

UNIVERSIDAD SIGLO 21



SEMINARIO FINAL DE GRADUACION

MODELO DE CASO

NOMBRE: PABLO BOLFAR

LEGAJO: VABG85283

CARRERA: ABOGACÍA

TUTOR EXPERTO: HERNAN STELZER.

FECHA ENTREGA: 24/06/2022

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 del autor – VI. Conclusión – VII. Bibliografía

I. INTRODUCCION

En las relaciones laborales resulta muy común que existan desigualdades en cuanto al trato, a las oportunidades, al género, entre muchas otras. Esas desigualdades tienen como ideología fundacional al patriarcado que ha creado durante muchísimo tiempo un desequilibrio respecto al hombre y a la mujer. Lo antes expuesto, puede ser identificado en el fallo “Kraus Ingrid Analía C/ La Caja ART S.A. P/ enfermedad profesional (12345) p/ recurso extraordinario provincial” donde una trabajadora convive dentro de una relación de trabajo hostil, quedando expuesta al hostigamiento de sus compañeros lo que termina por dañar su salud. La trabajadora interpone demanda por daños y perjuicios.

El pronunciamiento es muy importante debido a que resalta la desigualdad existente entre géneros y la asimetría de poder imperante dentro de la relación laboral, estos dos factores son realmente negativos al momento de poner en valor los derechos de los trabajadores. Son en su mayoría mujeres las que en el ámbito laboral padecen discriminación por parte de sus empleadores. Esto se debe principalmente a que se las considera un objeto susceptible de ser vulnerado con mayor facilidad (Buompadre, 2016).

La aplicación de la perspectiva de género es lo que hace diferente al fallo. Lo cual permite obtener una mirada obligatoria sobre las desigualdades para lograr aplicar el derecho desde la imparcialidad. Otro punto de relevancia es la importancia que tiene el material probatorio al momento de demostrar los hechos. En los casos de acoso laboral resulta muy complejo lograr una comprobación fáctica es por eso que “los

tribunales dan relevancia a la prueba de testigos, por ser el medio más idóneo para demostrar tales extremos” (Otaola, 2021, p. 3).

En referencia con el material probatorio puede decirse que en el fallo se encuentra un problema jurídico asociado con la prueba que “puede caracterizarse como una situación en la que falta conocimiento acerca de la calificación normativa de una conducta determinada (en un caso dado). Y el problema que plantea esa situación es, por consiguiente, un problema de conocimiento” (Alchourrón y Bulygin, 1987, p. 203). El cúmulo de pruebas aportadas a la causa resulta desestimado y desvalorizado, esto conlleva a que la actora no se encuentre en posición de demostrar los hechos y hacer valer sus derechos.

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

La instancia procesal da inicio cuando la Sra. I.A.K, como demandante, presenta demanda en contra de la aseguradora de riesgos de trabajo La Caja. La demandante había comenzado su relación laboral con la empresa La Campañola S.A. durante el año 1999. Si bien la relación de trabajo en sus inicios fue buena con el correr del tiempo se fue complicando debido a los sucesivos actos de discriminación y al hostigamiento persistente que recibió, los cuales derivaron en dolencias psicológicas que afectaron su vida cotidiana y laboral. En la demanda laboral iniciada por la actora frente a la Cámara Segunda del Trabajo, de Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial se solicita el cobro de las prestaciones dinerarias fijadas en la Ley 24.557.

La Cámara rechazó la demanda fundamentando su decisión en que las pruebas aportadas a la causa no revisten la identidad suficiente como para determinar la relación causal con el hecho alegado por la actora. Sostuvo también que resulta debatible la calidad de legitimario pasivo de la aseguradora de riesgos de trabajo La Caja.

Respecto a la decisión de la Cámara la actora procede a interponer recurso extraordinario provincial por considerar que la sentencia resulta arbitraria y poco

objetiva. El recurso extraordinario prospera ordenando la suspensión de los procedimientos y se corre traslado a la demanda.

La Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, sala II procede a aceptar de forma parcial el recurso extraordinario provincial anulando la sentencia de la Cámara. La causa regresa al tribunal de origen a los fines de que se expida nuevamente conforme lo establecido respecto a las dolencias psicológicas de la actora.

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

La Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, Sala II se encuentra conformada por los doctores Omar Palermo, José Valerio y Mario Adaro los cuales de forma individual han planteado sus votos sobre la causa pero manteniendo una línea argumental genérica. Los jueces han basado sus argumentos tomando en consideración la perspectiva de género que da lugar a realizar valoraciones teniendo en cuenta la falta de igualdad, la discriminación y los estereotipos culturales.

Para la Corte no resulta tarea sencilla determinar la discriminación a la que se encuentran sujetas las mujeres tanto dentro del ámbito laboral como de cualquier otro. Lo que sucede es los actos discriminatorios se invisibilizan, se los enmascara detrás de otras cuestiones para que resulten complejos al momento de ser probados. Frente a actos de discriminación lo primordial es optar por la amplitud probatoria, de esta manera se puede aportar diferentes pruebas que ayuden a demostrar los hechos y resolver aquellas cuestiones que se están relacionadas con la falta de igualdad.

En la causa los actos discriminatorios son valorados tomando como referencia la ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres. La discriminación sufrida por la actora se encuentra asociada a su condición de mujer, madre y por tener hijos a cargo, esto la coloca dentro de un contexto susceptible de ser vulnerado. En su voto individual el doctor Adaro reconoce la importancia de recordad que en el plenario “Montani Tribio Daniela cl Trammat S.A. y otros U.T.E p/ despido" p/ recurso extraordinario provincial” la Corte Suprema de Justicia de la Nación entendió que:

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 discriminación¹.

Tras el análisis del material probatorio se logró identificar que la actora había atravesado una relación laboral hostil que podía ser considerada como una situación típica de *mobbing* o acoso laboral. También quedo demostrado que el acoso laboral no fue prevenido por la empleadora, ni tampoco por la aseguradora de riesgos de trabajo, quienes tienen la obligación de respetar los derechos del trabajador y bregar por el resguardo de su salud. Es por estas razones, que el doctor Palermo en su voto confirma la procedencia del reclamo realizado en el marco de la ley de Riesgos de Trabajo. A esta decisión adhieren también los doctores Adaro y Valerio.

Probar la existencia del acoso laboral recae en cabeza de quien lo padece lo que se vuelve muy complicado, por eso es importante poder recurrir a la amplitud probatoria. Frente a actos de discriminación la valoración de los hechos debe realizarse teniendo en cuenta la sana crítica.

IV. ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES

El acoso laboral es un tema que se encuentra instalado dentro de la sociedad y que también ha generado un gran debate en cuanto a lo jurídico. El *mobbing* es 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.

¹ Corte Suprema Justicia de la Nación. "Montani Tribio Daniela el Tramata S.A. y otros U.T.E p/ despido" p/ recurso extraordinario provincial"(2020)

El *mobbing* se configura mediante las conductas de acoso que realiza un superior jerárquico o un compañero a otro trabajador con una finalidad perversa (González Pondal, 2007) que es la de dañar a su víctima para alejarlo de su puesto laboral. Para que se desarrolle el *mobbing* al menos deben existir dos sujetos: activo, que es quien desarrolla el acoso y pasivo, quien resulta receptor de todas las conductas discriminatorias. Fanjul (2002) considera que el sujeto activo puede no ser solamente una persona, sino que por el contrario, pueden ser un grupo que actúa de manera sincrónica para hostigar a otra persona. También pueden presentarse un tercer sujeto que son los testigos, los cuales conocen de la existencia del acoso pero por temor a ser ellos la próxima víctima se quedan callados o se suman a las conductas del hostigador.

El *mobbing* se desarrolla en tres planos diferentes: ascendente, descendente y horizontal. El *mobbing* descendente o también conocido como *bossing* es “una situación en la cual un individuo que se encuentra en una cierta situación de poder dentro de la escala jerárquica acosa a uno o varios individuos que se encuentran subordinados” (Machado, 2014, p. 76). En el fallo “Kraus Ingrid Analía C/ La Caja ART S.A. P/ enfermedad profesional (12345) p/ recurso extraordinario provincial” la actora sufre frecuentemente *mobbing* descendente por parte de sus superiores jerárquicos.

El *mobbing* ascendente es cuando son los trabajadores de un rango inferior los que acosan a sus superiores o jefes. El tercer tipo de *mobbing* es el horizontal que se presenta cuando el acoso es realizado por los mismos compañeros de trabajo. Dentro del fallo puede observarse esa situación particularmente cuando la actora regresa a trabajar a la línea de producción y sus compañeros se burlan de ella.

Respecto a la prueba del acoso laboral se aplica la teoría de la carga dinámica, la cual no exime al trabajador de incorporar elementos probatorios y pudiendo aportar indicios (Gabet, 2019). El testimonio de la víctima es relevante, ya que en causas como D.,R.B c/Entretenimientos Patagonia SA s/sumario s/inaplicabilidad de ley” se consideró que “la prueba testimonial valorada al efecto, concluyó que efectivamente ésta se enfermó como resultado del conflicto laboral con la empresa. En consecuencia, tuvo por acreditada la injuria y consideró justificado el despido indirecto”. Si se acredita la existencia del acoso laboral la sanción que se establece para el acosadores habitualmente la de mayor cuantía estipulada por la Ley de Contrato de Trabajo que equivale a una indemnización agravada (Gabet, 2019)

Al referirse a las normas que se aplican para los casos de *mobbing* dentro de la Ley de Contrato de Trabajo pueden enunciarse los artículos 62, 63, 65, 78 y el 81 en el cual el empleador debe garantizar a todos sus trabajadores igualdad de trato en idéntica situación y también el artículo 17 que hace alusión a la no discriminación. Importante destacar que el trabajador puede iniciar una acción por daños y perjuicios en contra del empleador fundándose en el artículo 75 de la Ley de Contrato de Trabajo.

También, por frente a un acto de *mobbing* se puede contar con la ley de Actos Discriminatorios, la cual en su artículo primero establece la posibilidad de hacer cesar todo acto de discriminación por razones de sexo, por ejemplo cómo puede ser en el caso del fallo analizado y se prevé el resarcimiento por daño moral.

La ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres en el artículo 6 establece distintos tipos de violencia contra la mujer y específicamente en el inciso c se hace alusión a la violencia laboral describiéndola 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.

La situación de acoso conlleva un acto de violencia respecto a la víctima, sobre esto en la causa "A., R. A. c. Hipódromo Argentino de Palermo s/ despido" la Cámara Nacional de apelaciones del Trabajo Sala 6° entendió que: "El acoso supone una violencia sobre la mujer que esta intenta rechazar y da motivo a la disolución del contrato. Así lo entiende el art. 4° de la ley 26.485"

La Ley 26.485 en el artículo 16 inciso i refiere a la posibilidad de emplear la amplitud probatoria frente a situaciones en donde la mujer ha estado expuesta a violencia y discriminación. Respecto a los medios de prueba "los tribunales dan relevancia a la prueba de testigos, por ser el medio más idóneo para demostrar tales extremos" (Otaola, 2021, p. 3).

V. POSTURA DEL AUTOR

Como puede comprenderse dentro de las relaciones laborales es muy factible que se presenta desigualdad respecto al trato y de oportunidades. Muchas veces estas desigualdades se encuentran ligadas al género y se encuentran fundadas en una ideología bastante antigua que es la del patriarcado en donde el hombre se encuentra en una posición de superioridad respecto a la mujer y ejerce su poder sobre ella. A lo largo del fallo analizado se puede ver como esa superioridad y ese poder es ejercido sobre la trabajadora creando una relación de trabajo hostil en la cual se la denigra, se la discrimina y termina por provocar un daño a su salud.

El tribunal reconoce que la trabajadora se encuentra en una situación hostil, la cual es similar al acoso laboral. Pero para llegar a esa conclusión tuvo que valerse de indicios y de pruebas que pudieron determinar el acoso laboral, lo que resulta muy difícil de ser probado. En los casos de acoso laboral como lo sostiene Otaola y con quien se coincide “los tribunales dan relevancia a la prueba de testigos por ser el medio más idóneo para demostrar tales extremos” (2021, p.3)

Comprobar la violencia laboral y la discriminación sufrida por las mujeres dentro del ámbito del trabajo es una cuestión muy compleja debido a que estos actos se invisibilizan y muchas veces quienes son testigos de los mismos prefieren no implicarse. Resulta muy importante al momento de comprobar la violencia laboral y los actos de discriminación la aplicación de la amplitud probatoria que establece la Ley 26.485 en el artículo 16 inciso, ya que de esta manera, es factible aportar todos aquellos medios de prueba que van a servir para demostrar el nexo causal que existe entre la relación de trabajo hostil y las dolencias que sufre la actora.

Vale reconocer que la discriminación sufrida por la actora se encuentra asociada a su condición de mujer, de madre y de tener hijos a su cargo. Esto es lo que hace que ella se encuentre en una situación de mayor vulnerabilidad y también lo que provoca que no pueda ascender dentro de la empresa al no contar con tiempo libre para poder realizar un perfeccionamiento.

VI. CONCLUSION

La violencia es una cuestión que afecta a todos los ámbitos en los que las personas desarrollan su vida, pudiendo resultar sumamente perjudicial para quienes son tomados como víctima. Dentro del ámbito laboral, las mujeres son quienes más lo padecen debido a esas desigualdades estructurales que se encuentran inmersas en la sociedad y que resultan difíciles de impedir.

Es necesario que los derechos de las mujeres trabajadoras sean considerados en pie de igualdad con los del hombre tomando como referencia una perspectiva basada en el género. Considerando que la mujer trabajadora se encuentra en una situación de mayor vulnerabilidad por la cual requiere de una tutela especial. No puede permitirse que la mujer víctima de violencia laboral termine por sufrir dolencias en su salud o recurrir al despido indirecto porque hay alguien que la hostiga. Deben tomarse medidas para evitar la discriminación y la violencia dentro del ámbito laboral de manera efectiva.

VII. REFERENCIAS

DOCTRINA

- ✓ Alchourrón, C. y Bulygin, E. (1987). *Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas y sociales*. Buenos Aires: Astrea
- ✓ Buompadre, J. (2016) *Violencia de género en la era digital. Modalidades mediante el uso de la tecnología*. 1ª ed. Buenos Aires: Astrea
- ✓ Fanjul, Aurelio J. (2002) *El acoso moral (mobbing). Un nuevo riesgo en la medicina del trabajo*. Buenos Aires: Astrea
- ✓ Gabet, E.(2019) ¿Cuándo se configura el mobbing?. *Revista Derecho del Trabajo*. (mayo), 1138. La Ley
- ✓ González Pondal, Tomás Ignacio (2007) *Cuestiones en torno al bossing*. Buenos Aires: La Ley
- ✓ Machado, J. (2014) *Revista de Derecho Laboral*. Santa Fe: Rubinzal Culzoni
- ✓ Otaola, M. (2021) *Mobbing o acoso laboral en Argentina: visibilizar para prevenir y disuadir*. Buenos Aires. La Ley

- ✓ Piñuel y Zabala, I. (2001) *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. España. Editorial Sal Terrae

LEGISLACION

- ✓ Congreso de la Nación. (13/05/1974) Contrato de Trabajo. Ley 20.744. Boletín Oficial
- ✓ Congreso de la Nación (11 de Marzo de 2009) Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Ley 26.485. Boletín Oficial.
- ✓ Congreso de la Nación. (3 de Agosto de 1988) Actos Discriminatorios. Ley Nacional 23.592

JURISPRUDENCIA

- ✓ STJ “D.,R.B c/Entretenimientos Patagonia SA s/sumario s/inaplicabilidad de ley”(2002)
- ✓ C. Nac. Trab., sala 6ª, expte. 1181/08, "A., R. A. c. Hipódromo Argentino de Palermo s/ despido” (/2010)