

UNIVERSIDAD SIGLO 21



SEMINARIO FINAL

MODELO DE CASO

LA MUJER COMO OBJETIVO DE LA VIOLENCIA LABORAL

NOMBRE: Brancich, Natalia Isabel

LEGAJO: VABG41391

DNI: 24.138.600

TUTORA: Pereda, Gonzalo.

CARRERA: Abogacía

SEGUNDA ENTREGA: 22/06/2022

Tema: Perspectiva de género

Selección del fallo

SENTENCIA N° 23.538

TRIBUNAL: Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, sala II. Formado por los Doctores: Mario D. Adaro, José V. Valerio y Pedro J. Llorente.

PARTES: R., L. A., c. S., D. H. y otros s/ indemnización enfermedad-accidente

FECHA SENTENCIA: 09/11/2021. El Tribunal de forma unánime hacer lugar al recurso extraordinario provincial revocando la sentencia recurrida.

Sumario: I. Introducción - II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal - III. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia – IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – V. Postura de la autora – VI. Conclusión – VII. Referencia

I. Introducción

El acoso laboral es entendido como una situación donde “una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, con el objetivo de lograr que la víctima acabe abandonando su puesto laboral” (Abajo Olivares, 2006, p.121). En la causa “**R., L. A., c. S., D. H. y otros s/ indemnización enfermedad-accidente**” una trabajadora que cumple tareas en un negocio familiar enfrenta desde el inicio de la relación laboral situaciones de burlas, malos tratos, ridiculizaciones que debe sobrellevar tanto dentro del ámbito laboral como también en su vida familiar. El hecho de ser mujer la posiciona en un contexto de vulnerabilidad que es aprovechado por sus hostigadores para

desestabilizarla física y emocionalmente. La trabajadora se encuentra inmersa en una relación laboral hostil que termina por afectar su salud y ocasionar el abandono de su trabajo.

La importancia del fallo radica en la prevención que debe realizarse sobre la salud y la integridad física de los trabajadores, independientemente de cual sea su género, porque pueden resultar dañadas de manera irreversible cuando median situaciones de acoso y hostigamiento que no son advertidas. Ya sea dentro del ámbito laboral o en cualquier otro ámbito, la violencia propinada hacia la mujer vulnera sus derechos a la igualdad, a la no discriminación y a la dignidad. Toda violencia dirigida al género femenino genera “manifestaciones extremas de discriminación y se encuentran enraizadas en una apreciación de la inferioridad de las mujeres en la sociedad que se ve reflejada en todos los niveles” (Becchi, 2021, p.3).

La relevancia del pronunciamiento se centra en la aplicación de la perspectiva de género tanto para evaluar el material probatorio como para resolver el conflicto. La implementación de la perspectiva de género permite que los encargados de impartir justicia puedan dejar de lado ideologías que segmentan a la sociedad y comenzar a poner valor en la igualdad y la no discriminación. Es destacable que en el fallo se reconozca la necesidad de educar a quienes desempeñan funciones públicas en cuestiones vinculadas al género y la violencia contra la mujer, apuntando principalmente al conocimiento de la Ley 27.477 de Capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres, conocida también como Ley Micaela.

Un problema jurídico de prueba es el que resulta identificado en el fallo. En los problemas de prueba se afecta la premisa fáctica, ya que se crean dudas respecto a si un hecho verdaderamente sucedió (Atienza, 2005). En el fallo las pruebas que presenta la actora no resultan sustanciales para acreditar los hechos por los cuales se motivó la demanda. Es esencial tener en cuenta que la prueba debe ser tomada como: "cualquier instrumento, método, persona, cosa o circunstancia que pueda suministrar informaciones útiles para resolver esta incertidumbre" (Taruffo, 2006, p.267). La prueba en cuanto a probar la situación de acoso laboral que padece la actora resulta fundamental, ya que este es un conflicto que se da en las relaciones laborales y que resulta verdaderamente muy difícil

de acreditar. El testimonio de la víctima resulta sustancial para probar el hecho, aunque si bien alcanzaría con acreditar los hechos es relevante contar con todas las pruebas posibles y es por ello, que se valora la posibilidad de aplicar la amplitud probatoria frente a un acto donde media violencia y actos de discriminación.

II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal

L. A. R. (en adelante la actora) cumplía tareas en un negocio familiar y desde su comienzo el 08/10/2008 enfrentó en la relación laboral situaciones de burlas, malos tratos, ridiculizaciones que debe sobrellevar tanto dentro del ámbito laboral como también en su vida familiar. La actora se encuentra inmersa en una relación laboral hostil que termina por afectar su salud y la coloca en posición de despido indirecto. Frente a esta situación procede a iniciar demanda laboral contra quienes durante diez años fueron sus empleadores en el supermercado “Monte de Oro”. La demanda recae sobre los herederos supérstites, M. y F. S. (en adelante demandados o accionados), a quienes se les reclama indemnización por daños y perjuicios por tener incapacidad laboral a consecuencia de la violencia laboral y el acoso padecido.

La Cámara Primera del Trabajo, de Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial hace lugar a la demanda y ordena a la parte accionada a cumplir con el pago de indemnización por despido indirecto, preaviso, mes de despido, salarios impagos, art. 2 de la ley 25.323 y art. 80 de la ley de contrato de trabajo. La Cámara no hace lugar a la demanda por reparación integral que la actora había presentado.

L. A. R. interpuso recurso extraordinario provincial contra la sentencia de la Cámara Primera del Trabajo, de Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial. La actora aduce que el Tribunal no ha valorado material probatorio que resulta fundamental y que ha hecho una particular interpretación respecto al acoso. Considera que no se ha prestado atención a las pericias que demuestran la gravedad del daño ocasionado a su persona. Solicita que las pruebas sean evaluadas a la luz de la ley 26.485 de Protección integral a las

mujeres y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

Continuando el proceso se procedió a admitir formalmente el recurso interpuesto, se ordenó la suspensión de los procedimientos en la causa principal y, se corrió traslado a la contraria. En su dictamen el Procurador General sugirió la admisión del recurso extraordinario provincial.

Con voto del doctor Adaro al que adhieren los doctores Llorente y Valerio la Sala Segunda de la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza resuelve hacer lugar al recurso extraordinario provincial interpuesto por la actora y se ordena enviar las actuaciones al tribunal de origen a los fines de que se expida nuevamente teniendo en cuenta lo expresado.

III. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia

A pesar del tiempo transcurrido la actora todavía no puede dejar de rememorar esas situaciones de hostigamiento y acoso, lo que hace que vuelva a tener episodios de angustia y pánico. Se pudo establecer que existe una relación causal entre el acoso vivido con las patologías que ella presenta actualmente.

La Corte en su voto sostuvo que recae sobre la actora la carga probatoria de demostrar la existencia del ambiente laboral nocivo, esto pudo ser acreditado mediante las pruebas presentadas. También se evidencia que el empleador tenía conocimiento de esa situación nociva y que no había obrado en consecuencia. La actora pidió ayuda a su tío (empleador) y este permitió que el acoso continúe.

Respecto al análisis del material probatorio el Tribunal consideró que resulta posible evaluarlo teniendo en consideración una perspectiva de género. El doctor Valerio establece que se debe tener en consideración la amplitud probatoria que permite la ley 26.485 para poder acreditar todos los actos de violencia sufridos por la actora. La aplicación de dicha legislación es entendida por el doctor Valerio como una manera de “reforzar

direccionadamente el método de valoración en materia de erradicación de la violencia contra la mujer, para lograr desterrar las prácticas nocivas derivadas de la cultura jurídica patriarcal-inquisitiva”.

La situación de vulnerabilidad en que se encontraba la víctima obliga a desarrollar con prudencia el desarrollo de la parte probatoria y de las situaciones fácticas, en cuanto a lo referido a los actos de discriminación, las difamaciones y las conductas abusivas que sobre ella se propinaban. A todo la situación debe adicionarse que los acosadores eran parientes de la víctima, lo que hacía que la situación de hostigamiento no se redujera al ámbito laboral, sino que traspasará ese umbral y se continuara dentro de la familia.

Para la Corte, no resulta una casualidad que la víctima del daño sea una trabajadora mujer, ya que ella forma parte de un colectivo social de mayor vulnerabilidad donde está más propensa a padecer violencia laboral. Frente a esta situación la mujer necesita de una mayor protección. La relación laboral nociva permite identificar la desigualdad que existe entre los géneros y la relevancia que tuvo en el caso el hecho de que la actora fuera mujer, ya que eso la expuso a sufrir violencia laboral.

La situación padecida por la actora encuadra dentro de lo que la ley 26.485 en el artículo 6 inc c define como violencia laboral, por recibir malos tratos, insultos y hostigamiento constante por parte de sus empleadores, los cuales a su vez eran miembros de su familia lo que agrava la situación. La situación de la actora también puede encuadrarse dentro de las diferentes formas de violencia a las que alude el artículo 5 la ley 26.485, ya que recibía violencia física mediante pellizcos o patadas, violencia psicológica, entre otras.

IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Desde tiempos inmemoriales el acoso ha estado presente dentro de las relaciones laborales, aunque puede considerarse que ha sido en los últimos tiempos cuando se ha

tenido mayor conocimiento de los casos que realmente existen. Sí bien es un flagelo que no suele visibilizarse, son muchos los casos que se encuentran dentro del contexto laboral.

El acoso laboral se encuentra estrechamente ligado al género, esto se debe principalmente a que son las mujeres quienes se encuentran más expuestas a este flagelo y son quienes corren mayor riesgo de sufrirlo dentro del ámbito laboral debido a su susceptibilidad. A esto debe adicionarse también la muy poca cantidad de denuncias que son realizadas por las víctimas, esto es en razón de que muchas veces se carece de material probatorio y dónde el único testigo resulta ser la víctima, ya que el acoso se da en un ámbito totalmente de silencio. Por otra parte, tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de acoso laboral aunque existe una mayor tendencia a que sean las mujeres quienes resultan afectadas, esto se debe principalmente a los estereotipos fuertemente culturales arraigados en la sociedad y en esas estructuras patriarcales basadas en la desigualdad de género y en la autoridad masculina (Dening, 2021).

Al acoso laboral también se lo conoce con el término inglés *mobbing*. Dentro del ordenamiento jurídico nacional hasta hace tiempo no existía ninguna conceptualización que pudiera precisar que debía entenderse por acoso laboral. Son los jueces en su trabajo de interpretación quienes brindan una definición respecto al *mobbing*:

Hostigamiento psicológico efectuado por el superior jerárquico o compañeros de trabajo mediante comportamientos hostiles sistemáticos y prolongados en el tiempo dirigidos hacia un trabajador, que lo disminuyen en su salud psicofísica y/o dignidad, con la finalidad de provocarle un malestar psicológico tal, que derive en su renuncia o sometimiento a condiciones laborales inferiores¹.

La ley 26485 de Protección Integral a las Mujeres en el artículo 5 establece la existencia de distintos tipos de violencia los cuáles pueden ser ejercidos contra las mujeres. En el artículo 6 de la misma ley se establecen modalidades de violencia dentro de ellas en el inciso c se hace referencia a la violencia laboral contra las mujeres. En la última parte del artículo se sostiene que el “hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una

¹ C. Nac. Trab., sala 10ª. "S., J. D. v. Fooprint SA s/despido" (2011)

determinada trabajadoras con el fin de lograr su exclusión laboral” es violencia laboral. Puede sostenerse entonces que el acoso forma parte de la violencia laboral.

El acoso laboral puede manifestarse de tres maneras bien diferenciadas ascendente, descendente y horizontal. En el caso particular del fallo analizado la actora sufre acoso laboral por parte de sus superiores jerárquicos, entonces se encuentra con un tipo de acoso laboral denominado *bossing*. Por otra parte, también se manifiesta el acoso horizontal por parte de sus compañeros de trabajo cuando por ejemplo la insultan, colocan motes o le hacen realizar labores que no tendría que cumplir. La particularidad del acoso sufrido por la actora se centra principalmente en que no solo es ejercido por su superior jerárquico sino que también el superior jerárquico es su familiar directo, entonces el hostigamiento no solo se presenta dentro del lugar de trabajo sino que continúa en la vida familiar

En la situación analizada es el superior jerárquico quién ejerce el hostigamiento y a su vez quién tiene conocimiento de qué otras personas también lo ejercen. Como empleador tiene la obligación de hacer cesar estas conductas, ya que la ley de Contrato de Trabajo en el artículo 17 establece que las personas trabajadoras no deben sufrir ningún tipo de discriminación. Por otra parte, cuando el empleador esconde el *mobbing* horizontal ejercido por compañeros de trabajo podría existir un abuso del *ius variandi* (Pose, 2012)

El acoso laboral presenta un importante inconveniente y es la dificultad de probar los hechos. Es por ello, que durante el proceso se deben reunir la mayor cantidad de pruebas a los fines de que la causa no resulta desestimada por carencia de pruebas. En los casos de acoso laboral se permite la carga dinámica de la prueba, es decir, que tanto la actora como el empleador en este caso en particular tienen la posibilidad de aportar material probatorio a los fines de demostrar los hechos que se han alegado.

El material probatorio resulta de gran importancia a los fines de determinar la relación de causalidad que existe entre el hostigamiento vivenciado por la víctima y los problemas de salud posteriores que tiene la víctima. Los jueces no siempre han logrado acreditar el nexo causal por lo que han determinado que:

La acreditación de la relación de causalidad entre los trabajos realizados por el dependiente o el ambiente laboral en el que se llevan a cabo y el padecimiento por el

que se acciona, escapa a la órbita médico legal, siendo facultad del juez, en cada caso, la determinación de dicho aspecto²

Frente a situaciones de acoso laboral en donde la mujer a resultado discriminada y vulnerada en sus derechos la ley 26.485 en el artículo 16 inciso i establece la posibilidad de recurrir a la amplitud probatoria a los fines de acreditar todos aquellos hechos que se han alegado. En estos casos las pruebas siempre deben ser analizadas dentro del contexto de violencia en que se han desarrollado.

Al momento de hacer una valoración sobre la prueba y buscar identificar si tiene impacto de género es necesario que no se reproduzcan estereotipos culturales, considerar aquellas relaciones asimétricas de poder entre los géneros y tener en cuenta el relato de la víctima. Si puede realizarse una valoración de la prueba con perspectiva de género será posible identificar con mayor facilidad si se trata de un conflictos por motivos de género (Dening, 2021)

Sí bien puede considerarse que la Ley 26485 resulta la más factible de ser aplicada en un caso de acoso laboral es importante también destacar que dentro del ordenamiento jurídico nacional se cuenta con importante legislación. Dentro de la Constitución Nacional los artículos 14 bis y 16, en la Ley de Contrato de Trabajo el artículo 17 y 81 y en la ley de Actos Discriminatorios el artículo número 1. Además también puede recurrirse a la legislación a nivel internacional como la CEDAW y la Convención Belem do Pará, las cuales buscan combatir y erradicar la violencia en contra de la mujer.

V. Postura de la autora

Al iniciar la nota a fallo se había identificado un problema jurídico vinculado con la prueba. Este problema afecta la premisa fáctica entonces es necesario presentar las pruebas que resultarán sustanciales para acreditar los hechos que la actora había legado.

² Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - Sala ii “A.V.L. (1) c/ c.r.p. y otro s/accidente - acción civil” (2017)

Frente al acoso laboral muchas veces resulta difícil probar el hecho, sobre todo cuando es la víctima la única que cuenta con material probatorio. Algunos autores como es el caso de Abajo Olivares (2006) coinciden en determinar que es la víctima la única persona capaz de demostrar la culpabilidad de su acosador, ya sea mediante su testimonio o el aporte de otras pruebas. Frente a esta situación la Ley 26.485 en el artículo 16 inciso i permite la aplicación de la amplitud probatoria a los fines de que se consideren todas aquellas pruebas que permitan demostrar la discriminación y la violencia sufrida por la víctima. Cuando media una situación de violencia debe recurrirse a la amplitud probatoria para poder acreditar aquellos hechos que son denunciados siempre teniendo en cuenta el contexto donde se han dado y los testigos de la causa.

En un primer momento los tribunales no realizan un análisis correcto de las pruebas aportadas, tanto las pruebas periciales como las testimoniales. Este material no fue evaluado de la manera correcta a los fines de acreditar los hechos que aducía la actora. Posteriormente, se pudo identificar el nexo entre la plataforma fáctica y las pruebas dando así certeza del daño que había sufrido la actora. Ese daño había emergido del ambiente hostil en donde se había desarrollado la relación laboral y donde la actora no había contado con ningún salvoconducto que pudiera ayudarla a sortear el acoso y evitar de alguna manera el daño en su salud.

Al momento de evaluar las pruebas siempre debe hacerse teniendo en cuenta la legislación nacional e internacional que regula la materia, particularmente la Convención Internacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, como así también la Ley Nacional 26.485, la Ley 23.592 y el Convenio 190 de la OIT, entre muchos otros.

El fallo en análisis es comparable con la causa “Kraus Ingrid Analía C/ La Caja ART S.A. P/ enfermedad profesional (12345) p/ recurso extraordinario provincial” en la cual también existió una carencia de material probatorio y mediante la aplicación de la Ley 26.485 que permite la amplitud probatoria la actora pudo acercar todas las pruebas y lograr así llegar a la resolución. En el caso mediante la valoración de las pruebas quedó acreditado que había existido una situación de acoso similar a la del *mobbing*. En ambas

causas las víctimas son mujeres y esto es lo que genera una mayor predisposición hacia la discriminación y la violencia.

Es sumamente importante tener en cuenta la perspectiva de género al momento de valorar las pruebas. Tal como lo establece Ortiz Celoria (2019, p.5) la perspectiva de género “implica identificar las relaciones de poder que existen entre los géneros que la mayoría de los casos resultan ser más favorables para los varones y discriminatorias para las mujeres”

VI. Conclusión

Al haber realizado un recorrido por las distintas partes del fallo puede concluirse sosteniendo que las situaciones de discriminación y violencia en contra de la mujer, simplemente por el hecho de pertenecer a ese género, continúan estando presentes dentro del ámbito laboral por mas recaudos que se tomen. Muchas veces la discriminación y la violencia no se reducen a la esfera laboral y trascienden a otros ámbitos donde la mujer desarrolla su vida para continuar desgastándola, como es en el caso particular el ámbito familiar.

La violencia laboral encierra un problema muy importante y es la forma que existe de constatar los hechos. En muchos casos la probanza solo se reduce al testimonio de la víctima y de existir pruebas insuficientes la causa puede resultar desestimada, quedando de esta manera, la víctima sin alcanzar la reparación del daño ocasionado. En estos casos, de forma personal se considera que basta con el testimonio de la víctima para acreditar los hechos, ya que los terceros que pueden conocer la situación difícilmente se involucren, generalmente porque tienen miedo de ser la próxima víctima del acosador.

VII. Referencias

Doctrina

- Abajo Olivares, F. (2006) *Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral*. Argentina: Lexis Nexis
- Atienza, M. (2005) *Las razones del derecho. Teorías de la argumentación jurídica*. México: Instituto Investigaciones Jurídicas.
- Becchi, M. (2021) *Violencia laboral y juzgamiento con perspectiva de género*. Buenos Aires: La Ley
- Dening, L. (2021) *Mobbing y perspectiva de género*. La Ley. Cita: AR/DOC/1444/2021
- Ortiz Celoria, D. (2019). Juzgar con Perspectiva de género. *Revista. Pensamiento Penal*. Recuperado de: <https://www.pensamiento penal.com.ar2021/03>
- Pose, Carlos (2012). *El acoso psicológico como causal de despido indirecto*. La Ley. Cita Online: AR/DOC/5550/2012
- Taruffo, M. (2006) *Sobre las fronteras. Escritos sobre la justicia civil*. Argentina. Ed. Temis.

Legislación

- Congreso de la Nación. (15/11/ 1994). Constitución Nacional. Ley N° 24.430. Boletín oficial
- Congreso de la Nación. (13/05/1974) Contrato de Trabajo. Ley 20.744. Boletín Oficial
- Congreso de la Nación (11/03/2009) Protección Integral a las Mujeres. Ley 26.485. Boletín Oficial.
- Congreso de la Nación. (03/08/1988) Actos Discriminatorios. Ley nacional 23.592. Recuperado de Infoleg
- Congreso de la Nación. (19 de Diciembre de 2018) Ley 27499. Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado. Recuperado de Infoleg.

Jurisprudencia

- Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, sala II. “Kraus Ingrid Analía C/ La Caja ART S.A. P/ enfermedad profesional (12345) p/ recurso extraordinario provincial”. (10/11/2020). Recuperado de La Ley
- C. Nac. Trab., sala 10ª. "S., J. D. v. Fooprint SA s/despido" (2011)
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - Sala ii “A.V.L. (1) c/ c.r.p. y otro s/accidente - acción civil” (2017)
- Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, sala II. “R., L. A., c. S., D. H. y otros s/ indemnización enfermedad-accidente” (09/11/2021)