



Mobbing laboral y perspectiva de género: la prueba y su valoración.

Análisis del fallo “Chialvo Ivana V. C/ Municipalidad de Villa María y Otro – Ordinario – Otros (Laboral) Recurso de Casación” del Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba

Carrera: Abogacía.

Nombre del alumno: Matías Daniel Clemente.

Legajo: VABG70124

DNI: 41.485.349

Fecha de entrega: 26 de junio del 2022.

Tutora: María Belén Gulli.

Autos: “Chialvo Ivana V. C/ Municipalidad de Villa María y Otro – Ordinario – Otros (Laboral) Recurso de Casación – 328831”

Tribunal: Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba, Sala Laboral.

Fecha de sentencia: 27/07/2020.

Sumario: I. Introducción. II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. III. La ratio decidendi de la sentencia del TSJ Cordobés. IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. V. Análisis de la sentencia. VI. Corolario. VII. Referencias bibliográficas.

I. Introducción.

La organización del trabajo implica la reunión de un grupo de personas que tiene un fin común, lo que la convierte en una organización social. En estas organizaciones suelen contemplarse relaciones entre los distintos individuos. El *mobbing* es un fenómeno que surge dentro del derecho laboral y que en los últimos años ha adquirido mucha importancia (Tomassetti, 2013). La violencia de género y el *mobbing*, se desarrollan en diferentes formas y ambientes laborales. Son situaciones que actualmente se presentan cada día con mayor frecuencia en todo el mundo. La violencia de género es inherente a la agresión que se ejerce durante un tiempo prolongado de acoso laboral y es especialmente dirigido hacia las mujeres, situación que las coloca en una posición de vulnerabilidad (Fuentes Valdivieso, 2013).

Sin embargo, y pese a todos los preceptos constitucionales y nacionales de protección hacia los trabajadores y trabajadoras, a veces las relaciones de trabajo no son dignas, ni equitativas, ni respetuosas como se lo contempla en la Constitución Nacional en su art. 14 bis (Const., 1994, art. 14 bis), ni tampoco en la Ley 20.744 o bien llamada en adelante LCT.

En la presente nota a fallo se analizará la sentencia de autos “**Chialvo Ivana C/ Municipalidad de Villa María y OTRO – ORDINARIO – Otros (Laboral) –**

RECURSO DE CASACIÓN” (TSJ, 132-2020; 2020) de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba (en adelante TSJ), en el cual la Sra. Chialvo, quien en adelante se receptorá como actora, sufre acoso laboral en su ámbito de trabajo por parte de su superior.

A raíz de esto, el problema jurídico que se encuentra en dicho fallo es de prueba, debido a que el TSJ cordobés considera la carga probatoria aportada por la actora, sobre todo los testimonios que afirman el acoso padecido y valora la misma en base a la perspectiva de género a diferencia del Tribunal *a quo*, quien ha obviado considerar la valoración conforme la aplicación de la Ley 26.485 de protección integral hacia las mujeres que se encuentran inmersas en violencia de género y diversos estándares en dicha materia.

Es por esto que el análisis del fallo resulta relevante debido al análisis que hicieron los jueces sobre la carga probatoria aportada en el litigio y la ponderación que realizan sobre la misma, que da lugar a una valoración bajo la modalidad de perspectiva de género, que en los litigios sobre violencia o acoso hacia la mujer, tiene una alta importancia. Asimismo, se recogen diversos antecedentes internacionales, nacionales y provinciales que determinan la protección integral hacia las mujeres que son víctimas de acoso laboral y la importancia que tiene la prueba en estos litigios.

Por último, se dispondrán los hechos, la historia procesal y la decisión del Tribunal Superior de la provincia de Córdoba, con los argumentos que utilizan para sentenciar y, como así también, resolver el problema jurídico de relevancia.

II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal

Los hechos del litigio surgen de la violencia de género y el acoso laboral sufrido por la Sra. Chialvo (en adelante actora), en manos de su supervisor. Por lo cual, la actora inicia demandada en contra del Sr. Quevedo y la Municipalidad de Villa María (demandados) ante la Cámara del Trabajo de la ciudad de Villa María, persiguiendo el objeto de que se la indemnice por daños y perjuicios a causa del daño padecido, cuando desempeñaba sus tareas en el área de Tránsito. Dicha Cámara se apartó de la carga probatoria presentada por la actora y determinó que la Sra. Chialvo y el Sr. Quevedo

tenían una relación amorosa en el momento que transcurrieron los acosos, por lo cual se rechaza la demanda.

Ante esto, la actora interpone recurso de casación ante el TSJ Cordobés y argumenta que el *a quo* se apartó de la Ley 26.485 (Ley 26.485, 2009) de protección integral de las mujeres, la cual tiene por objetivo prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y todo tipo de violencia contra este género. Asimismo, sostiene que se vulneró la prueba producida en autos, al descalificar toda la prueba médica y psiquiátrica como consecuencia de los hechos producidos. También se ha apartado de toda la legislación vigente en la materia y omitió el método de evaluación mediante la perspectiva de género, generándole a la actora un menoscabo.

Por todo lo expuesto, el TSJ Cordobés hace lugar al recurso de casación interpuesto y condena de forma subsidiaria a las demandadas a fin de que se repare integralmente el daño producido hacia la actora.

III. La *ratio decidendi* de la sentencia del TSJ Cordobés

El TSJ cordobés resuelve de forma unánime admitir el recurso interpuesto por la actora. Sostuvieron y analizaron toda la carga probatoria aportada en autos por la actora, conforme a la perspectiva de género. Considera que el *a quo* se apartó de la Ley 26.485 (Ley 26.485, 2009), desconociendo la amplia regulación que existe en el sistema legal argentino en dicha materia.

Se acopla a la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer, que se ratificó por Argentina en 1996 y dijeron que este estándar debe aplicarse a raja tabla para evaluar las conductas que se acreditaron. Asimismo, considera que el Comité de Derechos Humanos sostiene que las constantes indagaciones sobre la vida sexual contribuye un ataque hacia la vida privada, honor e integridad de la actora.

Determina que la conducta del Sr. Quevedo se encuentra descrita en la Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, por lo tanto su aplicación no debió haberse obviado, sino que caso contrario, el *a quo* tendría que haber valorado la prueba desde esta óptica. Esto deja entrever que los jueces

del TSJ Córdoba de cierta forma dan solución al problema jurídico de prueba ya que valoran la misma a través de la perspectiva de género.

Por último, respecto al Derecho Laboral, consideran el Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en donde se constituye el acoso sexual como una forma de discriminación por motivos del sexo, lo cual coloca a la víctima en una situación de vulnerabilidad.

IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales.

En 1979 se aprueba la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación de la Mujer –CEDAW- (Ley 23.179, 1985). Argentina se suscribe a la misma en el año 1980, por lo cual posee jerarquía constitucional (Ahargo, 2015). Este es el primer instrumento de índole internacional de Derechos Humanos, que establece una protección integral hacia las mujeres, dejándose de lado con el papel tradicional que poseen las mujeres y los hombres dentro de la sociedad y la familia (Villaverde, s.f.).

La violencia en contra de las mujeres es de carácter sistemático en la sociedad actual. Es una problemática que afecta la igualdad, la paz y produce un detrimento en los Derechos Humanos. La necesidad de erradicar dicha violencia, se ve reflejada en diversos tratados y convenciones internacionales, como así también la legislación interna vigente. Así, nace la Ley 26.485 en el año 2009 que dispone políticas públicas y remarca la responsabilidad que posee el Estado, en sus distintos poderes, para erradicar, prevenir y sancionar las distintas formas de violencia (Bellotti, 2012).

En el presente fallo se exterioriza violencia y acoso laboral hacia la actora, que es un abuso de poder, cuya finalidad es excluir o someter al otro, por acción u omisión, que puede manifestarse como una agresión física, sexual, moral o psicológica, en sentido ascendente o entre pares, configurándose de esta manera una violación a los Derechos Humanos y, laborales (Briozzo, 2018).

Por su parte, la OIT define a la violencia laboral como la acción, comportamiento o incidente que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es humillada, lesionada, amenazada o agredida por otra, en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de las mismas. Según la OIT, la violencia

puede ser interna o externa. La primera de ellas se da en el lugar del trabajo y tiene lugar entre trabajadores, directores y supervisores. La externa, por su parte, tiene lugar entre trabajadores y toda otra persona presente en el lugar (Queruz Chemes, 2019).

El Tribunal Superior de Justicia de Córdoba dispone que la figura que acontece en este litigio es el *mobbing*. Carriaga (2016), sostiene que la violencia laboral también puede denominarse *mobbing* y comprende todas las conductas ilícitas e inapropiadas dentro del ámbito laboral que son dirigidas a una víctima, a la cual se le causa un daño físico o psicológico, o ambos.

Asimismo, el problema jurídico de prueba determinado en la presente nota a fallo es resuelto de manera correcta ya que, el *a quo* no valora la prueba, acontecimientos y hechos en base a la perspectiva de género. Ello es así debido a que, Gama (2020), dice que la prueba debe valorarse bajo la perspectiva de género en base a todas las presunciones legales, para interpretar los hechos de manera integral y dejar de lado los estereotipos de género. Se reafirma la idea de que la declaración de la víctima tiene un valor importantísimo.

Pero, ¿qué significa género? El mismo es, en grandes rasgos, un significado social que se les otorga a los hombres y a las mujeres respecto a sus diferencias biológicas. Hablar de perspectiva de género es utilizado como una herramienta que desentraña las diferencias históricas de poder entre hombres y mujeres. Esto también sucede dentro del Poder Judicial, porque en definitiva se deben dictar sentencias que no reproduzcan estos estereotipos sociales y culturales, si ello ocurre, es una situación de discriminación (Nallar, 2020).

El Estado posee la obligación de cumplimentar con toda la presunción legal que se dispone en los Tratados y Convenciones Internacionales de Derechos Humanos, como la CEDAW y, también la legislación interna. Es por esto que se deben implementar políticas públicas, que fomenten diversos programas y medidas desde lo educacional hasta lo cultural, a fin de promover y proteger tales derechos. Es que es el Estado el último garante de los Derechos Humanos, garantizándose de esta forma los ambientes libre de todo tipo de violencia (Boleso, 2020).

Ahora bien, volviendo al problema jurídico, según Di Corleto (2017), la Ley 26.485 determina el principio de amplitud probatoria. Si bien este cuerpo normativo no

dispone sobre cómo debe recolectarse la prueba, cumple con una función pedagógica por cuanto dispone la valoración de la prueba en base a la perspectiva de género. Determina que la víctima de violencia de género tiene acceso al principio de amplitud probatoria, sobre todo haciendo hincapié en el testimonio de la víctima de hechos que no pueden ser probados de manera expresa. Los operadores judiciales deben considerar los hechos y circunstancias a la hora de dictar sentencia, solo así se puede proteger a la mujer de manera integral. No obstante, esto no significa que se dicte sentencia mediante los testimonios, sin tener pruebas fehacientes de los hechos, sino que va más allá y dicho principio de amplitud probatoria obliga a los jueces a realizar una investigación a fondo y eficiente.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación sostiene en “R., A. y otro s. Abuso sexual - Párr. 3, art. 119 y violación inc. e., párr. 4, art. 119, Código Penal” (CSJN, 345:140, 2022) algo exactamente parecido. Dispone que cuando se entrevé una posible violencia en el litigio, la prueba debe valorarse con respecto a la perspectiva de género. Además, dictaminan el principio de la amplitud probatoria en la Ley 26.485, con el único fin de acreditar los hechos denunciados.

El TSJ Córdoba en “Lizarralde” (TSJ, 56, 2017) y “Sarmiento” (TSJ, 30, 2021) disponen que la administración de justicia es la primera línea de defensa en la protección de Derechos Humanos a nivel nacional, cuando se trata de violencia hacia las mujeres. Se debe ponderar la carga probatoria y valorarse en base a la perspectiva de género, en base a las presunciones legales dispuestas en el ámbito internacional, como nacional. El Poder Judicial debe destacarse a fin de enviar mensajes sociales que avancen en la protección y garantías de los Derechos Humanos de las mujeres a vivir sin violencia. Por lo cual, los Jueces tienen un rol activo en base a la prevención y reparación de las afectaciones que acarrea la violencia hacia la mujer.

Asimismo, el TSJ Córdoba en “López” (TSJ, 507, 2020), dispone que por recomendación de la CEDAW sobre violencia contra las mujeres recomienda que se aplique la perspectiva de género y un análisis de los hechos adecuado, en mira a dar cumplimiento con las obligaciones internacionales de los Estados, en materia de Derechos Humanos de las mujeres a vivir la vida sin violencia. Además, en la

valoración de la prueba con perspectiva de género, se deben incluir los testimonios de las mujeres víctimas de violencia.

En “Trucco” (TSJ, 140, 2016) y “Ferreyra” (TSJ, 267, 2016) dictamina que la discriminación en contra la mujer es una materia específica de la CEDAW, cuando incluye violencia que se basa en el sexo, es decir, la violencia dirigida en contra la mujer por ser mujer. La violencia de género es una discriminación que inhibe la capacidad de gozar, sentir y ejercer los Derechos Humanos y libertades fundamentales, que deben ser en pie de igualdad con los hombres. Esta relación también se desprende de la Convención Belém do Pará, donde la mujer tiene derecho a vivir una vida sin violencia, tanto en el ámbito privado como público.

V. Análisis de la sentencia.

Mediante los argumentos esgrimidos en el ítem anterior, se puede entrever que la violencia contra la mujer se encuentra latente en todas las relaciones interpersonales que desarrolle y está dada por el desequilibrio de poder entre hombres y mujeres. No solo se habla de violencia dentro del ámbito familiar, sino que muchas veces se encuentra latente en los ámbitos laborales, lo cual hace que el sufrimiento de la mujer sea aún más fuerte por lo que significa trabajar en estos tiempos. Si bien el *mobbing* laboral es una forma de violencia nueva, el TSJ Córdoba sienta un precedente en la materia porque hasta el momento en que se resolvió dicho litigio, Argentina no contaba en su legislación vigente una ley sobre el *mobbing*.

El análisis vertido por el TSJ Córdoba es loable, desde la cuestión de fondo hasta lo procesal. Es correcto que se haya considerado la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación de la Mujer –CEDAW- (Ley 23.179, 1985), en el ámbito internacional como así también la Ley 26.485 en la legislación interna. Tampoco se puede dejar de soslayar que si bien analizan la cuestión de fondo a través de la perspectiva de género, no dejan de lado el derecho laboral en el cual determinan que debe regirse y aplicarse el Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En este, se constituye al acoso sexual por una forma de discriminación con motivo del género y coloca a la víctima en una extrema situación de vulnerabilidad. Muchas veces las empresas tienen este tipo de conductas con la

finalidad de que las mujeres renuncien y así no pagar indemnizaciones por despidos in-causados.

Ahora bien, el problema jurídico de esta sentencia es el de prueba. El mismo no tiene que ver sobre cómo se prueba tal hecho o qué prueba se introduce a la causa. Va de la mano de cómo se analiza, aplica y valora tal prueba. El TSJ Cordobés dictamina de manera loable una resolución del problema jurídico, aplicando las presunciones legales correspondientes tanto en el ámbito nacional, como internacional. La única manera de juzgar con perspectiva de género es valorar la prueba del litigio a través de esta metodología y son los operadores jurídicos los responsables de determinarla.

Otra cuestión que tiene que ver con el problema jurídico, es el principio de amplitud probatoria. La existencia de este no es un mero capricho ya que, la violencia de género ocurre en ausencia de terceras personas por lo cual, la víctima tiene cierta amplitud para probar los hechos. Asimismo, esta amplitud va de la mano con el testimonio de la víctima que resulta primordial en casos de violencia.

Ahondando un poco más a fondo en esta resolución, se puede determinar que si bien la sentencia es correcta, se considera que el TSJ Cordobés debería haber dictaminado que la Municipalidad de Villa María tome cartas en el asunto y todos los trabajadores de dicho organismo presencien capacitaciones y/o cursos sobre violencia de género. La Ley Micaela establece que la capacitación en perspectiva de género debe llevarse a cabo en cualquiera de los tres poderes: legislativo, ejecutivo y judicial. Un Municipio es un ente público y como tal, debe subsumirse en la materia.

Si bien la sentencia es correcta tanto desde la cuestión de fondo, como desde el ámbito procesal, se puede entrever que falta mucho para acabar con la violencia hacia la mujer. Solo las resoluciones como tal buscan proteger a la mujer de manera integral a consecuencia de los pensamientos y accionares patriarcales. El juzgar con perspectiva de género no es un mero capricho sino que va de la mano con lograr un mundo más igualitario para con la mujer en todos los aspectos en que desarrolle sus relaciones interpersonales.

VI. Corolario.

En esta nota a fallo se ha analizado la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba en los autos “Chialvo Ivana C/ Municipalidad de Villa María y OTRO – ORDINARIO – Otros (Laboral) – RECURSO DE CASACIÓN” en el cual se analiza el *mobbing* laboral perpetrado por un supervisor hacia una trabajadora mujer que se desempeñaba como operadora en el área de tránsito. Ello tiene como consecuencia un menoscabo grave para la actora, por lo cual inicia el proceso en la Cámara del Trabajo de Villa María quien rechaza la demanda laboral y el acoso.

La sentencia sienta un precedente porque no solo resuelve la cuestión de fondo y analiza el *mobbing* laboral que hasta el momento en que se dicta la sentencia es una forma de violencia nueva, sino que resuelve el problema jurídico de prueba. Esta problemática no es sobre cómo se prueba un hecho o cómo se introduce la prueba al litigio sino más bien, tiene que ver sobre la valoración de la prueba en base a las presunciones legales impuestas. El TSJ determina una resolución del problema y determina que las pruebas deben valorarse en base a la perspectiva de género, por las presunciones dispuestas en la Ley 26.485 de protección integral hacia las mujeres, como así también los preceptos internacionales en la materia.

Asimismo, el TSJ determina que la conducta del Sr. Quevedo está catalogada como violencia laboral dentro de los términos de la Ley 26.485. Dictamina que el *a quo* se ha apartado de valorar la prueba en base a la perspectiva de género y ello ha re-victimizado a la mujer porque su decisión ha sido en base a estereotipos.

Si bien la perspectiva de género es una materia importante dentro del derecho, no solo para los operadores jurídicos, sino para las entidades públicas en general se puede entrever que el TSJ debería haber dictaminado que la Municipalidad de Villa María y todo su personal se capaciten en perspectiva de género para que estas situaciones no vuelvan a ocurrir. Esto lleva a pensar que aún falta un largo camino por recorrer no solo en la cuestión de educar sobre género sino sobre su aplicación misma.

VII. Referencias bibliográficas.

Doctrina

- **Ahargo**, A. C. (2015) El principio de amplitud probatoria en los casos de violencia de género. *En MicroJuris (edición digital)*. Cita online: MJD7282.
- **Bellotti**, M. I. (2012). La ley 26485 como recurso para prevenir, sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres. Recuperado de: <https://www.pensamientopenal.com.ar/doctrina/33396-ley-26485-recurso-prevenir-sancionar-y-erradicar-violencia-contra-mujeres> (Consultado el 24/05/2022).
- **Briozzo**, M. S. (2018). Violencia de género en el ámbito laboral. *En Rubinzal Culzoni (edición digital)*. Cita online: 1352/2018.
- **Boleso**, H. H. (2020). El proceso laboral y los estándares mínimos de protección del sistema interamericano de Derechos Humanos. *En MicroJuris (edición digital)*. Cita online: MJD15448.
- **Carriaga**, H. R. (2016). La prueba en el *mobbing*: primera parte. *En MicroJuris (edición digital)*. Cita online: MJD10345.
- **Di Corleto**, J. (2017). Igualdad y diferencia en la valoración de la prueba: estándares probatorios en casos de violencia de género. Recuperado de: https://www.academia.edu/40551080/Igualdad_y_diferencia_en_la_valoraci%C3%B3n_de_la_prueba_est%C3%A1ndares_probatorios_en_casos_de_violencia_de_g%C3%A9nero
- **Fuentes Valdivieso**, R. (2013). Acoso laboral o mobbing y violencia de género. Recuperado de: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r38415.pdf>. (Consultado el 23/04/2022).
- **Gama**, R. (2020). Prueba y perspectiva de género. Un comentario crítico. Recuperado de: <https://www.pensamientopenal.com.ar/doctrina/48692-prueba-y-perspectiva-genero-comentario-critico> (Consultado 24/05/2022).
- **Nallar**, F. (2020). La perspectiva de género en la justicia. *En Rubinzal Culzoni (edición online)*. Cita online: 2746/2020.

- **Queruz Chemes, A.** (2019). El Acoso Psicológico Laboral o Mobbing. *En Rubinzal Culzoni (edición digital)*. Cita online: 369/2019
- **Tomassetti, M. G.** (2003) Mobbing, aspectos generales. *En MicroJuris (edición digital)*. Cita online: MJD2944.
- **Villaverde, S** (s.f.). Ratificación Argentina del Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer. Recuperado de: <http://villaverde.com.ar/es/novedades/ratificaci-n-argentina-del-protocolo-facultativo-de-la-convenci-n-sbre-la-eliminaci-n-de-todas-las-formas-de-discriminaci-n-contr-la-mujer/> (Consultado el 24/05/2022).

Legislación

- Constitución de la Nación Argentina.
- Ley 20.744. Contrato de Trabajo.
- Ley 26.485. Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Jurisprudencia

- TSJ Cba “Trucco” Fallo: 140 (2016).
- TSJ Cba “Ferreyra” Fallo: 267 (2016).
- TSJ Cba. “Lizarralde” Fallo: 56 (2017).
- TSJ Cba. “Chialvo Ivana C/ Municipalidad de Villa María y OTRO – ORDINARIO – Otros (Laboral) – RECURSO DE CASACIÓN” Fallo: 132-2020 (2020).
- TSJ-Cba “López” (2020).
- CSJN “Rivero, Alberto y otro s. Abuso sexual - Párr. 3, art. 119 y violación inc. e., párr. 4, art. 119, Código Penal” Fallo: 345:140 (2022).
- TSJ-Cba. “Sarmiento” (2021).