



SEMINARIO FINAL

MODELO DE CASO

TEMA: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo
Cámara en lo Contencioso Administrativo N° 1 de la ciudad de Paraná, provincia de
Entre Ríos, autos: "A.M.F. C/ M.G.F. Y OTRO S/ ORDINARIO" (2021).

NOMBRE: Bartoloni, Candelaria.

LEGAJO: VABG56712.

DNI: 36.861.313.

TUTORA: Descalzo, Vanesa.

CARRERA: Abogacía

SUMARIO: I. Introducción - II. La premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal - III. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia – IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – V. Postura de la autora – VI. Conclusión- VII. Referencias bibliográficas- VII, I. Doctrina- VII, II. Legislación- VII, III. Jurisprudencia.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se constituye como el análisis del fallo dictado por la Cámara en lo Contencioso Administrativo "A.M.F. C/ M.G.F. Y OTRO S/ ORDINARIO". El mismo tiene como temática central la determinación del acoso laboral y sexual en el ámbito laboral público. Todo ello debido a que la parte actora manifestó haber sufrido tratos hostiles y aberrantes por parte de su principal superior jerárquico encuadrados en el acoso sexual y laboral, ya que todo esto fue realizado en el ámbito de trabajo, que con ello traería aparejado diferentes problemas psíquicos y físicos a la parte actora, pero por otro lado tenemos a la figura de la parte demandada que manifestó por un lado haberlo realizado en tono bromista en un ámbito de un clima laboral ameno. Sobre todo, ello en el presente se realizará el análisis pertinente para sostener cual de las dos posturas se asemeja a la realidad de los hechos.

La categoría “género”, utilizada por el feminismo, identifica el carácter social y cultural de un proceso de construcción, que atribuye características y significados distintos y jerarquizados tanto a hombres como a mujeres, fomentando la construcción de determinados estereotipos que pueden variar según el contexto (Montero, 2006)

Esta situación problemática tiene su especial interés en la importancia social que representa la correcta aplicación de los derechos fundamentales en el mundo del trabajo por parte de nuestros jueces quienes imparten justicia a la hora de aplicar la perspectiva de género en sus resoluciones.

Aquí surgen diversos interrogantes: ¿Qué significa entonces juzgar con perspectiva de género? ¿Desde qué rol debe pararse ahora el juez para arribar a la sana crítica racional? ¿De qué modo debe ser la valoración de la prueba?

Asegurar la vigencia de los derechos fundamentales en el mundo del trabajo permite edificar una vía para garantizar la igualdad en los procesos laborales, para quienes sufren acoso laboral y se encuentran en desventaja sobre el sistema judicial con la necesidad absoluta de la aplicación de la perspectiva de género para afrontar el litigio en igualdad de condiciones. Desde la perspectiva de género los medios probatorios adquieren especial relevancia por su estrecha relación con los derechos de la mujer de poder acceder a la justicia de forma igualitaria.

El análisis y la relevancia del fallo está centrada en que el fallar con perspectiva de género es una obligación de los jueces como parte del Estado para erradicar todo tipo de discriminación y asegurar la vigencia del principio de igualdad ante la ley consagrado por nuestra constitución nacional y demás leyes complementarias.

El fallo que procederé a analizar es un caso de género, que narra hecho acaecido en ámbito dependiente del Estado Provincial, en el que aparece la figura de acoso laboral y donde la desventaja de la víctima frente a superior victimario es notoria.

El eje problemático principal en él, es el fáctico. La dificultad para corroborar los dichos de la actora con relación al acoso, que es precisamente el nexo causal, siendo necesario el ejercicio de la valoración de la prueba a través de las cuestiones de género.

En este contexto, nos encontramos frente a la dificultad en materia probatoria a la cual se encuentran sometidas las víctimas de violencia en el ámbito laboral, especialmente las mujeres. Los hechos alegados por la actora adquieren dificultad probatoria. Esta situación, determina la necesidad de recurrir, por parte de los jueces, a diferentes herramientas, como lo son las presunciones legales y las cargas probatorias, a los fines de expedirse y resolver el caso en cuestión. Dentro del derecho positivo existen normativas que regulan el acoso laboral, pero al carecer de pruebas se desconoce si la normativa resulta relevante.

II. LA PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN DEL TRIBUNAL

La Sra. A.M.F. trabajaba para la policía de Entre Ríos en la posición de cabo primero en la comisaria N° 4, en el marco de su labor sufría acoso laboral, sexual y un trato de tono hostil hacia su persona de parte de su superior jerárquico el Comisario M.G.F el cual era aberrante y humillante tanto que hasta no solo era de manera verbal, sino que mediante una nota escrita y firmada por éste le solicitaba que al día siguiente de ir a laborar fuera “con minifalda, cola-less, bien afeitada y perfumada” advirtiéndole que iba a controlar ello antes de tomar el servicio. Estas conductas de tipo violentas derivaron a que la Sra. A. sufriera alteraciones de tipo psíquicas y psicológicas lo cual indefectiblemente se sintiera discriminada por solo el hecho de ser del género femenino.

Situación que llevará a la parte actora a incoar formal denuncia administrativa internamente en la Policía Provincial de Entre Ríos, donde se abrió formal sumario administrativo en contra del Comisario de dicha unidad, motivo que le dieron algunos días de arresto a esté. Por el mismo lado, la actora fue sometida a diversas juntas médicas propias del sistema policial interno, obteniendo diferentes y diversos diagnósticos profesionales de tono confusos. Todo ello llevó a que la actora comenzará a tener y empeorar su salud psíquica y física debido a todo este proceso, llegar al punto tal de solicitar carpeta médica a los efectos de no poder continuar laborando, todo ello motivo a que internamente sea desafectada de la fuerza policial.

Asimismo, la damnificada por no haber tenido respuestas y que solamente ella había sido perjudicada de todo lo acontecido, decide demandar ante la justicia ordinaria al Comisario involucrado como así también al departamento de Policía Provincial en los términos del art. 1112 del Código Civil y Comercial, en primer orden por el ejercicio irregular de sus funciones y en segundo término por el acoso laboral y sexual sufrido por su persona en el ámbito de trabajo. Este Tribunal de primera instancia manifiesta que no encontró el nexo de causalidad entre el hecho y el daño manifestando que este mismo se encontró ausente en la causa, exteriorizando que no existió tal acoso laboral ni sexual y por todo ello justificó que no se puede considerar que ello provocó el daño alegado por la

actora del proceso. Valiéndose que no encuadro la causa como debió haberla manifestado con perspectiva de género, por el hecho de que está involucrada una mujer, como así también que para esta recae la carga probatoria siendo esta dificultosa por que en estos casos siempre los hechos ocurren sin haber terceros involucrados.

Frente al rechazo de la demanda la actora interpone recurso de apelación a la Cámara en lo Contencioso Administrativo N° 1 de la Provincia de Entre Ríos fundamentando su queja en que la sentencia se torna arbitraria y no resulta objetiva debido a la situación de especiales características estructurales a ser tratada mediante un estudio de perspectiva de género el que no ha sido desarrollado por el Tribunal a quo, debiéndolo haberlo hecho.

La Cámara en lo Contencioso Administrativo N° 1 de la Provincia de Entre Ríos, toman en cuenta la perspectiva de género y manifiestan que ha sido la Corte Suprema de Justicia de la Nación quien ha sentado ese criterio a fin de resguardar derechos humanos fundamentales en juego, la necesidad de abordar los casos con perspectiva de género que aparece en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, se deriva también de los compromisos internacionales asumidos por el Estado Argentino relativos a las declaraciones sobre derechos humanos, a los estándares internacionales fijados por los respectivos órganos de aplicación y control, y a la normativa nacional, que reconocen a las mujeres el derecho a una vida libre de violencia y discriminación

El recurso de apelación invocado a la Cámara es aceptado, al margen de que hubo disidencia en uno de los tres votos, sin perjuicio de ello anula la sentencia dictada por el Tribunal de primera instancia, haciéndole lugar a la actora a que los codemandados abonen lo que por ley le corresponde en conceptos indemnizatorios con excepción de los daños patrimoniales en relación del consumo de fármacos y tratamiento psicológico. Establece las costas de las dos instancias a los codemandados y regula honorarios para los profesionales involucrados.

III. ANÁLISIS DE LA *RATIO DECIDENDI* EN LA SENTENCIA

La Cámara en lo Contencioso Administrativo N° 1 de la Provincia de Entre Ríos, por mayoría resolvió en los autos: “A.M.F. C/ M.G.F. Y OTRO S/ ORDINARIO” valiéndose de los siguientes argumentos:

Vale esclarecer que el Tribunal de Primera Instancia rechazó la demanda por parte de la actora, desestimando aplicar la perspectiva de género al caso en particular, considerando no probado ni acreditado el acoso sexual y laboral. Apoyando sus decisiones en no recopilar la suficiente prueba para ello para poder encontrar el nexo causal con los daños alegados por la parte actora.

Asimismo, el tribunal jerárquico de apelación en adelante la Cámara en lo Contencioso Administrativo N° 1 de la Provincia de Entre Ríos falló con tres votos, dos positivos y uno negativo o disidente, por ello gana la mayoría para ponerla como vencedora del litigio a la parte actora.

El juez González Elías, manifestó la necesidad realizar un estudio de la causa con perspectiva de género en base a nuestro ordenamiento jurídico y así cumplir con los estándares convencionales a los que se encuentra sujeto nuestro país, donde el juez debe observar los elementos presentes desde otra perspectiva en la cual, por ejemplo, invierte la carga de la prueba para evitar que la víctima termine siendo victimaria y así se la coloque en una situación jurídica de desventaja procesal que conspire con su adecuada protección convencional y constitucional. Pero su decisión fue disidente del recurso dándolo por rechazado manifestando que no logró probarse acoso sexual del Sr. R. para con A.M.F. y los hechos que sí fueron acreditados fueron enmarcados en una broma que según el curso normal y natural de las cosas no hubiese provocado ofensa alguna, lo que no significa que la actora no se haya sentido acosada dada la interpretación que sólo ella hace de los sucesos bajo una óptica subjetiva determinada por sus padecimientos psicológicos de larga data que la predisponen en tal sentido.

Los vocales Schumacher y Jauregui por su cuenta manifestaron que el acoso laboral sufrido por la trabajadora se mantuvo durante toda la relación laboral haciéndose cada vez más grave y ocasionando un deterioro en su salud. Siendo este no fue prevenido y menos aún reparado por la empleadora, con el agravante que es una dependencia pública, de conformidad a la correspondiente obligación de resguardar la integridad física

y psíquica de los trabajadores y trabajadoras a su cargo. Que la nota con sello, firma y las formalidades interpuestas para la orden de que fuera vestida de manera diferente a su uniforme reglamentario, en un horario no regular, no tiene aspecto de broma, sino que configura un abuso en su condición de superior jerárquico a la subalterna. Tal circunstancia fue un ataque certero a la honra y dignidad de la actora, expresamente reconocido por las más altas autoridades policiales en el sumario administrativo que concluyó con una sanción, lo que demuestra que para la institución no se trató de una broma, como valoró la sentenciante a qua.

Se conceptualizó el acoso u hostigamiento laboral y sexual conforme a las reglas de la OIT y en el mismo orden fue probado en el caso. Recalaron que la sentenciante reconoce que los problemas psíquicos que padecía la actora con anterioridad pudieron agravarse ante la situación de la orden, desencadenando la desestabilización y brote de mecanismos depresivos, para luego indicar que la personalidad de base genera mayor vulnerabilidad a la absorción de los trastornos depresivos y que, sin embargo, no consideró que exista nexo de causalidad entre el hecho y la incapacidad física de la actora, a pesar de admitir que fue un factor que coadyuvó a dicha incapacidad. Aun cuando la actora no haya podido aportar prueba sobre sus dichos a situaciones incómodas anteriores a esa fecha, pudo demostrar que no se trató de un hecho aislado ya que recibió mensajes en su teléfono personal que fuera de discusión fueron enviados por M.G.F. En este mismo orden según establece la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres “Se entiende por violencia contra las mujeres 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” La relación desigual de poder, en este caso tiene un doble orden, el de género y el jerárquico. Los vocales apoyaron sus argumentos definiendo acoso sexual se incluye todo comportamiento de carácter sexual no consentido por la persona a quien está dirigido y que incluye desde comentarios, bromas o insinuaciones de índole sexual, ofensivas o no deseadas (Castagnino, 2020).

El requisito para que el acoso sexual quede configurado es la falta de consentimiento. La sentencia equiparó la inexistencia de respuesta inmediata por parte de

la actora al consentimiento (en tanto calificó de broma sin consecuencias jurídicas). Sin embargo, la falta de consentimiento no es equivalente sin más al rechazo, ya que tal equiparación conduce a resultados injustos, porque existen muchas circunstancias que llevan a las personas a soportar conductas de acoso (el temor a no ser creídas, a ser objeto de burlas, a perder el empleo o alguna condición laboral). En este marco, no debe confundirse que el acoso sea, por definición, una conducta no deseada, con la necesidad de demostrar una manifestación extrema de dicho rechazo (Castagnino, pp. 239/240).

El derecho de la mujer trabajadora a que sean respetadas sus garantías constitucionales y convencionales, en pie de igualdad con el hombre, exige una mirada con perspectiva de género, bajo el paradigma social que supone que la mujer trabajadora sufre una vulnerabilidad especial que requiere tutela para su no discriminación.

La Cámara en lo Contencioso Administrativo N° 1 de la Provincia de Entre Ríos, destacó la necesidad de aplicar la perspectiva de género a los fines de identificar todas las desigualdades naturalizadas socialmente y que todo ello constituye una forma de simpatizar a la igualdad requerida por nuestro ordenamiento jurídico según todo lo que manifestaron.

IV. ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES.

En este apartado es loable realizar un análisis de la figura del acoso laboral, sexual, mobbing y la carga probatoria, así también sus responsabilidades y posturas de los autores a lo largo de los últimos 20 años con el fin de establecer los criterios que fueron utilizados por el Tribunal.

El acoso laboral es un fenómeno que se presenta dentro de la relación laboral afectando tanto a empleados del sector público como privado, en donde se produce una vulneración de sus derechos que incide directamente ocasionando un deterioro en la salud. El acoso laboral también es denominado mobbing, es un conflicto laboral que no excluye,

sino que por el contrario incluye tanto a los trabajadores hombres como mujeres (Fanjul, 2002).

El acoso laboral también es denominado mobbing, esta es una palabra inglesa que significa a una multitud que asedia a alguien, es un accionar colectivo frente a individualidad que resulta hostigada convirtiéndose en la víctima del grupo. El mobbing fue definido por Piñuel y Zabala (2001.p.55) como:

Aquel acoso que se produce en el lugar de trabajo, con el objetivo de intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la situación que le brinda su posición organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.

El concepto técnicamente está configurado por conductas agresivas en el entorno de trabajo, reiteradas, cometidas por uno o varios individuos, por empleador o compañeros, tendientes a lesionar bienes jurídicos protegidos. (Mangarelli, 2006)

La expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual (Convenio 190°, OIT).

La responsabilidad del Estado, se encuentra regulada por el derecho público, el mismo es de carácter local todo ello lo dispone los artículos 75 y 121 de la Constitución Nacional, en igual sentido esta legislado en el artículo 1112 del Código Civil y Comercial de la Nación que impone la responsabilidad a los funcionarios públicos por el ejercicio irregular de sus funciones. En tal sentido La Corte Suprema de Justicia ha expresado que

en el ámbito de la inactividad estatal debe distinguirse entre "los casos de omisiones a mandatos expresos y determinados en una regla de derecho (...) de aquellos otros casos en los que el Estado está obligado a cumplir una serie de objetivos fijados por la ley solo de un modo general e indeterminado como propósitos a lograr en la mejor medida posible" (CSJN, autos "Mosca, Hugo Arnaldo c. Buenos Aires, Provincia de Policía Bonaerense y otros s/daños y perjuicios), (2007). De ahí que, como lo ha entendido el citado Máximo Tribunal, la diferente configuración con que pueden ser atribuidos los deberes estatales no puede ser desconocida al momento de apreciarse si se ha producido una omisión antijurídica susceptible de calificarse de falta de servicio. En este sentido la Corte Suprema de Justicia ha expresado que en el ámbito de la inactividad estatal debe distinguirse entre "los casos de omisiones a mandatos expresos y determinados en una regla de derecho (...) de aquellos otros casos en los que el Estado está obligado a cumplir una serie de objetivos fijados por la ley sólo de un modo general e indeterminado como propósitos a lograr en la mejor medida posible".

Respecto al problema jurídico planteado de la valoración de la prueba podemos mencionar que es una laguna de conocimiento, en el cual (Alchourron y Bulygin, 2012) sostienen que los problemas de pruebas afectan la premisa fáctica del silogismo y que el análisis que se admite se centra en el valor y funcionamiento de determinadas presunciones legales, cargas probatorias y valoración de algunos tipos de pruebas de los hechos delimitados por la temática.

En igual sentido, la prueba es el instrumento cuyo objetivo es la averiguación de la verdad, apartándose de cómo razonan los jueces y tribunales que deciden sobre los hechos y poniendo mayor énfasis en una metodología de valoración de la prueba, que sea la más adecuada para aproximarse a la veracidad de los hechos a partir de los elementos aportados al proceso (Jordi Ferrer, 2007)

Las reglas sobre la carga de la prueba tienen por objeto determinar cómo debe distribuirse la actividad consistente en probar los hechos que motivan el litigio entre las partes. Quien omite probar no es pasible de sanción alguna, dado que la carga de la prueba supone un imperativo del propio interés de cada litigante, es decir se trata de una mera circunstancia de riesgo que consiste en que quien no prueba los hechos que debía probar, esté pierde el pleito en cuestión. Es por ello que en este ámbito y por eso se marca la

importancia de aplicar la perspectiva de género para resolver estos tipos de conflictos en donde se aplica el concepto de la carga dinámica de la prueba (Hernández. 2015).

Para evitar una posible impunidad debe aplicar este principio de primacía de la realidad, con especial atención a que el proceso no se detenga en la superficie aparente de las situaciones jurídicas, sino que busque en lo más profundo, es decir en lo real (Maza, 2004).

El mobbing cuenta con diversas características que son compatibles y coincidentes con las que alega haber soportado en primera persona la parte actora, teniendo en cuenta su testimonio, sumado a las pruebas que aportó en el caso bajo análisis, todo ello serviría para acreditar la situación de acoso laboral sufrida en el ámbito de trabajo.

La ley 26.485 de nuestro derecho positivo de carácter local reconoce la existencia de distintos tipos de violencia y dentro de la tipología de violencia de género coloca a la modalidad de violencia laboral. Es en el artículo 6 inciso c) donde se define 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.”

En definitiva, tomando en consideración la definición más actualizada de violencia laboral prescripta por el Convenio de la OIT N° 190, las posturas doctrinarias de diversos autores y en mismo sentido lo que prescribe la Ley 26.485 en su artículo 6 inciso c) podemos arribar a que resulta sostenible y fundamentado lo fallado por la Cámara en lo Contencioso Administrativo de la Provincia de Entre Ríos.

V. POSTURA DE LA AUTORA

Analizando las etapas vertidas en el presente trabajo, puedo advertir que es racional la forma que fueron valorados los hechos en la Cámara, ya que es destacable no realizar una simple valoración de ellos, como así tampoco guiarlos por la mera presunción legal, sino que tienen que tener una valoración especial por la situación aparejada.

El acoso laboral o mobbing siempre encuentra su vínculo en la relación dentro del ámbito laboral, frente a una situación que predomina la desigualdad de poder entre la víctima y victimario, y dicha desigualdad cobra mayor relevancia en el ámbito público, ya que sobre éste recae la responsabilidad de erradicarlo de nuestro Estado.

Asimismo, la OIT en su Convenio N° 190 manifestó que:

“La expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual (Convenio 190°, OIT, 2019).”

Es decir, que al margen de lo alegado por la parte demandada donde manifestaba que fue todo realizado en un marco de bromas, o personas mayores de edad, que sabían que era todo un juego, está clara definición prescribe, por un lado, que la manifestación de al menos una sola vez, ya es está encuadrado en acoso laboral; asimismo, la violencia fue dirigida de manera clara y concisa a la actora por ser mujer y realización una discriminación de las características de género.

En el mismo sentido tan clara la definición de la psiquiatra (Marie France, Hirigoyen) que manifiesta:

“El acoso moral en el trabajo se define como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que por su repetición o su sistematización conlleva perjuicio para la dignidad o a la integridad psíquica o física de un trabajador, poniendo

en peligro su empleo o degradando el ambiente laboral (Hirigoyen, Marie France, p.40, 2003)”.

En este sentido donde se manifiesta que el comportamiento del superior jerárquico de la parte actora, donde realizó una orden de trabajo de carácter policial y de efectivo cumplimiento, por ser realizada en el ámbito laboral e institucional de realizar una orden de trabajo policial que manifestaba en su cuerpo un claro mensaje de vulnerabilidad para la parte actora, de acoso moral, laboral y sexual en el ámbito de trabajo. Que luego por los propios dichos de la parte demandada confesando por estar acorralado de dicha prueba que fue realizada en el marco de una broma, pero como hemos detectado del análisis profundo de esta altísima doctrina, es claro la configuración de acoso laboral indiscutible.

El presente fallo marca una relevante e importante cambio a la manera de interpretar, juzgar y revisar una causa, pero no cualquier causa, sino frente a la que predomina la desigualdad por tratarse de una mujer dentro del ámbito de trabajo. En consecuencia, la perspectiva de género es necesaria para que los derechos de las mujeres trabajadoras sean consideradas de manera igualitaria con los hombres, y que sea erradicada todo tipo de discriminación, por eso es especial relevancia de aplicación en estas causas.

En igual sentido, en nuestro Estado no tenemos legislación del mobbing, o de perspectivas de género en el mundo del trabajo, es claramente escasa, por eso es valioso cuando los jueces la interpretan en base a jurisprudencia, doctrina, y leyes de carácter internacional (que gozan de jerarquía constitucional en nuestro Estado) para poder satisfacer tal necesidad en nuestro ordenamiento.

Sin perjuicio de lo mencionado anteriormente, la ley 26.485 de carácter local en la protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales es una legislación que debe ampliarse, pero permite ser empleada frente a casos de mobbing en donde se juzgue con perspectiva de género.

VI. CONCLUSIÓN

En el fallo trabajado bajo análisis por la Cámara en lo Contencioso Administrativo N° 1 de la ciudad de Paraná, Provincia de Entre Ríos, autos: "A.M.F. C/ M.G.F. Y OTRO S/ ORDINARIO" (2021). Se presentó un problema jurídico de prueba como basamento y eje principal del desarrollo del presente trabajo. La actora fue vulnerada en sus derechos fundamentales en el ámbito laboral por parte de un superior jerárquico, que en su posición de jerarquía abusaba y hostigaba de diversas formas a la actora.

El Tribunal a quo actuante no consideró la situación enmarcada en un abuso de jerarquía por parte de un hombre hacía una mujer, no realizó un análisis exhaustivo de la prueba, ni tampoco lo encuadró en la perspectiva de género. Realizó una simple valoración, sin tener en cuenta los contextos vivenciados por la parte actora.

Asimismo, al margen de que hubo un voto en disidencia y dos a favor de la parte actora, dicho problema jurídico fue subsanado por la Cámara en lo Contencioso Administrativo de la ciudad de Paraná, de la Provincia de Entre Ríos, realizando un tratamiento de valoración de la carga dinámica de la prueba o llámese prueba compartida a los fines de dilucidar lo manifestado por la parte actora a los fines de sentenciar abordando la problemática con la temática de perspectiva de género, así mismo fue detallado que la Corte Suprema de la Justicia de la Nación quien había dejado sentado utilizar tales criterios en éstas problemáticas para resguardar los derechos constitucionales reconocidos en nuestro Estado.

La implementación de la perspectiva de género ha permitido generar una transformación en cuanto al reconocimiento del derecho de las mujeres en nuestro Estado para poder erradicar, eliminar y proteger a los derechos fundamentales de las mujeres en el ámbito del desarrollo de sus relaciones interpersonales.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

VII, I. DOCTRINA.

- Piñuel y Zabala, Iñaki. (2001) Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. España: Editorial Sal Terrae.
- Fanjul, Aurelio J. (2002) El acoso moral (mobbing). Un nuevo riesgo en la medicina del trabajo. Buenos Aires: Astrea
- Organización Internacional del Trabajo. (2003) "Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirlas". Ginebra. www.ilo.org/global/langen/index.htm-OIT.
- Hirigoyen, M.-F. (2003). Acoso moral: contextos, diferencias, consecuencias y medidas. Revista Norte de Salud Mental, 18, p. 40.
- Maza, M. Á. (2004). El despido discriminatorio: una pequeña derogación con grandes consecuencias jurídicas. Revista Lexis Nexis Laboral y Seguridad Social, N° 9, p. 546 y ss.
- Montero, J. (2006). Feminismo: un movimiento crítico. Psychosocial Intervention [online]. Volumen (15), pp.167-180.
- Taruffo M., (2008) “la prueba” traducido por L. Manriquez y Jordi Ferrer B., Madrid, Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales S.A.
- Alchourrón, C. y Bulygin, E., (2012) “Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas”, Buenos Aires, Astrea.
- Hernández, M. (2015). Carga dinámica de la prueba: El paradigma de la carga probatoria en el proceso laboral. Asociación Argentina de Derecho Procesal, pp. 1-19.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso Núm. 190. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Castagnino, L.C., (2020). Acoso sexual en el trabajo. Rubinzal-Culzoni (Ed.), Tratado de Géneros, derechos y justicia. Derecho del trabajo. (pp. 239-240). Santa Fe: Rubinzal-Culzoni editores.

- Constitución Nacional.
- Ley 20.744. Ley de contrato de trabajo (1976).
- Código Procesal Civil y Comercial de la Nación (1981).
- Ley 26.485. Ley de protección integral de las mujeres para prevenir, sancionar y erradicar la violencia (2009).
- Ley N° 10.636. Responsabilidad del Estado (2014)

VII, III. JURISPRUDENCIA

- A.M.F. C/ M.G.F. Y OTRO S/ ORDINARIO (2021) Recuperado de: <https://www.diariojudicial.com/public/documentos/000/096/134/000096134.pdf>
- CSJN, autos "Mosca, Hugo Arnaldo c. Buenos Aires, Provincia de Policía Bonaerense y otros s/daños y perjuicios), (2007).