



UNIVERSIDAD SIGLO 21

SEMINARIO FINAL

MODELO DE CASO

Argentina debe imponer una ley específica de violencia laboral en contra de las mujeres

Derechos fundamentales en el mundo del trabajo.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, de la Provincia de Buenos Aires, autos:

"Morinigo Rocío Soledad c/ Levi's | despido" (2018).

NOMBRE: Gil Ces Ariel Marcelo.

LEGAJO: VABG107251.

DNI: 22.981.081.

TUTORA: Gulli, María Belén.

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. Bibliografía. VII.I Doctrina – VII.II Legislación – VII.III Jurisprudencia.

I. INTRODUCCIÓN

La elección del presente fallo tiene su fundamento y relevancia en la importancia social que representa la atenta y fundamental aplicación de los derechos fundamentales en el mundo del trabajo. En este caso particular estamos frente a un caso sospechoso de violencia y *mobbing* laboral. Puesto las cosas así, es dable destacar como actúan los magistrados en nuestro Estado que son quienes van a impartir justicia en sus sentencias. En este caso particular la actora manifiesta haber sufrido *mobbing* y acoso en el ámbito laboral, es por ello que estos casos deben ser tratados con una mirada más integral y de una manera más específica atento a la tracción de lo sucedido y acontecido.

En igual sentido el presente fallo permite alcanzar una resolución de manera integral teniendo en cuenta la legislación conforme a la perspectiva de género. De esta perspectiva todos los medios probatorios obtienen y alcanzan una especial relevancia e importancia por su constricta relación con los derechos fundamentales de la mujer para que ésta pueda acceder en iguales de condiciones a la justicia frente a estos procesos.

Asimismo indefectiblemente es importante para el Estado asegurar la vigencia de los derechos fundamentales en el mundo del trabajo que permite construir una vía que garantice la igualdad ante la ley en los procesos laborales sobre todo para las mujeres que sufren acoso laboral y éstas se encuentran en desventaja por nuestro sistema judicial. Advierte el artículo 75 de la Ley N° 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo) que el empleador tiene la obligación de prevenir y erradicar la violencia laboral para resguardar los derechos fundamentales de las personas que trabajan y para protegerlas contra toda forma de maltrato, acoso, abuso y

discriminación en el trabajo. Por su parte la Ley Nacional N° 26.485 de protección integral a la mujer manifiesta:

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 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 (Ley N° 26.485, art. 6 inc. c, 2009).

El problema jurídico presente en este fallo es de prueba y el mismo se ocasiona según Alchourrón y Bulygin (2012) en el modo de valoración de la información fáctica necesaria para corroborar los hechos puestos a consideración. Este problema pone a la justicia a repensar cual es y cómo ha de aplicarse la teoría de la carga probatoria dentro de contextos de causas laborales enroladas con hechos vinculados a casos de violencia de género.

La dificultad para confirmar los dichos de la actora con correlación al acoso y su acusación -que este es precisamente el nexo causal- siendo ineludible el ejercicio de la valoración de la prueba a través de las cuestiones de perspectivas de género. Nuestros jueces cuando atraviesan estas causas judiciales donde hay una mujer que alega los dichos y ésta indefectiblemente debe probarlos pero también la otra parte debe demostrar su inocencia también demostrándola que por ello se aplica la prueba dinámica donde recae en ambas partes el deber de probar frente a los estrados judiciales a los fines de comprobarlo, ello implica una posición en igualdad para las partes y sobre todo para resguardar los derechos fundamentales de las mujeres frente a estos procesos.

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 como lo es en este caso en particular, los hechos alegados por la actora adquieren dificultad probatoria en el proceso.

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

La Sra. M.R.S. laboraba para una empresa textil denominada “Levi’s” donde era maltratada, humillada, hostigada y acosada laboralmente por parte de la superiora jerárquica en adelante la Sra. A.G.B. que era la única supervisora que tenía el local en cuestión. Asimismo, lo realizó en un marco de abuso de poder y sobre todo de tratar de desestabilizar emocionalmente a su subordinada con el fin de que abandone su puesto de trabajo a los fines de evitar cualquier tipo de indemnización laboral.

Puesto las cosas así, todo este maltrato y acoso laboral se realizaba en algunas ocasiones en privado así también este destrato violento lo solía realizar frente a los compañeros de la Sra. M. así también en frente de potenciales clientes que visitaban la tienda.

Todas estas conductas aberrantes injustamente soportadas por la Sra. M. derivaron de que ésta sufriera trastornos y alteraciones de carácter psicológicas y que por supuesto se posicionara en un rol de ser discriminada por su género. Esta situación llevó a que la Sra. M. asuma en carácter de actora en el proceso judicial contra la demandada Levi’s.

Asimismo, la Sra. M envía formal misiva (carta documento) a la empleadora con el fin de que arbitrara la situación y le diera una solución frente al acoso y *mobbing* laboral que era soportado injustamente por ésta, sin obtener respuesta alguna y ante el silencio decide darse por despedida de forma indirecta por solo culpa de la patronal.

El tribunal de primera instancia hizo lugar a la demanda incoada por la Sra. M. y sentencia favorecerla en los rubros indemnizatorios solicitados por ésta, como despido sin justa causa, en efecto obtiene la indemnización correspondiente.

La demandada interpuso recurso a la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, Sala V, éste es rechazado, fallando nuevamente y por segunda vez a favor de la Sra. M., manifestando que en autos quedó acreditado el acoso y *mobbing* laboral que fue sufrido por ésta. Estableció costas para la vencida y determinó los honorarios profesionales para los abogados y peritos que actuaron en el proceso.

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

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la ciudad de Buenos Aires, Sala V, por unanimidad resolvió y argumentó en la causa “Morinigo Rocío Soledad c/ Levi's despido” en los siguientes términos, a saber:

La Doctora Cañal manifestó que de la prueba testimonial aportada por la accionante quedó acreditado que sufrió acoso laboral y psicológico por parte de la supervisora, dado que los testigos fueron contestes en describir el hostigamiento, insultos y malos tratos sufridos por la trabajadora, coincidente con lo denunciado en la demanda, además agregaron que era una persona sumisa y que dejó de trabajar por un hecho violento.

Asimismo los testigos propuestos por la demandada no aportaron nada a la dilucidación de la litis, dado que refirieron que no conocen el motivo por el cuál la actora dejó de trabajar.

En autos quedó acreditado que la actora sufrió de acoso psicológico, ya que los testigos mencionados precedentemente han sido coincidentes en la persecución laboral que sufría la trabajadora por su condición de paraguaya dado que la supervisora Gioia siempre hacía alusión a su nacionalidad y se refería a ella con palabras soeces.

En tales condiciones la Dra. Cañal consideró ajustada a derecho la solución arribada por la sentenciante, ya que el acoso moral sufrido por la trabajadora provocó una continua y creciente aflicción, y parecía tener por finalidad hacer insostenible la continuidad de la relación laboral, por lo que debe mantenerse lo decidido en origen.

Respecto al daño moral se trata de conductas ilícitas de las cuales fue víctima la actora durante el desarrollo del vínculo laboral, protagonizadas por quien, por su función jerárquica, representaba al empleador en el lugar de trabajo. Luego los daños ocasionados resultan resarcibles por aquél por los hechos del dependiente, aún en ausencia de un vínculo contractual por los hechos del dependiente.

En consecuencia al haberse acreditado que la actora fue víctima de acoso moral la Dra. Cañal consideró procedente la reparación por daño moral, pues se configuró una situación ilícita por parte de una empleada superior de la empresa que afectó la dignidad de la trabajadora y que le causó un perjuicio moral que debería ser resarcido aún en ausencia de relación de trabajo.

En virtud de lo expuesto la Dra. Cañal afirmó qué correspondía confirmar la imposición de costas, pues a su juicio, en su determinación el Juez debe guiarse por un criterio jurídico y no meramente aritmético y, en el caso, se advierte que la actora se vio obligada a litigar y que, aunque en una medida menor que la reclamada, la demanda ha prosperado.

Por su parte el Doctor Perugini dijo: que adhería a los fundamentos de la Dra. Cañal y votó en igual sentido. En definitiva la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de Buenos Aires, Sala V confirmó la sentencia del tribunal *a quo*.

IV. ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES.

El fenómeno del *mobbing* es una situación creada bajo el maltrato psicológico y violencia laboral hacia un trabajador en particular por parte de una persona o grupo de personas, es decir su jefe, compañeros o subordinados, realizada de forma progresiva y continuada en el tiempo. Su significado proviene del verbo inglés *to mob* que significa “acosar/atacar”, encuadrado bajo las figuras de violencia laboral, acoso laboral, moral, psicológico y hostigamiento. En la Argentina no se encuentra regulada en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) como tampoco posee su propia regulación en particular, sin perjuicio de que hay una variedad de leyes a nivel nacional y provincial

referidas al acoso y violencia laboral. Asimismo, Argentina tiene una adhesión al Convenio N° 190 de la OIT que trabaja en pos de dilucidar la violencia en contra de la mujer (Striebeck Mariana, p.6, 2019).

Es necesario mencionar que muchas veces las consecuencias jurídicas del acoso laboral además del resultado de un despido indirecto es que el trabajador padezca una enfermedad profesional como es el caso del estrés laboral, padecimiento que no se encuentra listado en la ley de ART y que el mismo es producto del constante hostigamiento laboral sufrido.

Por su parte, en los autos: “PRANZONI MIRIAN MARIA C/ ROBERTO CARASA Y CIA. S.R.L. Y OTRO – ORDINARIO” la Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba dijo que resultaba claro que las disposiciones normativas de la Ley de Riesgos del Trabajo no contemplan el daño sufrido por la víctima del acoso psicológico, conforme surge del listado de enfermedades profesionales (decreto N° 658/96) y la tabla de evaluación de incapacidades (decreto N° 659/96). Sin embargo una correcta hermenéutica del art. 6 de la LRT (según decreto N° 1278/00) a la luz de la jurisprudencia del Máximo Tribunal a partir del caso “Silva Facundo Jesús c/Unilever de Argentina S.A. s/enfermedad accidente. Fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación el 18.12.07. Expte. 1789-04, dirigida a subsanar la inconstitucionalidad que se le achacaba al texto originario, conduce a establecer que, comprobada la existencia de un nexo de causalidad adecuado entre el perjuicio y la actividad laboral desempeñada a favor del empleador, la incapacidad deba ser resarcida.

Asimismo el *mobbing* o acoso laboral es un tema de mucha actualidad en nuestros días, marcado por la cada vez mayor cantidad de casos que se repiten en nuestras relaciones laborales. Este fenómeno perturba la integridad y la dignidad del trabajador en su faz espiritual afectándolo de manera negativa (Bustamante, Casas 2008).

El *mobbing* o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y (como criterio estadístico una vez por semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social. (Abajo Olivares, 2010, p. 7).

Sin perjuicio de ello autores como González Pondal (2016) contradicen dicha postura ya que expresan que no es acertado marcar como tiempo una vez a la semana y durante seis meses, que cada situación es particular, y dependerá del caso y la frecuencia. “No hay razón fundada para considerar razonable tal afirmación. ¿Por qué seis meses? ¿Por qué no siete o cuatro? Como puede verse es totalmente arbitrario el fijar a priori un plazo de tiempo. Todo dependerá de la intensidad del daño, y, en definitiva, queda todo librado al criterio del juez, el que, conforme a la sana crítica, analizará el caso concreto según el paso del tiempo”. (González Pondal, 2016, p. 32).

El acosador actúa de forma violenta por múltiples motivos, pero siempre su acción es realizada con intención, actitud que es totalmente desaprobada por la sociedad y que genera una destrucción a la personalidad de la víctima.

Siguiendo esta línea doctrinaria el *mobbing* para Livellara (2013):

es una situación donde una persona se ve sometida en su lugar de trabajo por otra persona u otras personas a una serie reiterada y prolongada de conductas hostiles. Se trata de un grave estrés psicosocial que trae aparejados niveles alarmantes de estrés crónico que pueden desencadenar un síndrome de desgaste profesional, “burnout”, además de otras enfermedades psicobiológicas.

Definimos al acoso psicológico laboral (*mobbing*), como todo comportamiento indebido de una o más personas, reiterado en determinado espacio temporal, dirigido principalmente a causar males anímicos a otra y otras personas, que acarrea comúnmente un daño psicológico y siempre un daño a la dignidad (González Pondal, 2016, p. 15).

Por su parte en la legislación Argentina tenemos la ley N° 26.485 la cual 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 (Ley N° 26.485 Violencia contra la mujer, art. 6 inc. c, 2009)

El *mobbing* cuenta con muchas características que son compatibles con las que argumenta haber vivido la actora por lo que su testimonio sumado a las pruebas presentadas serviría para acreditar que se estaría ante una situación de acoso y *mobbing* laboral.

V. POSTURA DEL AUTOR

Es importante destacar que para nuestro Estado estas sentencias son destacables para la jurisprudencia Argentina a los fines de erradicar todo tipo de violencia contra la mujer y en este caso realizada en el ámbito laboral de la mujer. Tan importante que es el empleo para la mujer en nuestro Estado por ello es que por

imperio debe erradicarse en concordancia con toda la legislación de carácter local e internacional que vela por ello.

Por otro lado la aplicación de la perspectiva de género es un deber esencial que los que imparten justicia en nuestro Estado deben aplicar a sus fallos.

Así las cosas, a la actora se la sometió en una desigualdad de poder en cuanto a la que realizaba tales actos era su superior en jerarquía empresarial. Esa desigualdad pone en evidencia que la finalidad para la cual es impartida en todos los casos versa para evitar una futura indemnización laboral, trae el fin de que la empleada abandone su puesto laboral por su cuenta.

En definitiva concuerdo con lo sentenciado por todos ambos tribunales que intervinieron en los presentes obrados y la aplicación real de la perspectiva de género para desmantelar cualquier parámetro de desigualdad ante la ley y el debido proceso.

VI. CONCLUSIÓN.

En los presentes obrados que fueron sentenciados por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en los autos "Morinigo Rocío Soledad c/ Levi's | despido" en el año 2018 se ha puesto de manifiesto el compromiso por parte de la Cámara como un caso de género en su tratamiento, en este caso fue en el marco de una relación laboral donde la parte actora había sufrido del *mobbing* y acoso en su puesto de trabajo por parte de la superiora jerárquica donde ésta abusaba de su poder para humillar a su subordinada en este sentido la Cámara resolvió por unanimidad hacer lugar a la demanda a favor de la parte actora y manifestar que se demostró la existencia de *mobbing* laboral.

Por su parte el *mobbing* o acoso laboral como problemática relacionada al mundo del trabajo daña a sus víctimas en sus derechos y deja secuelas que no pueden ser resarcidas de manera coherente, como son las enfermedades físicas y psicológicas. En consecuencia, la cuantía económica en el resarcimiento no es suficiente en ninguno de los casos porque las secuelas quedan para siempre en la mujer que padeció esa humillación y menosprecio a sus derechos fundamentales en el mundo del trabajo.

Así las cosas es dable destacar que el Estado a través del Poder Judicial es necesario la aplicación de la perspectiva de género para tratar estas contiendas judiciales con estas problemáticas y con esto equiparar a la mujer en igualdad de derechos y equidad en el proceso como prescribe nuestra Constitución Nacional.

En conclusión, más allá de los derechos conquistados por las mujeres, todo ello sigue siendo un gran desafío para éstas, dado que su aplicación depende de quienes imparten justicia, la jurisprudencia de la CSJN manifiesta que es un deber del rol de los Magistrados aplicarlas, pero en la práctica vemos que puede ser diferente, es por ello que destacamos que es importante erradicar y eliminar la violencia laboral en contra de las mujeres en concordancia con todos los instrumentos nacionales e internacionales que velan por ello.

VII. BIBLIOGRAFÍA.

VII.I DOCTRINA.

- Bustamante Casas, María Cecilia, (2008), El *Mobbing* Laboral, Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod>
- Abajo Olivares, F. (2010). *Mobbing: Acoso psicológico en el ámbito laboral*. Ed. Abeledo Perrot, Buenos Aires.
- Alchourrón, C., & Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: ed. Astrea.
- Livellara. (2013). *Doctrina del Día: el acoso laboral en la Argentina: mobbing. Violación de Derechos laborales*. Revista online Thomson Reuters. Recuperada de: <http://thomsonreuterslatam.com>.
- Livellara. (2013). *Doctrina del Día: el acoso laboral en la Argentina: mobbing. Violación de Derechos laborales*. Revista online Thomson Reuters. Recuperada de: <http://thomsonreuterslatam.com>.
- Striebeck, Mariana (2019) p.6. La problemática jurídica generada en el ámbito laboral en relación a la figura del mobbing recuperado de: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/17340/STRIEBECK%20MARINA.pdf?sequence=1/>

VII.II LEGISLACIÓN.

- Ley N° 26.485. Ley de protección integral de las mujeres para prevenir, sancionar y erradicar la violencia. (2009). Sancionada por el Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>
- Ley N° 26.994. Código Civil y Comercial de la Nación. (2016) Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/norma.htm>
- Ley N° 24.430. Constitución Nacional (1994). Sancionada por el Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- Convenio N° 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (2019). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210_0_ILO_CODE:C190
- Ley N° 20.744 (Ley de Régimen de Contrato de Trabajo) (1976) Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

VII.III JURISPRUDENCIA.

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, autos: "Morinigo Rocío Soledad c/ Levi's | despido" (2018). Recuperado de: <https://ar.microjuris.com/docDetail?Idx=MJ-JU-M-112575-AR&links=null>
- Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, autos "PRANZONI MIRIAN MARIA C/ ROBERTO CARASA Y CIA. S.R.L. Y OTRO - ORDINARIO" RECURSO DE CASACION" Expte. N° 726395 (2017). Recuperado de: https://leyesadmin.justiciacordoba.gob.ar/deposito/FALLOS/TSJ%20Laboral/P_RANZONI-CARASA.pdf