



Seminario Final de Abogacía

Modelo de Caso

Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.

**EL EMPLEADOR ES CIVILMENTE RESPONSABLE POR EL
HOSTIGAMIENTO LABORAL SUFRIDO POR LA TRABAJADORA.**

**Análisis en el marco de la causa “E., G. L. c. Vestiditos SA s/ otros reclamos
- mobbing”**

Alumna: Ojeda, Camila

DNI: 41.453.278

Legajo: VABG77405

Profesora: Ab. Vittar Romina

2021

Sumario: I. Introducción.- II. Reconstrucción de los hechos, historia procesal y sentencia. III. La *ratio decidendi*. IV. Análisis crítico. Fundamentos doctrinarios y jurisprudenciales. IV.1 Definición del acoso moral o *mobbing*. IV. 2 La prueba del acoso moral laboral. IV.3 Instrumentos internacionales que tutelan los derechos laborales. IV.3.1 Convenio 111 de la OIT. IV. 4 Postura de la autora. V. Epílogo. VI. Referencias.- A Doctrina.- B Legislación.- C Jurisprudencia.

I. Introducción

El objeto de análisis del fallo dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, en el año 2020, en autos “E., G. L. c. Vestiditos SA s/ otros reclamos - mobbing” (CNATrab, 2020) es resaltar cómo se ha modificado en la jurisprudencia la visión mecanicista de resolución de litigios. Ya no se trata de un modo mecánico de la aplicación judicial del derecho como el resultado de un silogismo, o una simple subsunción. Ya decía Montesquieu, el juez “no es más que la boca muerta que pronuncia las palabras de la ley “(1984, p.175).

Contra esa tradición se advierten esfuerzos jurisprudenciales que han incluido en sus sentencias la idea de que no sólo debe razonarse correctamente en la sentencias, sino que las mismas deben ser justificadas con argumentos sólidos. La ley se aplica interpretando (Cossio, 2002).

En el caso que aquí ocupa, es una sentencia actual e innovadora, donde debe enfatizarse la interpretación y fundamentación integral con la que la Cámara resolvió el conflicto empleando los estándares normativos nacionales e internacionales aplicables en materia de prueba, violencia y discriminación contra la mujer trabajadora. El fallo bajo análisis, precisamente, hace girar su resolución sobre el concepto y aplicación de las cargas dinámicas de la prueba, noción de índole procesal que está íntimamente vinculada al deber de diligencia estatal en materia de perspectiva de género y al ámbito laboral.

Estas cuestiones mencionadas son sumamente relevantes para los trabajadores y las trabajadoras ya que cada empresa se organiza de acuerdo a esquemas propios, lo que incluye la forma de tratar a sus empleados (González Pondal, 2016)

En autos “E., G. L. c. Vestiditos SA s/ otros reclamos - mobbing” (CNATrab, 2020), como en cualquier otra disputa judicial, existe un problema jurídico. En concreto, se presenta la tarea a los jueces de solucionar un conflicto desde las bases

normativas vigentes pero también desde la teoría general del derecho. Éste es un breve trabajo sobre esa injerencia jurisdiccional.

En suma, se observa un problema de prueba el cual, al decir de Alchourron y Bulygin (2012) es aquel que surge cuando se dilucidó la norma o las normas aplicables al caso concreto y las propiedades relevantes al mismo, pero, por insuficiencia de pruebas, no se sabe si está presente o no esa propiedad. No se trata de la prueba del caso a resolver o cómo se probó un hecho, sino del análisis del contenido y cómo funcionan determinadas presunciones legales, cargas probatorias y la ponderación de algunos tipos de pruebas en los hechos fácticos definidos para el litigio.

Lo dicho es la base que permite sostener que *in re* E., G. L. c. Vestiditos SA s/ otros reclamos - mobbing” (CNATrab, 2020) se presenta un problema de tipo de prueba ya que, a la primera cuestión a la que se alude en el fallo, se vincula con el sistema probatorio necesario para resolver el litigio. Si bien el principio general en materia de prueba consiste en que quien afirma un hecho debe acreditarlo, la ley 26.485 (Ley 26.485, 2009) y su decreto reglamentario 1011/2010 (dec. regl. 1011/2010, párr.4) aseguran el acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia. Al regular la violencia laboral como una de las modalidades incluidas dentro de los tipos de violencia, se consigna específicamente cómo debe obrarse en cuanto a la carga de la prueba de los hechos suscitados.

Se cierra esta introducción destacando que el presente artículo se ha sistematizado de forma tal que permite examinar la sentencia partiendo del señalamiento de los hechos que dieron origen al expediente para luego exponer la historia procesal y la decisión adoptada por la Cámara, así como también los argumentos brindados en pos de sustentar lo resuelto. *A posteriori* se hace alusión a la postura de la doctrina y jurisprudencia aplicable al caso que, en conjunto con la plataforma de hecho y de derecho del caso, permiten tomar posición y dar una conclusión sobre la causa.

II. Reconstrucción de los hechos, historia procesal y sentencia

En 2001, la actora, G. L. E. comenzó a trabajar para Vestiditos SA en calidad de vendedora. Cumplía tareas durante una jornada laboral que iba de lunes a sábados de ocho horas cada una y percibía una remuneración de \$1.827,36.

Entre diciembre de 2003 y marzo de 2004 G. L. E. hizo uso de su derecho a la licencia por embarazo y luego del nacimiento de su hijo se reincorporó a sus tareas (julio de 2004). Fue luego de su reingreso a su puesto de trabajo que, según sus dichos, comenzó a ser maltratada constantemente por la encargada del local con el conocimiento de la supervisora.

Estos comportamientos hostiles, que la actora calificó como discriminatorios, continuaron hasta su despido en el año 2009. En ese momento fue cuando la demandante inició el proceso judicial sustentado en violencia psicológica laboral o, como comúnmente se conoce, *mobbing*.

La pretensión de la actora era el reclamo de una reparación integral —bajo la órbita de la responsabilidad civil— por las consecuencias dañinas padecidas que surgieron por el maltrato al que fue sometida en su ámbito de trabajo. En primera instancia, la jueza *a quo* rechazó a demanda en su totalidad por lo que fue apelada por la demandante.

La sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, con el voto de la Dra. Gabriela A. Vázquez, al que la Dra. María Cecilia Hockl adhirió, admitió la demanda y concluyó responsabilizando a la empleadora por las consecuencias lesivas que la actora sufrió tras haber sido sometida a distintas situaciones de maltrato en su trabajo. Del fallo se advierte que las magistradas tuvieron por acreditado el hostigamiento psicológico que la actora padeció y que, como fruto de ello, se frustró su derecho a ejercer su derecho al trabajo y al salario como contraprestación, el cual tiene naturaleza alimentaria.

En tanto lo señalado, se declaró a la demandada como civilmente responsable por los resultantes dañosos que sufrió la actora.

III. La *ratio decidendi*

Cabe poner de relieve que en aras de dar una solución a la actora, se interpretó desde la judicatura interviniente en la causa el concepto de violencia laboral. Se la entendió como una especie de discriminación contra las mujeres en el contexto del trabajo, que resulta significativamente expulsivo al tratarse de razones de género. A partir de esta definición, se entendió que la demandante aportó indicios contundentes y suficientes que permitieron acreditar que aquella fue víctima de *mobbing*.

La Dra. Vázquez en su voto, a la primera cuestión a la que refiere es al sistema probatorio necesario para resolver la cuestión litigiosa. La mentada magistrada tuvo en cuenta que si bien el principio general en materia de prueba es que pesa sobre quien afirma un hecho su acreditación, la ley 26.485 cuyo contenido tiene bases constitucionales y convencionales, asegura el acceso a la justicia a todas aquellas mujeres víctimas de violencia. Además, la mentada ley preceptúa la carga probatoria — art. 6º, inc. c) y párr. 4º del dec. regl. 1011/2010— y dispone que en los supuestos de denuncia de discriminación por razón de género sean aplicables los principios generales receptados en el Convenio 111 y las Recomendaciones de 1988 del Comité de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo.

La Dra. Vázquez, además de la citada base normativa, tuvo en cuenta para fundar su voto, la prueba testimonial por la cual pudo conjeturar —con un suficiente grado de certeza— que la encargada del local, en connivencia con la supervisora, le ordenaba a la actora los trabajos más duros y actividades peyorativas. Con motivo de esto, entendió la magistrada que el comportamiento hostil que una mujer u otras mujeres ejercen sobre otra u otras, son una clara expresión del inconsciente androcéntrico que se mantiene todavía arraigado en algunas mujeres y que es propio del derrotero del modelo patriarcal; de esa forma replican el rol que les fue atribuido a los hombres y, de ese modo, adoptan una postura de dominio que las lleva, abusivamente, a ejecutar comportamientos hostigadores.

A continuación, la magistrada abordó el examen la pericia médica que le permitió reconocer el daño psicológico sufrido por la actora como consecuencia del maltrato laboral al que fue sometida y tras haber realizado tareas en un contexto hostil y degradante. Estas circunstancias fueron ponderadas según las reglas de la sana crítica.

Por otra parte, la judicatura interviniente en la causa interpretó que el art. 14 bis de la Constitución Nacional instruye que el trabajador debe prestar sus servicios “en condiciones dignas y equitativas de labor” y que en el art. 4º párrafo segundo de la Ley de Contrato de Trabajo recepta una concepción humanista del trabajo que le otorga a la persona humana un lugar prioritario por su condición de tal que, a su vez, supedita la economía al derecho a la dignidad.

Acto seguido, la Dra. Vázquez al examinar la estructura del hostigamiento psicológico como una modalidad de los tipos de violencia, estableció como punto de partida al art. 6º, inc. c), de la ley 26.485 que regula la violencia laboral. Esta norma fue

elemental para la resolución de la causa ya que esta violencia no tiene recepción normativa en la Ley de Contrato de Trabajo.

En cuanto al reclamo indemnizatorio a tenor de la violencia laboral a la que fue sometida la actora y cuyos efectos fueron daños en su salud, a lo que se suman las consecuencias inherentes al despido en el año, la Dra. Vázquez explicó que la reparación del perjuicio es un principio constitucional emergente de la doctrina fijada en el caso “Aquino”. Además estaba consagrado en los arts. 1113, 1078 y 1749 del Código Civil derogado y se mantiene en numerosos dispositivos del Código Civil y Comercial, en especial, los arts. 1738, 1740 y 1741, que tutelan, entre otros aspectos, las consecuencias de la violación de derechos personalísimos de la víctima y la integridad personal, así como la obligación de reparación plena de las consecuencias no patrimoniales e incluso el daño moral.

En este contexto, la Dra. Vázquez interpretó que es factible la imposición de la responsabilidad objetiva a la demandada respecto de personas que se encuentran bajo su dependencia por daños que causen a terceros o de quienes se sirve para su cumplimiento, “cuando el hecho dañoso acaece en ejercicio o con ocasión de las funciones encomendadas”.

En ese sentido, la magistrada también observó el incumplimiento de la demandada respecto de la obligación de seguridad prevista en el art. 75 de la Ley de Contrato de Trabajo, en perjuicio de la indemnidad de la actora. Su responsabilidad se funda en la omisión de implementación de acciones para erradicar actos que, en el contexto de trabajo, impliquen un detrimento a la salud de los trabajadores bajo su dependencia.

Al momento de cuantificar el monto indemnizatorio, la magistrada describió los indicadores que ponderó para definir el *quantum* del daño patrimonial ante la incapacidad sobreviniente; entre ellos refiere: la condición de madre y trabajadora, la proyección de la incapacidad en la vida de relación, la exclusión de la comunidad laboral y la frustración de permanencia en el puesto de trabajo lo que acarrea la pérdida del salario de naturaleza alimentaria.

A ello sumó gastos derivados de los tratamientos terapéuticos que tuvo que realizarse la demandante y adicionó otro importe en concepto de daño moral, adoptando la doctrina judicial de la Corte Suprema de Justicia en autos “Arostegui”. Aclara que si bien utiliza la fórmula “Vuotto – Méndez” como parámetro para cuantificar estimativamente no se apega a fórmulas matemáticas.

Finalmente, destaca la sentenciante que en materia probatoria de violencia laboral ejercida contra las mujeres, debe aplicarse el sistema de las cargas dinámicas, tal cual lo impone el art. 6° de la ley 26.485.

IV. Análisis crítico. Fundamentos doctrinarios y jurisprudenciales

IV.1 Definición del acoso moral o *mobbing*

Mobbing viene del inglés *to mob*, cuya traducción es acosar, hostigar a una persona (Hirigoyen, 2001). Puede conceptualizarse también como el acoso “sistemático y prolongado hacia una persona por parte de jefes o pares, mediante la destrucción de las redes de comunicación y la obstaculización del cumplimiento de las tareas del acosado, con el objeto de lograr la huida del trabajo de esa persona” (Barraza, 2013, p.18).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también definió al *mobbing* y lo hizo en su informe *Violence at work*. En este trabajo evidenció que se trata de la intimidación, de la coacción y de la persecución psicológica que un trabajador o un grupo de trabajadores ejerce sobre otro trabajador o grupo de ellos convirtiéndolos en el objetivo de su hostilidad. (Chappell y Di Martino, 1998)

Iñaki Piñuel (2001) destacó que el *mobbing* tiene como finalidad consumir intelectual y emocionalmente al trabajador víctima de esta situación hasta tanto éste sea eliminado de la organización laboral. Dos años más tarde Piñuel (2003) volvió a dar su opinión respecto al acoso moral en el ámbito laboral y lo sintetizó como la nueva plaga que afecta al mundo del trabajo.

Atento a lo manifestado con respecto al *mobbing* no quedan dudas de que se trata de la violencia ejercido en el marco de las relaciones de trabajo. Representa uno de los problemas más serios a resolver por el derecho ya que esta persecución psicológica se da en un ámbito en que determinadas conductas se ven favorecidas de ser ocultadas.

En los fallos jurisprudenciales se refleja la asiduidad de estas conductas en el ámbito laboral. En el juicio mantenido entre “A. S. c/ Consultorios Integrales San Lucas S.A. s/ despido por otras causales” (CACivComLM, Neuquén Sala III. “A. S. c/ Consultorios Integrales San Lucas S.A. s/ despido por otras causales”, 2006). la Cámara resolvió confirmar la sentencia de primera instancia que había considerado legítima la situación de despido indirecto en la que se había colocado la actora en virtud de las reiteradas conductas abusivas de las que era objeto, que le impedían cumplir con sus

tareas a lo que se le sumaba el deterioro moral y psíquico que iba padeciendo a medida que las conductas de hostigamiento se multiplicaban y continuaban en el tiempo.

IV. 2 La prueba del acoso moral laboral

Una de las cuestiones más complejas a dilucidar cuando se trata de verificar la existencia de *mobbing* dentro de una organización es aquella referida a su prueba. Acreditar el daño que ha causado en la víctima el hostigamiento moral resulta muy dificultoso tanto como lo es el valorar los elementos probatorios para el juez.

El problema más serio al momento de probar el acoso laboral reside en que la mayoría de las acciones que lleva a cabo el acosador no dejan rastros, por lo que podrán hasta calificarse como invisibles para quienes no están involucrados o no son parte del hostigamiento. Asimismo, otro obstáculo es la posición de la víctima en la organización ya que en muchas oportunidades se trata de un empleado de grado inferior al agresor por lo que defenderse se ve impedido por miedo a perder su empleo (Barraza, 2013).

Es la propia víctima quien debe desenmascarar los comportamientos hostiles del acosador, por lo tanto resulta indispensable que se encuentre lo suficientemente preparado para enfrentar el desafío. Abajo Olivares (2004) sugiere buscar los testigos que serán útiles (familiares y amigos); al mismo tiempo el acosado deberá comenzar a desvincularse emocionalmente del acosador buscando ayuda especializada y evitar todo la violencia con su atacante ya que si demuestra la víctima un comportamiento también agresivo o violento podría jugarle en contra y la contraparte intentaría hacer cargar la culpa en quien es la verdadera víctima.

Por su parte, la Dra. Laura Viviana Díaz (2007) ha expresado que es indispensable demostrar dos cosas: el objetivo del hostigamiento psicológico y la existencia de los perjuicios psíquicos o físicos en la víctima.

Ahora bien, uno de los grandes problemas al momento de enfrentar el proceso judicial cuyo objeto de debate es el *mobbing* consiste en la complejidad en la recolección de pruebas directas que permitan comprobar y verificar que la víctima ha padecido violencia en su entorno de trabajo ya que los comportamientos hostigadores, tal como *supra* se destacara, son sutiles y pasan sin dejar rastros.

Yendo directamente a la cuestión de la prueba, se ha sostenido jurisprudencialmente que las pruebas periciales son las que permitirán alcanzar cierto grado de certeza sobre los hechos suscitados entre las partes. Se trae a colación lo

dictaminado en la causa caratulada “Acevedo Cariglio, Claudia c/Banco Suquia S.A. p/Enf.Acc. s/Inc.” (SCJ, Mendoza, Sala II, 2007), la que admitió un reclamo por *mobbing* al valorar la prueba que consistía en certificados médicos y estudios específicos periciales realizados sobre la víctima.

Sobre la teoría de la carga dinámica de la prueba, al resultar complejo probar el acoso laboral, es importante que sea aplicada esta herramienta procesal. Lembo y Abadi (2008) han señalado que a la víctima de *mobbing* se le torna complicado, atento a las características que reviste el acoso moral en su ámbito de trabajo, aportar elementos probatorios; por esto sólo la inversión de la carga probatoria servirá para atenuar el rigorismo de los jueces al momento de valorar los elementos traídos a la causa.

Esta inversión de la carga de la prueba no es absoluta ya que la víctima deberá aportar todos los elementos que obren en su poder así se trate de indicios. Tal como se ha sostenido oportunamente, hasta los indicios conducen a presunciones que puedan considerar los jueces como hechos realmente acontecidos (Moyano Cofre, 2007). Presentados los indicios, el demandado deberá acreditar que sus actos no eran arbitrarios o ilegales (Barraza, 2013).

IV.3 Instrumentos internacionales que tutelan los derechos laborales

Bidart Campos (2009) explicó que la función de los tratados, pactos, convenciones y declaraciones internacionales incorporados a la Constitución (CN, 1994, art.75 inc.22) tienen como meta establecer los deberes y obligaciones que deberán respetar los Estados parte en su derecho interno. Es decir, cada Estado tendrá la responsabilidad de ajustar su legislación a los mismos.

Entre estos instrumentos se destacan, con respecto al objeto de estudio del caso comentado, la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (DADDH), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (San José de Costa Rica) y la Convención Internacional sobre Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer. El más importante, sin embargo es el Convenio 111 de la OIT.

IV.3.1 Convenio N°111 de la OIT

El Convenio 111 de la OIT se originó por las distintas contingencias discriminatorias sufridas por los trabajadores. Su objetivo reside en la erradicación de todas las clases de discriminación laboral.

Este Convenio se destaca principalmente por señalar los distintos tipos de discriminación existentes en el ámbito laboral. Es así que en el art.1° inc.1 estipula que la discriminación es:

(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; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

Siguiendo el criterio del Convenio, la discriminación consta de varios motivos que la fundan: a. Discriminación por raza o color. b. Discriminación por sexo. c. Discriminación por religión. d. Discriminación por clase social. e. Discriminación por opinión pública. f. También: discriminación por estado civil, por edad, por enfermedades preexistentes en el trabajador y por no adecuarse a estándares de belleza.

Ahora bien, no todo trato diferente es un trato discriminatorio; solo lo será cuando la discriminación tenga origen en la pertenencia del trabajador a un grupo determinado y que esto sea rechazado dentro de la organización.

IV. 4 Postura de la autora

El *mobbing* constituye en la actualidad uno de los fenómenos que se ha venido instaurando en la sociedad, afectando particular y negativamente el ámbito y las relaciones de trabajo. Este flagelo trae consigo efectos aciagos para la víctima y también indirectamente para su familia y para la propia organización en la cual se desempeña.

El acoso moral en el trabajo configura una forma de maltrato silencioso, invisible cuya finalidad reside en que el acosado abandone su trabajo mediante una supuesta decisión voluntaria. Se hace referencia a silencioso e invisible ya que los comportamientos que constituyen al *mobbing* son conductas hostiles, progresivas y prolongadas pero que se llevan a cabo sin hacer ostentación de las mismas. Y ese es el motivo que agrava la situación del trabajador que se ha convertido en víctima de acoso laboral.

Aunque la normativa laboral vigente en Argentina contempla situaciones que pueden ser interpretadas como acoso, por ejemplo el mal uso del *ius variandi* por parte del empleador, atentar contra la dignidad del trabajador, entre otras circunstancias que avasallan la dignidad humana, no existe legislación específica que regle esta cuestión concreta. No obstante ello, cuando se trata de una mujer trabajadora que ha padecido comportamientos hostiles por parte de sus superiores, la normativa se amplía, tal como lo demuestra el fallo comentado y que ha sido tan bien interpretada por la magistratura.

De acuerdo a lo dicho hasta aquí cabe colegir que en la sentencia anotada es posible observar un desarrollo correcto de las etapas procesales y sustantivas, concordante con la obligación constitucional y convencional cuando se trata de juzgar y decidir con perspectiva de género. Precisamente se tuvo en cuenta a la Ley N° 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Esta ley tiene como rasgo característico el reconocer que la violencia puede adoptar diversas modalidades: física, psicológica, sexual, económica y simbólica. Al mismo tiempo reconoce el deber del Estado a garantizar la erradicación de todos esos tipos de violencia contra la mujer mediante la utilización de todos los recursos disponibles y en colaboración con organismos públicos creados a tal fin.

En ese sentido, el fallo anotado demuestra la complejidad de la problemática abordada ya que cuando se trata de la salvaguarda de la mujer respecto de actos de violencia en el ámbito de las relaciones laborales, es ineludible realizar una interpretación armónica del plexo normativo, la doctrina y la jurisprudencia.

No obstante lo expuesto, nada de esto resultó un obstáculo para que se resolviera la cuestión de fondo aplicando la legislación pertinente y vigente, con el acento puesto en la teoría de la carga dinámica de la prueba.

Finalmente, algo para destacar del decisorio tiene que ver con el otorgamiento de una indemnización para reparar los daños sufridos por la actora y que resguardan la responsabilidad internacional asumida por el Estado argentino.

V. Epílogo

Cabe recordar, para dar cierre a este trabajo, que en la causa “E., G. L. c. Vestiditos SA s/ otros reclamos - mobbing” (CNATrab, 2020) se presentó un problema jurídico de prueba. Dicho ello, se destaca que la Cámara para resolver trató en la sentencia el contenido y el funcionamiento de determinadas presunciones legales, cargas probatorias y valoró, además, algunos tipos de pruebas de los hechos definidos en el objeto litigioso.

La decisión adoptada por la Dra. Vázquez, sobre la cuestión probatoria específicamente, luce correcta y ajustada al ordenamiento jurídico, doctrinario y jurisprudencial vigente, tanto desde el plano nacional como internacional. La distribución de la carga probatoria, el análisis exegético de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, Convenio 111), sumadas a las directivas y recomendaciones internacionales sobre derechos humanos más las propias de la ley 26.485, la aplicación de la sana crítica para apreciar y ponderar las pruebas testimoniales y médicas ordenadas, le resultaron útiles para tener por acreditado que la actora fue sometida a un proceso de hostigamiento laboral que culminó en un despido de carácter discriminatorio.

El fallo deja en claro que la jurisprudencia ha ampliado y flexibilizado su criterio rígido y formalista en lo que respecta a la carga de la prueba. A partir de la sentencia anotada se ha puesto en evidencia la habilitación —para casos de violencia laboral— de la inclusión de (otros) elementos probatorios y los hace pesar sobre quien está en mejores condiciones de acreditar el perjuicio o, en su caso, desacreditarlo. En otras palabras, se entendió que es inevitable reconsiderar las posiciones limitadas de análisis y valoración del plexo probatorio en materia de violencia contra las mujeres en su contexto de trabajo.

En la doctrina y jurisprudencia local, como ha sido examinado en el derrotero del comentario, se invoca en ciertos litigios, lo que se conoce como “teoría de las cargas probatorias dinámicas”. A través de ella, las partes están obligadas a aportar al proceso

toda la información (prueba con la que cuenten) que estén a su alcance antes del dictado de la sentencia; ello es así ya que no pueden abstenerse o permanecer inactivos.

La carga probatoria dinámica, en suma, puede ser definida como una cooperación de las partes para probar algunos extremos relevantes en un proceso ya que hay ciertos acontecimientos que dependen de las circunstancias propias de cada caso. De allí que es indispensable que las partes que tengan acceso a la prueba de un modo más simple que su oponente judicial, sea solidario y coopere con su aporte al litigio.

Como corolario puede destacarse que las muchas y serias dificultades en materia de prueba que sufre quien ha resultado víctima de acoso moral en su ámbito de trabajo, no debe resultar — por interpretarse como prueba difícil—un impedimento para resolver la causa. Todo lo contrario, deben exigirse a la parte que esté en mejores condiciones de probar que aporte elementos de cargo y descargo que orienten al juez a formar el mayor grado de certeza y convicción sobre los hechos alegados y sobre el objeto del litigio.

En la causa anotada, con un decisorio con el que se concuerda, la jueza falló a favor de la víctima al llevar a cabo una interpretación armónica de la legislación vigente teniendo principalmente en cuenta los instrumentos internacionales de derechos humanos y poniendo énfasis en la protección de la mujer.

VI. Referencias

A Doctrina

Abajo Olivares, F. (2004) *Mobbing: El acoso psicológico en el ámbito laboral*. Buenos Aires: Depalma

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

Barraza, J.I. (2013) *¿Mobbing o torturas psicológicas? Estudio doctrinal y jurisprudencial*. (1a ed.) Buenos Aires: Albremática

Bidart Campos, G. (2009) *Manual de la Constitución reformada*. Buenos Aires: Ediar

Chappell, D., y Di Martino, V., (1998) *Violence at Work. Oficina internacional del Trabajo*, CH-1211, Ginebra.

Cossio, C. (2002) *El derecho en el derecho judicial - Las lagunas del derecho - La valoración judicial*, Buenos Aires: El Foro

Díaz, V.L. (2007). *Acoso laboral. ¿Un flagelo negociable?* Buenos Aires: Quorum

González Pondal, T.I. (2016). *Mobbing. Análisis doctrinal y jurisprudencial sobre acoso psicológico laboral*. Buenos Aires: Hammurabi.

Hirigoyen, M.F (2001). *El Acoso Moral en el Trabajo. Distinguir lo Verdadero de lo Falso*. Barcelona: Paidós.

Lembo, N. y Abadi, M., (2008) *Acoso laboral. Mobbing*. Buenos Aires: Ananke

Montesquieu, (1984) *Del espíritu de las leyes*, (Libro XI, cap. VI. Trad. de M. Blásquez y P.de Vega) Madrid: Tecnos

Moyano Cofre, J. (2007) *La nueva enfermedad laboral del siglo XXI. Pautas para su reparación. Revista Laboral- Sociedad Argentina de Derecho Laboral*. (10/11/2007 - IJ-XXXI-262)

B Legislación

Constitución Nacional [Const.] 1994

Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (BO 14/04/2009)

Dec. regl. 1011/2010. Apruébase la reglamentación de la Ley N° 26.485 (BO 21/07/2010)

Convenio N°111. OIT (1958)

C Jurisprudencia

CNATrab, Sala I, “E., G. L. c. Vestiditos SA s/ otros reclamos - mobbing” (11/08/2020).

SCJ, Sala II, Mendoza “Acevedo Cariglio, Claudia c/Banco Suquia S.A. p/Enf.Acc. s/Inc.” (2007)

