



Modelo de Caso
Cuestiones de género

El acoso sexual de la mujer en el lugar del trabajo, el relato de los hechos y la dificultad de su prueba. Análisis de caso de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de Salta, Sala II, “Ch. A., A. V., c. Castaño, María Jesús – Ordinario”

Alumna: Ana Paula Soria Fonseca

Legajo: VABG88029

DNI: 42.211.066

Entrega IV: Documento Final

Tutor: Vittar, Romina

Carrera: Abogacía

Sumario: 1. Introducción – 2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la resolución del tribunal – 3. Análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia – 4. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales – 5. Postura de la autora – 6. Conclusión – 7. Referencias bibliográficas.

1. Introducción

El acoso sexual en el mundo del trabajo es un fenómeno provocador de daños graves en la integridad física y psíquica de sus víctimas violentando su dignidad y privacidad cuyos efectos negativos se expanden a nivel empresarial y social. En términos generales, éste acto ilícito se configura cuando el empleador o un superior jerárquico demanda actos o favores de naturaleza sexual a un inferior, aprovechándose de su estado de subordinación, cuyo cumplimiento puede llegar a tener consecuencias en la relación de trabajo (Chartzman Birenbaum, 2011).

Sobre la temática expuesta trata el comentario de la sentencia de la Sala II de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de Salta “Ch. A., A. V., c. Castaño, María Jesús – Ordinario” dictada en noviembre del año 2020 que será objeto del presente trabajo. El decisorio gira alrededor de la determinación de la existencia de un abuso sexual dentro del trabajo denunciado por la actora y, en consecuencia, si ésta incurrió en abandono de trabajo (tal como lo sentenció primera instancia) o si se colocó legítimamente en situación de despido indirecto.

Se destaca la importancia del análisis del caso en virtud de que el tribunal, ante la gravedad de la injuria sufrida alegada por la mujer trabajadora, sostiene que el requisito de la intimación previa a la extinción del vínculo laboral, en el intercambio epistolar, no resultaría necesario pudiéndolo disolver en forma directa. Así también que ante denuncias de acoso y violencia de género en el ámbito laboral pesa sobre los empleadores la obligación de averiguar si ocurrieron y en tal caso cómo sucedieron los hechos denunciados por una de sus dependientes en virtud de su deber de control y prevención de riesgos.

En base a lo anteriormente desarrollado, la sentencia se constituye en un importante instrumento de derecho con perspectiva de género en virtud de que los integrantes de la Cámara se expresan como adherentes a la “tolerancia cero” que debe regir en situaciones de violencia de cualquier naturaleza ya que no puede seguir permitiéndose la vigencia de estereotipos culturales que imponen que la mujer debe

soportar silenciosamente los destratos masculinos en los ámbitos laborales sin que se tomen las medidas adecuadas para su prevención y resarcimiento.

El fallo bajo análisis presenta una problemática jurídica de prueba. Estos problemas afectan la premisa fáctica del silogismo judicial e imposibilitan determinar, más allá de toda razonable duda, si los hechos relevantes del caso han acontecido o no. Ahora bien, para su resolución los jueces deben recurrir a los mecanismos que el ordenamiento jurídico les brinda como las presunciones y la teoría de las cargas probatorias. Así también, deberán proceder a la valoración puntual de determinados medios probatorios que sean decisivos y les permitan resolver la controversia (Alchourrón y Buligyn, 1998).

En consecuencia, los jueces en miras de determinar si sucedió el acoso sexual denunciado por la actora y ante la evidente dificultad probatoria que se presenta en casos como estos pues su consumación es a puertas cerradas, debieron valorar los indicios aportados por ésta para poder lograr la inversión de la carga de la prueba en cabeza de la empleadora la que, a su turno, debió probar que obró legítimamente. Ahora bien y no obstante la evidente corrección en el razonamiento judicial sobre la resolución de la problemática de la dificultad probatoria de acosos y abusos sexuales dentro del trabajo, aplicando la necesaria perspectiva de género que debe guiar las resoluciones en estos procesos, los magistrados no tuvieron en cuenta que la actora en su escrito introductorio no precisó en qué consistió el hecho de violencia sexual ejecutado por el superior. Ello afectaría el derecho de defensa del demandado y tal situación no brinda al tribunal una base fáctica con la que pueda o no coincidir a través del cuadro indiciario presentado por la actora y lograr el traslado de la carga de la prueba a la parte demandada.

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

Los hechos del caso se suscitan alrededor del abuso sexual denunciado por la Sra. Ch. A. A. V., el que habría sido perpetrado en su contra, dentro del ámbito laboral, por el Sr. Andrés Delgado, quien era su superior jerárquico e hijo de su empleadora. En virtud de este hecho la Sra. Ch., el día 18 de junio de 2014 se colocó en situación de despido indirecto dirigiendo telegrama al Sr. Delgado en el domicilio laboral.

Debe resaltarse que la Sra. Ch., se desempeñaba como administrativa dentro de la empresa y que su empleadora era la Sra. María Jesús Castaño cuyo vínculo laboral comenzó el día 23 de marzo de 2012 hasta el 3 de julio de 2014. La fecha de

terminación del vínculo se refiere a que la Sra. Castaño desconoció la misiva enviada por la Sra. Ch del 18 de junio expresando que no ingresó en la esfera de su conocimiento, pues “fue dirigida a un tercero ajeno a la relación de trabajo” y tras un copioso intercambio telegráfico la despidió con causa por haber incurrido en abandono de trabajo. Ante esta situación, la Sra. Ch., inicia demanda laboral por despido indirecto a los fines de ser indemnizada por los rubros que por ley le corresponden.

La sentencia de primera instancia hace lugar a la demanda parcialmente, condena a la demandada a pagar a la actora la suma de \$14.398,01 en razón de los días trabajados del mes de julio de 2014, sueldo anual complementario y vacaciones proporcionales del mismo año, más intereses, a hacer entrega de la documentación laboral que se derivan de la misma y se rechazan los restantes rubros. Todo ello en virtud de entender que la trabajadora decidió renunciar a su puesto de trabajo. La actora disconforme con el decisorio interpone recurso de apelación, se agravia por la manera en que la juzgadora ponderó el motivo del distracto, que haya dado prevalencia a lo invocado por la empleadora, sin meritar lo expuesto por ella ni valorar adecuadamente el material probatorio. Seguidamente, la accionada contesta el traslado del recurso y finalmente, se llama autos para sentencia.

Por ello, la Sala II de la Cámara de Apelaciones del Trabajo falla: I. Hacer lugar al recurso de apelación interpuesto por la parte actora y, en su mérito, revocar el punto II de la parte dispositiva de la sentencia de primera instancia, incluyendo en el monto condenatorio determinado en el punto I la suma de \$176.201,36, con costas en ambas instancias. II. Disponer que en la oportunidad procesal correspondiente, se regulen los honorarios de los profesionales intervinientes, por su actuación en esta instancia, en el 40% de los que se regular en primera y III. Mandar a que se registre, notifique y que se remitan los autos y su documentación al juzgado de origen.

3. Análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia

Comenzó la votación dando sus fundamentos la Dra. María de las Mercedes Domecq, voto al que adhirió la Dra. Mirta Inés Regina, y sobre la dilucidación del motivo que dio origen a las ausencias de la actora, es decir, si fue su desinterés por mantener su trabajo o porque sufrió un abuso sexual por parte de su superior, sostuvo que deviene relevante ingresar al análisis del material probatorio aportado por las partes. En consecuencia, entendió que las testimoniales rendidas en la causa aportan elementos certeros en torno a que la trabajadora venía cumpliendo normal y regularmente con el contrato de trabajo hasta que un determinado episodio provocó que se retirase llorando

antes de terminar su jornada y originó que se abstuviera en lo sucesivo de concurrir al lugar donde prestaba servicios.

Por su parte, del informe psicológico se desprende que las profesionales que lo realizaron no encontraron en la actora indicadores de mendacidad, lo que implica que su relato de índole sexual no fue simulado. Esta prueba científica permite advertir que existió una relación de causalidad entre la situación denunciada por la trabajadora y la decisión de no regresar a trabajar para evitar mantener contacto con su superior jerárquico y generar eventuales situaciones similares o más gravosas.

Asimismo, sentenció que si se tiene como indubitada la premisa que todo acto que sea considerado repudiable por los integrantes de una determinada sociedad es cometido de manera no pública, resulta evidente la dificultad probatoria ante la cual se enfrentan las víctimas de violencia sexual laboral, lo que puede tornar, en definitiva, ficta la garantía constitucional de tutela judicial efectiva. Es así que asume que la consecuencia de ello puede ser ubicar a las partes del proceso en una situación que no se asimila a la igualdad formal, pero también entiende que no puede desconocerse que esa igualdad no necesariamente se identifica con la material, de la cual se encontraría muy alejada una persona que junto a su ya constitucionalmente reconocida vulnerabilidad derivada de la relación de trabajo dependiente, debiera padecer, además, una consecuencia posible de la sumisión que puede subyacer bajo la clara situación de poder que supone ser, en este caso el Sr. Delgado, gerente de la empresa e hijo de la propietaria y empleadora: esto torna aún más difícil para la trabajadora acreditar los hechos que pudiera haber sufrido en el ámbito laboral, por lo que resulta razonable exigir una acreditación prima facie de los hechos.

En efecto, invoca que la Corte Suprema de Justicia de la Nación en un caso que, si bien se refería a un despido discriminatorio, es similar al caso de autos en cuanto a la dificultad probatoria y refirió: "...La doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación relativa a la carga probatoria del demandado de la razonabilidad del acto que se tilda de discriminatorio no supone la eximición de prueba a la víctima de ese acto, pues, de ser este controvertido, pesa sobre aquélla la carga de acreditar los hechos de los que verosíblemente se siga la configuración del motivo debatido, ni tampoco implica, de producirse esa convicción, una inversión de la carga probatoria, ya que, ciertamente, en este supuesto, al demandado le corresponderá probar el hecho que justifique descartar el prima facie acreditado..." (Fallos 334:1387 "Pellicori").

En virtud de todo lo anterior es que considera que, encontrándose en autos acreditados los indicios que perfilan como probable una violencia derivada de episodios con connotaciones sexuales en el marco de la ejecución del contrato de trabajo, se encontraba a cargo de la accionada acreditar que el comportamiento de Delgado no era constitutivo de agravios morales. Tal actividad probatoria no se advierte cumplida en autos, pues no ofreció ni produjo prueba en tal sentido.

De esta forma, apreciando conjugadamente las pruebas examinadas, teniendo en cuenta lo previsto por el art. 386 del C.P.C.C. y la comprobación de la concordancia y discordancia que ofrecen entre sí en el marco de lo prescripto por el art. 9 de la L.C.T. que exige aplicar el principio *in dubio pro operario* en caso de duda en la apreciación de la prueba concluyó que tiene razón la apelante en torno a que sufrió un acto de violencia sexual por parte de una autoridad de la empresa, tal como lo expresó en el telegrama remitido el 27 de junio de 2014, cuya recepción no fue desconocida por la demandada.

El hecho de la grave injuria por el abuso sexual sufrido por parte de su superior, debe ser calificado como de violencia, tal como se encuentra descrito en la ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres (art. 4) y en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (art. 1), violencia que no puede tomarse con tal liviandad como para continuar permitiendo que la sociedad conserve el estereotipo cultural de que la mujer debe aceptar en silencio la forma en que es tratada por el varón o por el entorno laboral en el que se desenvuelve, permitiendo que estos hechos sucedan sin tomarse las oportunas medidas de prevención o tendientes a revertir aquellos.

Asimismo, la magistrada aclaró que, si bien la accionada advierte al contestar la demanda y el memorial que en el sub lite no se precisó en qué consistió el hecho de violencia sexual ejecutado por Delgado, en este caso ello no es relevante, pues someter a la accionante a tener que brindar detalles sobre lo sucedido provocaría su revictimización además de afectar su derecho a la intimidad personal y familiar. Este criterio supone la aplicación del art. 3, inc. k de la ley 26.485.

4. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

Son muchas las definiciones que se han elaborado con el fin de conceptualizar que debe entenderse por acoso sexual en el trabajo. Así, se ha dicho que es “la conducta de naturaleza sexual o comportamientos relacionados con el sexo que afectan a la dignidad del trabajador” (Raffaghelli, Contrera y Contrera, 2021, p. 88).

Martínez Vivot (2006) luego de un profundo análisis de aquello que se entiende por acoso sexual sostiene, sin pretender agotarlos, que existen elementos que son tipificantes de valioso entendimiento, para precisar las circunstancias que configuran acoso sexual laboral. En efecto, el comportamiento desplegado por el agresor tiene una connotación sexual; es realizado por el empleador o por trabajadores con puestos de jerarquía; es rechazado y no deseado por el acosado; incide negativamente en la situación laboral, actual y futura, de su víctima; las conductas que los configuran pueden ser físicas o verbales indistintamente; el acosador tiene cabal conciencia de que su conducta es humillante y ofensiva para la persona acosada; se trata de un acto discriminatorio en razón del sexo; aunque afecta generalmente a mujeres también pueden resultar acosados varones y es un concepto de naturaleza subjetiva puesto que son las víctimas las que establecen qué acciones les afectan y cuáles no.

El acoso sexual normalmente es desplegado por el agresor en un ámbito privado, circunstancia que dificulta su prueba a la víctima. Es así que esta última, si bien deberá procurar recolectar prueba que sea contundente sobre los hechos que invoca como acoso, el juzgador también deberá tener especial consideración en la valoración de indicios y presunciones que surjan de la declaración de la víctima y los pormenores fácticos como por ejemplo llamadas telefónicas, mensajes, entre otras (González, 2001). Tal es la dificultad probatoria que rige en estos casos que hay autores que sostienen que “la prueba fatal del acosado, es probar que tiene pruebas” (González Pondal, 2008, p. 3).

En estos casos, no deben descartarse las testimoniales de los compañeros de trabajo, pues resultan concluyentes, por su especial relevancia en miras de dilucidar si se configuró el acoso. En la mayoría de ellos existen testigos debido a que la persona acosada ya ha comentado la situación a determinados compañeros o porque estos han visto conductas desplegadas por el acosador que pudo no advertir que había alguien observándolo (González Pondal, 2008).

En síntesis, tal como lo señala Rodríguez Saiach y Knave (2006) aquello que debe ser probado en materia de acoso sexual laboral es primeramente, la realidad hostil que vive la persona producto de la conducta “amorosa” desplegada, de cualquier forma, no querida por la víctima bajo amenazas de consecuencias negativas en su labor. Luego, deberá probarse que esas conductas fueron desplegadas por un superior jerárquico, en caso que no sea el propio empleador el acosador, y que la empleadora tomó conocimiento de esta situación y no realizó ningún tipo de actividad tendiente a

investigarla y erradicarla. Ello puede acreditarse mediante el envío de carta documento comentando a detalle lo acontecido en el lugar de trabajo.

Así también, no debe olvidarse que la perpetración de un acoso sexual es un acto discriminatorio con causa en el sexo y si bien la regla es, como antes lo mencionamos, “el que alega debe probar” en casos donde lo que se intenta probar es que el despido obedeció a un acoso sexual en lo laboral se produce el desplazamiento de la carga probatoria al demandado. En consecuencia, la víctima (parte trabajadora) deberá aportar indicios razonables del acto discriminatorio y ello hará posible el desplazamiento de la carga de la prueba en la contraria para que acredite que su accionar obedeció a un motivo ajeno a la discriminación. Esta doctrina obedece a la creación del estándar probatorio para actos discriminatorios elaborada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso “Pellicori”¹, reiterada en “Sisnero”² (Herrera, Fernández y De la Torre, 2021).

La jurisprudencia, siguiendo todos estos lineamientos se ha expedido sobre la configuración del acoso sexual en el ámbito laboral. Es interesante traer a colación un fallo de la Cámara del Trabajo de Córdoba, Sala I³, donde se sostuvo sobre la probanza de un acoso sexual laboral que no se puede esperar de una mujer en su condición de trabajadora, entendida como sujeto merecedor de doble tutela especial, prueba que no puede rendir. En consecuencia, el principio de libertad probatoria aparece complementado con el de amplitud probatoria, cobrando especial relevancia el relato de la víctima y los de todos quienes pudieren aportar datos e indicios sobre un estado de cosas.

No obstante el entendimiento de la dificultad probatoria señalado, la Cámara no tuvo como probado el acoso sexual dentro del ámbito laboral esgrimido por la mujer tras avizorar que la demanda de la trabajadora no contenía siquiera una descripción mínima de las situaciones que habría tenido que soportar. En efecto, sostuvo que la sola alegación de insinuaciones, conductas indecorosas y dichos inapropiados, no resultan a su juicio suficientes para su valoración, si los hechos no se presentan de manera clara. Ello, en definitiva, resultaba imprescindible para que el tribunal pueda coincidir en torno a la calificación de las conductas, y para preservar el derecho de defensa de los

¹ Corte Suprema de Justicia de la Nación “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” Fallos 334:1387 (2011), considerando 11.

² Corte Suprema de Justicia de la Nación “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo” Fallos 341:1106 (2014), considerando 5°.

³ Cámara del Trabajo de Córdoba, Sala 1, “R., M. F. c/ C. P. C. F., S.A y otro – ordinario – despido – expte. XXX” (2020)

demandados. Asimismo, remarcó que los hechos en cuestión sí fueron relatados en la denuncia penal que la actora acompañó como prueba pero que esta situación no salva la omisión señalada⁴.

5. Postura de la autora

Del análisis del caso surgió la presencia de un problema jurídico de prueba pues los magistrados debieron determinar si ocurrió el acoso sexual laboral denunciado por la actora, causa de su despido indirecto, partiendo de la evidente dificultad probatoria que habita en estos supuestos. No obstante, éstos no tuvieron en cuenta que la actora en su escrito introductorio no precisó en qué consistió el hecho de violencia sexual ejecutado por el superior. Ello, afectaría el derecho de defensa del demandado y tal situación no brinda al tribunal una base fáctica con la que pueda o no coincidir a través del cuadro indiciario presentado por la actora y lograr el traslado de la carga de la prueba a la parte demandada.

Como ya adelantamos precedentemente, el razonamiento judicial sobre la resolución de la problemática de la dificultad probatoria de acosos y abusos sexuales dentro del trabajo, es, en evidencia, correcta y compartida por la suscribiente. Es así que sin catalogar directamente el hecho del acoso sexual como un acto discriminatorio aplica el estándar elaborado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso “Pellicori” ya mencionado. En consecuencia, ante la difícil prueba del acoso sexual en el trabajo, agravado por haber sido perpetrado por un superior jerárquico que, a su vez, era hijo de su empleadora, se le exigió a la mujer que acredite hechos que *prima facie* al ser valorados por los judicantes hagan conducentes la existencia del acoso.

Es decir, se le propinó a la mujer la posibilidad de que mediante su actividad probatoria arme un cuadro indiciario sólido que logró desplazar la carga de la prueba en la empleadora que, a su turno, no demostró ofreciendo prueba alguna que el comportamiento del superior no fue constitutivo de un agravio moral y sexual. Además, los magistrados valoraron para inferir la existencia del acoso, que en algún punto de la relación laboral entre las partes sucedió “algún evento” que llevó a que la mujer se retirara del lugar del trabajo llorando y que desde ese momento no volvió a presentarse a trabajar, datos que surgieron de las testimoniales rendidas en la causa.

⁴ Cámara del Trabajo de Córdoba, Sala 1, “R., M. F. c/ C. P. C. F., S.A y otro – ordinario – despido – expte. XXX” (2020), considerando xi.

Debe destacarse de la sentencia la amplitud probatoria que rigió la valoración realizada por los magistrados de los medios probatorios. Puesto que aun advirtiendo que la accionada apuntaló, en el momento procesal oportuno, que la actora no había precisado en qué consistió el hecho de violencia sexual, sostuvieron que ello no era relevante en el caso, pues someter a la accionante a tener que brindar detalles sobre lo sucedido provocaría su revictimización. Sobre éste tópico la jurisprudencia no es conteste. Así, se cree necesario traer a colación un par de sentencias que se expidieron al respecto.

En efecto, en el marco de un despido directo a un hombre, que ocupaba un puesto de jerarquía dentro de la empresa, por acoso sexual contra un grupo de mujeres, éste demandó a la empleadora al sostener que la causal invocada “acoso sexual” en la comunicación de su despido resultó genérica, contradiciendo lo establecido por el art. 243 LCT. Sostuvo que ello le impidió conocer el hecho que se le imputaba y ejercer su derecho de defensa. La Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo sostuvo que el hombre conocía perfectamente la infinidad de hechos que se imputaban bajo la expresión acoso sexual realizados en las personas de las empleadas de inferior jerarquía, puntualmente vulnerables por diversos acontecimiento de sus vidas privadas, por lo que no era necesario realizar una mayor precisión al respecto. Ello fue producto del resultado del sumario previo e investigación interna que realizó la empresa antes de realizar el despido, en miras de determinar la veracidad de las denuncias realizadas, el ofrecimiento por parte de ésta al actor de efectuar un descargo, como el resultado probatorio de la causa⁵.

Con criterio, si se quiere contrario, en un proceso donde la recurrente sostuvo que la actora había sido víctima de acoso sexual, que fue silenciado por pudor, situación que le ocasionó trastornos psicológicos pero que no fueron esgrimidos en la demanda, la Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo sostuvo que esta situación, hace que su tratamiento le esté vedado. Así también, entendió que es usual que las víctimas de acoso sexual no suelen denunciarlos por temor a represalias o vergüenza. Lo cierto es que ello no las exime de cumplimentar con la expresa petición

⁵ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, “Sassi, Sergio G. c/ Grupo Ilhsa S.A., y Otro” (2007)

en la demanda mediante una exposición concreta de los hechos en los que sustentan su reclamo⁶.

Es así que se comparte la mirada del tribunal protectoria de la mujer, impregnada de compromiso de género en miras de equiparar las desigualdades existentes entre el hombre y la mujer que, en el caso, a su vez, protagonizaron los papeles de superior jerárquico y subordinada. Mirada visibilizada en la apreciación de los medios probatorios, como los indicios, las testimoniales, el informe psicológico y la actividad probatoria de la contraria a la luz del desplazamiento de la carga de la prueba.

El tribunal, con esta sentencia, intenta aportar una medida positiva en contra de los estereotipos y mandatos culturales y de género donde la mujer en silencio debe soportar la violencia en cualquier ámbito. Es por ello que se infiere que no exigió una descripción detallada o completa de los hechos que confirmarían el acoso sexual.

Como se observó, la jurisprudencia se encuentra dividida en este tópico. Se sostiene que sin caer en la revictimización de las mujeres que se animan a denunciar y llevar procesos como estos, donde su intimidad y la vulneración a su dignidad se ven tan expuestas, deben realizar una descripción, si se quiere no detallada, pero sí completa de los actos que vulneraron su integridad sexual pues como sostienen los estudiosos de la materia el abuso sexual es, por sobre todo, un concepto de naturaleza subjetiva puesto que son las víctimas las que establecen qué acciones les afectan y cuáles no. Sobre los hechos relatados en la demanda se le dará la oportunidad al demandado para que conteste y oponga excepciones ejerciendo su derecho de defensa. Una vez finalizada toda esta actividad introductoria, surgirán cuales son los hechos controvertidos que las partes deberán probar en miras de satisfacer sus pretensiones y se determinarán los estándares que rigen la actividad probatoria. Con ello, se respetan las garantías constitucionales de acceso a la justicia y defensa en juicio en un plano de igualdad a nivel procesal.

6. Conclusión

Para la elaboración del presente comentario al fallo “Ch. A., A. V., c. Castaño, María Jesús – Ordinario” de la Sala II de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de Salta se realizó un abordaje progresivo de diversas etapas analíticas tanto descriptivas como críticas de fondo y forma. En efecto, se detectó la presencia de un problema jurídico

⁶ Cámara Nacional del Apelaciones Trabajo, Sala III, “Bogamilsky, Patricia Beatriz c. Unión de Administración de Fondos de Jubilaciones y Pensiones U.A.F.J.P. Asoc. Civil” (2008).

probatorio ya que no solo los camaristas se toparon con la dificultad probatoria que habita en la acreditación de acosos y abusos sexuales en el mundo del trabajo sino que no tuvieron en cuenta que la actora en su escrito introductorio no precisó en qué consistió el hecho de violencia sexual ejecutado por el superior. Situación que podría haber afectado el derecho de defensa del demandado.

Es así que del análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia se desprendieron importantes argumentos para la resolución de aquél y que conforman la doctrina judicial de esta sentencia. En efecto, partiendo de la dificultad probatoria de los hechos de violencia sexual laboral sumado a la situación de vulnerabilidad de la mujer trabajadora que fue víctima no solo de un superior jerárquico sino que además éste era hijo de su empleadora habilita lo que la Corte Suprema de Justicia ha llamado una acreditación *prima facie* de los hechos mediante indicios para trasladar la carga de la prueba en la demandada lo que debe ser considerado a la luz del principio *in dubio pro operario*. Por su parte, se establece que no hace falta en el relato de los hechos un detalle minucioso de lo acontecido para que la acción prospere, bastando la alegación genérica de abuso sexual. Situación que a entendimiento del tribunal no afecta el derecho de defensa del demandado. Posicionándose esta sentencia dentro de la corriente judicial que no exige un detalle acabado de aquello que se denuncia como abuso sexual en miras de la protección de la intimidad y no revictimización de la mujer.

De este recorrido podemos expresar finalmente que se comparte lo resuelto por el tribunal en materia de protección de los derechos de la mujer y la postura asumida al fallar desde la perspectiva de género. Sin embargo, se cree que en los escritos introductorios se debe realizar una descripción completa de los hechos en miras de garantizar el correcto despliegue de la actividad probatoria en la etapa procesal oportuna y el derecho de defensa del demandado. Ello pues tal como afirma Taruffo (2008) la alegación de los hechos por las partes constituye su derecho fundamental de probar en juicio traducido en la presentación de todas las pruebas que consideren relevantes que avalen sus dichos lo que hace operativo el debido proceso y la defensa en juicio. En consecuencia, la parte que alega un hecho debe tener la posibilidad de presentar todo el material probatorio con el que cuente para acreditar lo sostenido lo que se traduce en el derecho de la contraparte de presentar toda la prueba contraria a esos hechos.

Es así que se espera que en la ponderación judicial sobre la resolución de las problemáticas donde se vean implicadas situaciones de violencia contra la mujer y errores u omisiones de índole formal, sigan prevaleciendo la protección de las mujeres

que en estos casos no solo se encuentran vulneradas sino que la prueba de sus dichos se constituye en un obstáculo más para la concreción de la reparación y justicia de los derechos que la violencia ha vulnerado. Ello, claro está, sin afectar los derechos y las garantías constitucionales de la contraria que abrazan a todos los habitantes de la Nación.

7. Listado de referencias bibliográficas

Doctrina

Alchourrón, C.E y Bulygin, E. (1998). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*, Buenos Aires: Astrea.

Chartzman Birenbaum, A. D., (2011) Responsabilidad civil del empleador por el abuso sexual cometido por el dependiente dentro de la jornada de trabajo. La Ley Online: AR/DOC/5695/2011

Herrara, M., Fernández, S. E., y De la Torre, N., (2021) *Tratado de géneros, derecho y justicia: derecho del trabajo*. Santa Fe: Rubinzal Culzoni.

González, R. O., (2001) Acoso sexual en el ámbito laboral ¿ficción o realidad? La Ley Online: AR/DOC/1395/2001

González Pondal, T. I., (2008) La degeneración invisible: acoso sexual en el ámbito laboral. La Ley Online: AR/DOC/2433/2008

Martínez Vivot, J. J., (2006) *Acoso sexual en las relaciones laborales*. Buenos Aires: Astrea.

Raffaghelli, L. A., Contrera, G. J., y Contrera I., (2021) *Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Una mirada desde el derecho y la psicología del trabajo*. Santa Fe: Rubinzal Culzoni.

Rodríguez Saiach, L. A., y Knavs, V., (2006) Acoso Moral y sexual en el derecho del trabajo. La Ley Online: AR/DOC/865/2006

Taruffo, M., (2008) *La Prueba*. Madrid: Marcial Pons

Legislación

Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (9 de junio de 1994) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención de Belem do Pará –.

Congreso de la Nación Argentina (14 de abril 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 Nro. 26.485]

Jurisprudencia

Cámara del Trabajo de Córdoba, Sala I, “R., M. F. c/ C. P. C. F., S.A y otro – ordinario – despido – expte. XXX” (2020). Recuperado de <https://om.csjn.gov.ar/JurisprudenciaOM/consultaOM/verDoc.html?idJuri=4752>

Cámara Nacional del Apelaciones Trabajo, Sala III, “Bogamilsky, Patricia Beatriz c. Unión de Administración de Fondos de Jubilaciones y Pensiones U.A.F.J.P. Asoc. Civil” (2008). Recuperado de La Ley Online: AR/JUR/2440/2008

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, “Sassi, Sergio G. c/ Grupo Ilhsa S.A., y Otro” (2007). Recuperado de La Ley Online: AR/JUR/764/2007

Corte Suprema de Justicia de la Nación “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” Fallos 334:1387 (2011). Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=111162&cache=1666293540712>

Corte Suprema de Justicia de la Nación “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo” Fallos 341:1106 (2014). Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7113781&cache=1666293546597>