, así como por la ley 23.592, y ¿por qué no en el deber de cuidado que emana del art. 75 de la Ley de Contrato de Trabajo?

Incluso la propia Carta Magna en su art. 14 bis dispone que “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor” ¿Pero ello no habilita al menos a resarcir económicamente a quien se ha quedado sin fuente de ingresos por el acoso laboral sufrido por un compañero de trabajo? Entendemos que aquí hay una grave falta, de la que alguien debería hacerse responsable.

El mobbing ya es una realidad jurídica tangible, probarlo es un camino dificultoso pero asumible, pero el después no parece hacerse eco en plenitud de lo que pareciera merecer la índole de la tipología de los hechos involucrados, y por eso mismo, nos permitimos en disentir parcialmente con lo resuelto en este caso. Resta finalmente destacar que la escasa actividad probatoria desplegada por la parte accionada a los fines de sostener su postura respecto a la ausencia de motivación imputable a su parte, conduce también a reforzar mi convicción sobre la legitimidad de la pretensión actoral.

VI. Conclusiones

No podemos hacer caso omiso a los deberes de un Estado que se ha comprometido a nivel internacional tanto como nacional, con ejercer un rol destacado en materia de derechos. No podemos tampoco rehuir al mandato constitucional de asegurar al trabajador el pleno goce y disfrute de sus derechos.

En tal caso entendemos finalmente que una justicia justa no debería gastar recursos debatiendo si existió o no acoso laboral, para luego volver sobre sus pasos y pasar este hecho casi como inadvertido. Aquí el tribunal ha sido muy contundente al enunciar:

(...) considero incontrovertible que la prueba ofrecida no sustituye la alegación inexistente o defectuosa. Y la circunstancia de que la naturaleza laboral de la pretensión haya permitido superar —como era menester, por la índole de los derechos en juego— el tradicional proceso adversarial civil mediante normas tuitivas de carácter procesal (...) ello no puede, nuevamente, suplir la negligencia jurídica del accionante. (Considerando 5º, (C.N.A.T., Sala I, “P. P. L. c. Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoría Mutual y otros s/Despido”, 28/11/2019)

Siendo así, no se comprende como el principio de congruencia (que ya incluso se ha flexibilizado en otras materias) puede convertirse en un obstáculo insubsanable que termina re victimizando a quien ya ha sufrido largamente de un acoso laboral. No pareciera existir más opción que alzar las voces al Estado Nacional, para que esté - haciéndose eco de las normas anteriormente mencionadas- adecue la normativa vigente a las nuevas realidades y demandas sociales, y por ejemplo instaure un sistema de resarcimiento por el que deban responder tanto el propio Estado como los empleadores, para beneficiar a las víctimas de violencia de género laboral. Seguramente, mediando un deber de responsabilidad económica más clara, todos los participantes del ámbito laboral se ocuparían por ejercer con mayor intensidad sus deberes preventivos en la materia.

A modo de cierre, cabe poner de relieve que la problemática de valoración de prueba quedó en un sentido amplio, resuelta por la valoración que de las pruebas hizo el tribunal (según los estándares prefijados por la doctrina, legislación y jurisprudencia nacional). A nivel personal, se concuerda igualmente con los criterios razonados en cuanto a esta coyuntura, pero aun así, no podemos evitar criticar que lo resuelto no parece focalizar con el objeto de las normas que atañen a la particular preservación de la vigencia de los derechos fundamentales del trabajador.

VII. Referencias bibliográficas

Doctrina

- Barbado, P. (2012). Evitar la impunidad - Herramientas legales y valoración de la prueba. (E. y. Ministerio de Trabajo, Entrevistador)
- Bustamante Casas, M. C. (2008). El mobbing laboral. *SAIJ*, Id SAIJ: DACC 080115.
- Carriaga, H. R. (2016). La prueba en el «mobbing». *Revista Microjuris*, pp. 1-7.
- Ferrer Beltrán, J. (2006). *La valoración de la prueba: verdad de los enunciados probatorios y justificación de la decisión*. México: In Jordi Ferrer Beltrán (ed.).
- Fondevila, G. (2008). El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción. *Revista Mexicana de Sociología* 70, núm. 2, pp. 305-329.
- Gama, R. (2020). Prueba y perspectiva de género. Un comentario crítico. *Quaestio facti. Revista Internacional sobre Razonamiento Probatorio*, pp. 285-298.
- Otaola, M. A. (2021). Mobbing o acoso laboral en Argentina: visibilizar para prevenir y disuadir. *Revista LL*, pp. 1-31.
- Ramírez Ortiz, J. (2020). Testimonio único de la víctima y perspectiva de género en el proceso penal de la presunción de inocencia. *Quaestio facti. Revista internacional sobre razonamiento probatorio Núm. 1*, pp. 201-246.
- Seco, R. F. (2020). Evolución y futuro del derecho del trabajo. *Revista de estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral - Universidad Blas Pascal*, (2), pp. 13-26.

Jurisprudencia

- C.N.A.T. Sala II, “V., M. c. Craveri SA s/ despido”, Expte. N° 8141/05 SD N° 95.437 (04/12/2007).
- C.N.A.T., "Romero, Andrea N. c. Rophe SA y otro s/ despido", SD 92.421 (18/04/2018).
- C.N.A.T., “V. P. M. A. c. Teletech Argentina SA s/ Despido", SD 87370 (13/02/2012).
- C.N.A.T., Sala I, “P. P. L. c. Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoria Mutual y otros s/Despido”, Causa N° 74277/16 (28/11/2019).
- C.N.Trab., sala I, "M., E. D. c. Sehos SA s/ despido", Causa N° 80.820/2017/CA1 (2021/04/20).

C.N.Trab., sala II, "Vázquez Manuel c. Craveri SA", 04/12/2007.

C.N.Trab., sala V, "Y., P. M. c/ F.S.T. SA s/ despido", Expediente 12975/09 (06/09/2013).

Legislación

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

Ley n° 23.592, (23/08/1988). Actos discriminatorios. (BO 05/09/1988). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*

Ley n° 26.485, (11/03/2009). Ley de Protección Integral a las Mujeres. (BO 14/04/2009). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*

Ley n° 27.580, (11/11/2020). Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. (15/12/2020). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*

S.C.J. de Bs. As., (2009). Raggio, Marta Alicia, titular del Juzgado en lo Correccional nro. 1 del Departamento Judicial Necochea. Sra. Procuradora General de la S.C.J., Dra. FALBO, María del Carmen. Acusa, Causa JE 11/06 (07/03/2009).