



El acoso laboral una cuestion de genero

**Causa “Bodegas Don Huberto En J° 50177 Muñoz, Julieta Andrea C/
Bodegas San Huberto S.A. S/ Despido P/ Recurso Extraordinario
Provincial”**

Nombre: Diego Oscar Fleita

DNI. 36.445.937

Tutor: Romina Vittar

Tema: Cuestión de Género.

Carrera: Abogacía

Año 2022

Sumario: I.- Introducción. II.- Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. III.- Ratio decidendi. IV.- Antecedentes doctrinarios jurisprudenciales. V.- Postura del autor. VI.- Conclusión. VII.- Listado de referencia

I.- Introducción.

La violencia contra las mujeres puede presentarse en cualquiera de los ámbitos de desempeño o interrelación, es transversal, por ello la ley 26.485 contempla diferentes tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, incluida la laboral que es la que nos atañe (Dobarro.2021) Actualmente Argentina ha ratificado diversos instrumentos de derechos humanos, los cuales gozan de idéntica jerarquía que nuestra Constitución Nacional, los cuales tiende a achicar la brecha de las desigualdades existentes entre los habitantes, es importante rescatar que las mujeres fueron conquistando derechos que antes solo parecían concernir a los hombres por ser considerados el sexo más fuerte tiempo y son por medio de estos tratados que se establece la obligación por parte del estado de prevenir cualquier manera de violencia ejercida en la mujer, en los distintos ámbitos donde se desarrolle.

El acoso laboral, conocido asimismo como acoso moral, y muy frecuentemente a través del término inglés *mobbing* ('acosar', 'hostigar', 'acorrallar en grupo'), es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. (Qué es el *mobbing* o acoso laboral s.f)

De lo mencionado se desprende que el estado debe arbitrar todos los medios necesarios a fin de garantizar a las mujeres el goce y libre ejercicio de sus derechos, uno de esos medios es requerir al poder judicial, como el órgano encargado de administrar justicia, de analizar las causas con perspectiva de género, entendiendo el grado de vulnerabilidad al cual está sometida la mujer, en la causa que será analizada a lo largo de esta nota a fallo, sentenciado el 29 de marzo de 2021 por la Suprema Corte De Justicia, Sala Segunda Poder Judicial provincia de Mendoza “Bodegas Don Huberto En J° 50177 Muñoz, Julieta Andrea C/ Bodegas San Huberto S.A. S/ Despido P/ Recurso Extraordinario Provincial” los

operadores jurídicos valoraron la situación de humillación sufrida por la actora reconociendo más allá de lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo, el compromiso asumido por nuestro país al ratificar la Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer (CEDAW, 1979) el cual manifiesta que la discriminación contra la mujer atenta contra los principios de la igualdad de derechos.

El caso presenta un problema axiológico es decir cuando la regla que se debe aplicar contraría una norma o derechos fundamentales, puntualmente el juez de primera instancia aplica la ley laboral dejando de lado previsto en los tratados internacionales lo cual fue aplicado por el máximo tribunal en razón de las pruebas y denuncias formuladas por la actora frente a quien como empleador debió adoptar las medidas para proteger a su empleada frente a los malos tratos recibidos, razón por la cual y ante el ``Mobbing laboral`` o acoso laboral se dio por despedida.

Seguidamente se mencionara, para una mejor comprensión del presente trabaja, a establecer la situación fáctica que desemboco en el proceso, dejando sentados los argumentos del tribunal provincial, posteriormente se mencionaran diversas opiniones referidas a la temática abordada, las cuales servirán de sustento para esbozar la opinión del autor y conclusión.

II.- Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

La actora entabla demanda en contra de Bodegas San Huberto S.A dado que manifestó haber sido acosada de manera sistemática por Sr. Gabriel Ambrosini gerente de la empresa con insultos, violencia, burlas y descalificación tanto sobre sus tareas y como de su persona, conforme surgen de testimoniales brindadas que ratificaron el relato de la actora, por lo que en su pretensión solicito indemnización por despido en razón de los padecimientos morales, físicos y sociales sufridos por la trabajadora, preaviso, vacaciones proporcionales, sueldo anual complementario y multa prevista por el art. 2 de la ley 25.323, con más los intereses legales allí dispuestos, la instancia anterior admitió parcialmente la demanda y rechazó la multa dispuesta por el art. 80 de la ley de contrato de trabajo por cuanto sostuvo que la empleadora puso a disposición de la trabajadora el certificado de trabajo correspondiente.

A su turno Bodegas San Huberto SA, plantea el recurso extraordinario provincial por considerar la sentencia de grado arbitraria, infundada y violatoria de los derechos de debido proceso, legítima defensa y derecho de propiedad de su parte. Manifiesta que solo se pronunció sobre reclamos no realizados ni menos probados por la actora configurando una condena extra petita y por lo tanto se aparta de lo establecido en los arts. 17 y 18 de la CN

El juez a quo al momento de realizar la valoración de las pruebas considero cumplidos los requisitos para hacer proceder las indemnizaciones por despido sin que exista argumento válido por parte de la empresa demandada que permita modificar la decisión de la instancia. Asimismo tuvo por acreditado que la actora debió soportar en el ámbito laboral el constante mal trato por parte del gerente y que si bien se realizaron las denuncias correspondientes dentro de la empresa, el mismo no fue prevenido y mucho menos reparado por la empleadora quien tiene la obligación de resguardar la integridad física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras a su cargo (artículo 75 de la ley de contrato de trabajo, Ley 19.587).

El máximo tribunal admitió parcialmente el recurso extraordinario provincial y en consecuencia condena a Bodegas San Huberto S.A., ordeno al Sr. Gabriel Ambrosini y a los directivos de la empresa “Bodegas San Huberto S.A.” a tomar cursos de capacitación sobre violencia laboral y perspectiva de género y obligo a pedir disculpas a la actora

III.- Ratio decidendi

La Sala Segunda de la Excma. Excma. Suprema Corte de Justicia integrada por los el Dr. Adaro; Dr. Valerio y Dr. Palermo admitieron parcialmente el recurso extraordinario provincial. Para ello se tomó en consideración que el *a quo* tuvo por admitidas las injurias denunciadas por la actora, quien debió soportar el hostigamiento por parte del gerente y que el mismo no fue ni prevenido ni mucho menos reparado.

Por otro lado considero el derecho de la mujer trabajadora a que se respeten tanto sus garantías constitucionales como convencionales, en igual condición que los hombres, por lo que se exige una mirada con perspectiva de genero la cual supone el estado de vulnerabilidad que sufre la mujer en el ámbito laboral. Manifestó que la violencia contra la mujer atenta no solamente al derecho a la igualdad y a la no discriminación, sino también al referido derecho a la dignidad y a la integridad humana, tal como ocurre en el caso

analizado el cual produjo la ruptura laboral debido a las persecución y maltrato de su superior que debió denunciar, demostrando la indiferencia por parte de los directivos de la accionada.

Por ultimo destaca ciertos deberes que surgen de los instrumentos internacionales y que obligan a los Estados adheridos a adoptar medidas no solo de carácter legislativo si todas aquellas que sean necesarias para hacer efectivos los derechos y libertades contemplados, (art. 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos). Por su parte, la Convención de Belém do Pará obliga a los Estados a actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres; entre otros.

IV.- Antecedentes doctrinarios jurisprudenciales.

Para dar comienzo a este apartado del trabajo, es importante precisar que es la perspectiva de género, la misma tomando lo sostenido por el Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH) constituye un enfoque teórico de análisis que permite repensar las construcciones sociales y culturales de la distribución del poder entre mujeres y hombres y que afectan de manera directa, las formas de relacionarse. Constituye una herramienta conceptual y práctica que permite desarrollar propuestas metodológicas, con el fin de variar las relaciones, que han derivado en discriminación, falta de equidad, poco acceso a oportunidades y al desarrollo, así como poco conocimiento de sus derechos como humanas.

Argentina no cuenta con una norma que haga referencia exclusiva a la violencia laboral, sin embargo como uno de los alcances se encuentra la Ley 26.485 de prohibición de violencia contra la mujer¹, la cual en su art 6 inc. c) establece que la violencia laboral contra las mujeres es:

(...) 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

¹ Ley n° 26.485, (2009). Ley de Protección Integral a las Mujeres, BO 14/04/2009

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.

Posteriormente, el decreto reglamentario 1011/2010² de la ley antes mencionada remarco que en ningún caso se debía realizar una interpretación restrictiva ni mucho menos taxativa agregando que se considera discriminación en el ámbito laboral acto tendiente a provocar distinción, exclusión o preferencia, o que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres (art. 6, inc. c). por lo cual la norma deberá ser interpretada por los jueces laborales en sintonía con la LCT.

En el ámbito internacional el tema del acoso laboral o “Mobbing” es afrontado por diversos instrumentos entre ellos el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Pará), los cuales conforman el bloque constitucionalidad federal (art. 75, inc. 22, Constitución Nacional). Todas ellas incorporan Esta normativa incorpora nuevas ideas que enlazan a los trabajadores, y en particular a las trabajadoras del sexo femenino con una protección contra la violencia, el acoso físico, psicológico y sexual. Todos ellos dan origen a las primeras concepciones de que la violencia contra la mujer conocida como violencia de género- en el ámbito laboral la cual abarca aspectos físicos, sexuales, psicológicos así como toda forma de discriminación.

La utilización del término mobbing en el sentido general se produjo a mediados del siglo pasado, el mismo es utilizado para identificar a toda violación directa o indirecta al principio de igualdad de los hombres, así como a cualquier tipo de restricción en el ejercicio de un derecho, que traiga aparejada la conculcación de las libertades contempladas en ellos (Bustamante Casas, 2008). Etimológicamente el termino mobbing proviene de mob (plebe, populacho, muchedumbre, de lo que se desprende el significado de molestia, turbación o malestar), entendiéndose por tal a todo acoso, ataque moral, maltrato

² Decreto n° 1011/2010 - Ley de protección integral a las mujeres, 19/07/2010

psicológico, humillación y toda acción u omisión que atente contra la dignidad, integridad física o psíquica, moral o social de un trabajador, el acoso moral se convierte en una amenaza generalmente encubierta, la humillación y/o el hostigamiento en forma constante y prolongada que sufre un trabajador en ejercicio de su función, durante su jornada laboral.

Probar la violencia de género laboral suele transformarse en una dificultad procesal manifiesta Kathrin Ecke (2019), los jueces del fuero laboral son los responsables de determinar la existencia del acoso denunciado, sin embargo también hay situaciones de violencia difíciles de acreditar por suceder generalmente cuando no hay testigos y porque, a la vez, los acosadores tienen en cuenta esta dificultad y se aprovechan de ella. Afirma Hernández (2015) que 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. Ello por cuanto es un imperativo del propio interés y por consiguiente su omisión traerá aparejada una sentencia contradictoria a su pretensión.

Jurisprudencialmente la CSJN ha sostenido que las leyes deben ser interpretadas “a favor de quienes al serles aplicadas con este sentido consiguen o tienden a alcanzar el ‘bienestar’, esto es, las condiciones de vida mediante las cuales es posible a la persona humana desarrollarse conforme a su excelsa dignidad” (CSJN, “Madorrán, Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas s/reincorporación”, 03/05/2007, Fallos: 330:1989, voto de los jueces Lorenzetti, Fayt, Petracchi, considerando 5º). Esto va directamente relacionado con la obligación que pesa sobre el órgano judicial de administrar justicia con perspectiva de género

V.- Postura del autor

Hablar de perspectiva de género es hacer referencia a una mirada inclusiva que abarque las necesidades y derechos tanto de mujeres como de hombres. Sin embargo, resulta es preciso entender que atento a la desigualdad de relaciones de poder existe entre ambos sexos, la mujer es colocada en una situación de vulnerabilidad y desventaja no solo frente a las oportunidades laborales sino en cuanto pasa a ser víctima de acoso o violencia por parte de quien se encuentra en un rol de superioridad frente a esta.

Por ello es importante que trabajar para erradicar las discriminaciones y patrones socioculturales instaurados en la sociedad, enfatizando en la defensa, tutela y promoción de los derechos humanos de las mujeres, otorgando las herramientas suficientes para que puedan ejercerlos, es aquí donde las instituciones asumen un rol protagonista integrando la perspectiva de género en todo los ámbitos.

El acoso laboral -o mobbing es una práctica caracterizada por la humillación y/o el hostigamiento en forma constante o repetida y prolongada que padece un trabajador (Bustamante Casas, 2008). Resulta indispensable reconocer que tal circunstancia guarda analogía con la Ley 26.485 de prohibición de violencia contra la mujer (2009), cuyo artículo 6° conceptualiza a la violencia laboral de idéntica manera.

Así la jurisprudencia tiene un valor fundamental la como fuente de conocimiento, por ello me remito al fallo “Plaut Monica c/ Cia de Servicios Hoteleros S.A³, en el cual la Cámara se pronuncia valorando la actitud frente a la existencia de los hechos y la omisión por parte de la empresa. Como se aprecia en la causa analiza en el presente trabajo se tomó en cuenta la declaración brindada por la actora en atención a que al ser la misma objeto de violencia debe ser escuchada y su declaración debe ser tenida en cuenta por el Juez.

Al encontrarse esta conducta legalmente reprochada solo queda determinar la manera se debe actuar frente a la falta de medios probatorios y es aquí donde surge la necesidad de juzgar con perspectiva de género, la con permite que el juzgador aplique una actividad y valoración probatoria apta para la adecuación de los hechos bajo esta nueva concepción.

Es importante mencionar que la actora se hallaba impedida de probar los hechos, debido a que los mismos acontecen en un contexto privado y a su vez la misma se encuentra en una situación de inferioridad para acreditar el hostigamiento por encontrarse en una relación de dependencia laboral, ello se fundamenta en la teoría o instituto “prueba leviores” Peyrano, Jorge (1982, p. 103) la cual presume que un determinado hecho

³ Plaut Monica C/Cia. De Servicios Hoteleros S.A. S/ Daños Y Perjuicios". C.N.Civ.- Sala M- De Fecha 05/06/2001.

normalmente “fácil” de probar, se torna en materia difícil en función de circunstancias que no guardan relación con el soporte material de la prueba directa respectiva.

En la causa analizada se advierte que el máximo tribunal provincial en base a las pruebas aportadas tuvo por acreditada la violencia sufrida en la actora. La misma se beneficiaría finalmente luego de que la justicia resolviera hacer lugar al recurso extraordinario provincial y declarase responsabilidad no solo al agresor sino a la empresa demandada quien habiendo podido evitar el mobbing puso en dudas las declaraciones de la actora, condenando al pago de las sumas solicitadas en la pretensión de la señora Muñoz.

VI.- Conclusión

La casusa “Bodegas Don Huberto En J° 50177 Muñoz, Julieta Andrea C/ Bodegas San Huberto S.A. S/ Despido P/ Recurso Extraordinario Provincial” que motivo la presente nota, tiene origen frente al hostigamiento sufrido por la actora en el ámbito laboral, lo cual llevo a la misma a darse por despedida. Es importante destacar como se mencionó anteriormente que estas conductas reprochables ocurren en el ámbito de la privacidad lejos de la mirada expectante de terceros, lo cual hace aún más difícil poder demostrar el mobbing o acoso laboral.

Frente a esta situación de inferioridad en la imposibilidad de probar los hechos se produce la inversión de la carga dejando todo su peso en manos de la demandada que no pudo demostrar haber adoptado las medidas necesarias para evitar el abuso, sino todo lo contrario se podría decir que omitió todas las denuncias que no solo la actora realizara sino otros empleados que se vieron avasallados en su derecho de desarrollarse en un ámbito laboral digno y bajo condiciones óptimas.

Respecto a la cuestión de género se advierte que la misma fue adquiriendo cambios significativos en nuestro país no solo en el ámbito legislativo sino jurisprudencial y doctrinario. Por todo ello considero que la decisión adoptada por el tribunal es acertada por cuanto hizo primar el derecho constitución y convencional asegurando los derechos a la parte más débil de la relación laboral.

VII.- Listado de referencia

Doctrina

Bustamante Casas, M. C. (2008). El mobbing laboral. SAIJ - Sistema Argentino de Información Jurídica, pp. 1-10. Disponible en <https://n9.cl/z8dqz>

Dobarro V. (2021) La violencia y discriminación en el ámbito laboral, en especial por razón de género Revista La Ley. Perspectiva de género desde el derecho, (49) 27-29. Disponible en https://www.juschubut.gov.ar/images/OM/2021/La_Ley.pdf

Ecke, K. (24/01/2019). GROW, Género y Trabajo. Disponible en <https://generoytrabajo.com/2019/01/24/legislacionacososexual/>

Foro de Seguridad, Foro de Profesionales Latinoamericanos de Seguridad (s.f) Qué es el mobbing o acoso laboral: síntomas, modalidades, consecuencias y cómo enfrentarlo El mobbing es el acoso laboral por parte de jefes o compañeros de trabajo. El mobbing puede desembocar en pérdida del trabajo, y también en serio daño psicológico de la víctima <https://www.forodeseguridad.com/artic/discipl/4150.htm>

Hernández, M. (2015). Carga dinámica de la prueba: El paradigma de la carga probatoria en el proceso laboral. Asociación Argentina de Derecho Procesal. Disponible en <https://n9.cl/exq1b>

Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH) (2008) Herramientas básicas para integrar la perspectiva de género en organizaciones que trabajan derechos humanos. Disponible en <https://www.corteidh.or.cr/tablas/25753.pdf>

Peyrano J. W., (1982) “aproximación a la teoría de las pruebas leviores,” en “Estrategia Procesal Civil”, Santa Fe, Editorial Rubinzal Culzoni

Jurisprudencia

CSJN, (2007). “Madorrán, Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas s/reincorporación”, Fallos: 330:1989 (03/05/2007)

SCJ, Sala Segunda Poder Judicial provincia de Mendoza “Bodegas Don Huberto En J° 50177 Muñoz, Julieta Andrea C/ Bodegas San Huberto S.A. S/ Despido P/ Recurso Extraordinario Provincial” 29 de marzo de 2021.

Legislacion

Constitución Nacional (1994)

Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra

La Mujer (CEDAW, 1979)Ley N° 23179.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm>

Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (1976)

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>