



UNIVERSIDAD SIGLO 21

SEMINARIO FINAL

MODELO DE CASO

Derechos fundamentales en el mundo del trabajo.

El acoso sexual de las mujeres en el mundo laboral

Cámara de Apelaciones en lo Civil y Comercial de la Provincia de Salta, Sala II, autos:
“CASTELLANOS, PAOLA PATRICIA CONTRA FERNANDEZ, CARLOS
ROBERTO; AUNOR S.A. Y/O RESP. POR SUMARIO” Expte N° 326283/10. (2018).

NOMBRE: Flores Santucho, Sabrina Rocío.

LEGAJO: VABG88410

DNI: 38.031.912.

TUTOR: Stelzer, Hernán.

CARRERA: Abogacía.

SUMARIO: 1. Introducción - 2. La premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal - 3. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia – 4. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – 5. Postura de la autora – 6. Conclusión- 7. Bibliografía.

1. INTRODUCCIÓN

El fallo que analizaremos fue emitido por la Cámara de Apelaciones en lo Civil y Comercial de la Provincia de Salta, Sala II, en los autos: “CASTELLANOS, PAOLA PATRICIA CONTRA FERNANDEZ, CARLOS ROBERTO; AUNOR S.A. Y/O RESP. POR SUMARIO”, respecto a su importancia y relevancia que implica el análisis del problema central del fallo, donde tenemos a la Sra. Castellanos como parte actora del proceso y damnificada del acoso laboral y sexual soportado en el ámbito laboral por parte del superior jerárquico en abuso de su posición de jerarquía en la empresa “AUNOR S.A.”.

Asimismo, es de suma relevancia e importancia que los jueces analicen en estos casos de violencia y acoso laboral las pruebas de manera minuciosa y aplicando las herramientas de la perspectiva de género a los fines de igualar en el proceso a la víctima, en este caso una mujer.

Por eso mismo, posee una gran preeminencia para el mundo laboral que sobrevivan en el proceso la vigencia del resguardo de los derechos y garantías en el mundo del trabajo para las mujeres, más aún cuando la posición de jerarquía es impuesta con los fines de buscar una ventaja y vulnerar absolutamente todos los derechos de una mujer en el desempeño laboral.

Por su parte, el acoso laboral también es denominado mobbing, esta es una palabra inglesa que significa a una multitud que asedia a alguien o algo de manera amistosa u hostil (Martínez León, Irurtia Muñiz, Camino Martínez y otros, 2012). Es un accionar colectivo frente a individualidad que resulta hostigada convirtiéndose en la víctima del grupo. El mobbing fue 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”.

El fallo bajo análisis arroja un problema jurídico referentemente a la prueba, como manifiesta (Alchourron y Bulygin, 2012) surge cuando se conoce cuál es la normativa aplicable al caso y las propiedades relevantes que esta aporta, pero ante la ausencia de pruebas, no se sabe si existe o no dicha propiedad relevante.

Asimismo, en todos estos casos los jueces tienen que resolver el conflicto por aplicación de presunciones legales y cargas probatorias, que son herramientas procesales que se le admiten cuando aplican la perspectiva de género a sus resoluciones.

Como se detectó en el caso podemos ver que la parte actora incoa una demanda manifestando abuso de la jerarquía que le sostenía a su superior jerárquico, abuso y acoso laboral, que en la parte probatoria específicamente en la testimonial la parte contraría manifiesta que eran sus amigas las que salieron de testigo del litigio y que no era parcial sus dichos. En consecuencia, intenta recurrir a que se valore diferente la prueba, pero la jueza del tribunal a quo entiende que estamos frente a un proceso donde debe aplicarse otra forma de mirar la prueba de las partes, y que así mismo, la parte demandada del proceso solo se limitó a negar los hechos y dichos, sin demostrar prueba alguna en contra de ello, motivo por el cual quedo acreditado en la causa los dichos de la parte actora en concordancia con la aplicación de la perspectiva de género para interpretar las pruebas aportadas.

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

La Sra. Castellanos Paola Patricia era empleada de la firma AUNOR S.A. donde laboraba en los peajes para los cuales prestaba servicio la mentada y estaba a cargo del Sr. Fernández Carlos Alberto como superior jerárquico de la empresa.

El Sr. Fernández injustamente realizaba actos de hostigamiento, persecución y el aprovechamiento de la situación jurídica de poder que ostentaba como superior jerárquico de la Sra. Castellanos para quedarse a solas con ella y hacerla víctima de sus avances sexuales reiteradamente, bajo amenaza de poner en riesgo su fuente laboral, o empeorar su situación de trabajo.

La Sra. Castellanos en sus jornadas laborales tenía que soportar de manera injustificada e inaguantable de abuso sexual, acoso sexual, amenazas y mobbing laboral de parte del Sr. Fernández, éste se aprovecha de la situación de jerarquía que detentaba en su posición.

Por otro lado, a costa de la situación vivenciada por ella, comenzó a sufrir diferentes patologías médicas y clínicas, debió asistir a diferentes profesionales de la salud mental (psiquiatras y psicólogos), así también empezó una terapia para poder sanar lo que ilícitamente fue provocado a ella.

Así las cosas, a la Sra. Castellanos no le quedó más remedio legal que entablar formal demanda por daños y perjuicios en contra de los codemandados por haber sufrido injustamente acoso sexual y laboral por solo el hecho de ser mujer.

Por su parte, el Juzgado de 1ª Instancia en lo Civil y Comercial 6ª Nominación de la provincia de Salta sentenció a los codemandados a abonarles una suma de dinero por los daños probados.

Los codemandados apelaron la sentencia por sentirse agraviados en cuanto a la forma que la jueza del a quo valoró la prueba y la situación fáctica presentada por la parte actora, no obstante, tuvieron igual resultado en la apelación donde la Sala Segunda de la Cámara de Apelaciones en lo Civil y Comercial da por rechazado y desierto el recurso.

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

La Sala Segunda de la Cámara de Apelaciones en lo Civil y Comercial de la provincia de Salta a cargo de la Dra. Hebe Alicia Samsón y la Dra. Verónica Gómez Naar que adhirió al voto que antecede y así resolvió por unanimidad en los autos “CASTELLANOS, PAOLA PATRICIA CONTRA FERNANDEZ, CARLOS

ROBERTO; AUNOR S.A. Y/O RESP. POR SUMARIO” Expte N° 326283/10. (2018).”, I) DECLARAR DESIERTO el recurso de apelación interpuesto, con costas al apelante. Todo ello basándose en los siguientes argumentos:

La Dra. Samsón dijo que:

Atento lo manifestado por la apelada al contestar agravios y las facultades que le son propias a la Alzada en cuanto juez del recurso, es menester examinar si el escrito de expresión de agravios presentado reúne los recaudos que prescribe el artículo 255 del Código Procesal Civil y Comercial para ser tal. Es sabido que la expresión de agravios debe contener una crítica concreta y razonada de las partes de la sentencia que el apelante considera equivocadas, aportando la demostración de que ella es errónea o contraria a derecho.

Por su parte, la expresión de agravios no debe reducirse a una mera disconformidad, sino que debe fundamentar la oposición, dando razones jurídicas que apoyan la crítica, para que ésta pueda calificarse de concreta y razonada.

De acuerdo a tales premisas, en el sub examine se advirtió que la presentación de no constituye una verdadera expresión de agravios contra lo decidido en la sentencia de mérito. En efecto, el apelante pretendió revertir el fallo en crisis argumentando una equivocada valoración de la prueba producida por la actora por parte de la sentenciante, considerando errada, a partir de tal descuerdo, la admisión de su conducta antijurídica y su consecuente responsabilidad por los daños causados que se reclaman, determinada en el fallo en crisis.

Tales manifestaciones de ningún modo implicaron réplica a las consideraciones y conclusiones que al respecto se expusieron en el fallo. La lectura detenida de los fundamentos dados por la señora jueza de la instancia de origen para condenar al demandado dio cuenta del pormenorizado análisis de cada una de las pruebas producidas, análisis que no fue rebatido por el recurrente, quien se limitó a manifestar que fueron evaluadas equivocadamente, pero sin dar los fundamentos que demuestren la apreciación errada y menos señalar los elementos que las desvirtúen. Por el contrario, luego de descartar la existencia de prejudicialidad, la señora jueza conceptualizó la figura del acoso sexual, particularmente dentro del ámbito laboral,

determinado que el hostigamiento de una persona por otra con molestias o requerimientos sexuales encuadra en el artículo 1071 bis del Código Civil.

A partir de allí se valoró minuciosamente los testimonios vertidos en la causa, poniendo de resalto que por tratarse de conductas que hacen a la esfera íntima de la persona, se dificulta la producción de prueba directa y concluyó teniendo por acreditado el hostigamiento, la persecución y el aprovechamiento de la situación jurídica de poder que ostentaba el demandado como superior jerárquico de la actora para quedarse a solas con ella y hacerla víctima de sus avances sexuales reiteradamente, bajo amenaza de poner en riesgo su fuente laboral, o empeorar su situación.

De autos se advirtió que el demandado no ha producido prueba alguna en esta causa; ni siquiera compareció a controlar la de la contraria y en esta sede solo invocó disconformidad con la merituación hecha por la sentenciante sin demostrar dónde radica la equivocación ni de qué modo ello incide en el resultado final. Y en relación al quantum indemnizatorio, también la crítica se limitó a una afirmación unilateral de desproporción, sin fundamentar. Los argumentos expuestos por el recurrente no lograron poner en evidencia la improcedencia de los daños psicológicos y el daño moral, a cuyo resarcimiento se lo condena desde que ha omitido toda crítica a los sólidos fundamentos en que se basa la decisión, cuyo mero desacuerdo, partiendo de una afirmación carente de sustento legal y probatorio, no constituye una verdadera expresión de agravios.

En definitiva, la presentación incumplió con la carga procesal impuesta por el artículo 255 del C.P.C.C., toda vez que no contiene una descalificación específica de las consideraciones del pronunciamiento que aprecia equivocadas y carece de argumentos jurídicos y fácticos pertinentes para desvirtuar los que sustentan el fallo venido en revisión.

4. ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES.

El mobbing fue 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”.

De acuerdo con González de Rivera (2002, pp. 187- 189), los cuadros clínicos que puede presentar la víctima del mobbing se pueden clasificar como depresivo y de estrés-ansiedad.

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)

Mc Donald, Andrea F. (2008) “El mobbing comienza como un hostigamiento ejercido de manera repentina hacia el trabajador, causando en este último desconcierto y sorpresa frente a tal actitud de su superior” (p. 42).

Mc Donald, Andrea F. (2008) “La finalidad del hostigador y autor de esta construcción o estrategia perversa denominada mobbing, es excluir concretamente a ese trabajador o profesional brillante de la empresa, arruinando su vida, tanto privada como profesional.” (p. 44).

El acoso sexual es definido como un fenómeno social multifactorial donde es posible distinguir diversas dimensiones que inciden en su origen y mantenimiento. Se trata de una problemática cuya existencia ha sido constatada por numerosas investigaciones debido a las graves repercusiones que genera sobre las víctimas y la organización. En esta misma línea, consiste en una modalidad de acoso desarrollado a través de distintas manifestaciones de índole sexual. Además, dentro de sus consecuencias se destaca la creación de un ambiente laboral desfavorable, intimidatorio y ofensivo capaz de influir en las competencias y el bienestar de la persona afectada (Revista, Aesthesis Psicólogos Madrid, 2017).

Como consecuencia, resulta complicado determinar la prevalencia de este problema debido a que, en muchas ocasiones, se ve enmascarado dentro de comportamientos legítimos o la denuncia se ve entorpecida por factores como el temor a la falta de credibilidad del entorno o a la pérdida del empleo. No obstante, una encuesta realizada por la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras indicó que cerca del 14,5% de los trabajadores ha experimentado alguna situación de acoso sexual a lo largo de su vida profesional (Revista, Aesthesis Psicólogos Madrid, 2017).

Las situaciones de acoso sexual en el trabajo se afinan en tácticas de dominación y sojuzgamiento que se promueven en la organización del trabajo y que implican la violencia y el hostigamiento por motivos de género y que terminan por desarticular y menoscabar la integridad de las trabajadoras (José Matamala Pizarro, Alba Barrera Lagos, Claudia Peña Miranda, 2018)

Las trabajadoras terminan enfrentándose a la crudeza y desidia del entramado judicial que tiende a dejar en la impunidad o a negar la legitimidad de sus denuncias (José Matamala Pizarro, Alba Barrera Lagos, Claudia Peña Miranda, 2018)

Por su parte, en nuestra legislación local específicamente en la ley N° 25.485 de protección integral a las mujeres en su art. 6 inc. c) 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”.

Así las cosas, analizado esta altísima doctrina y legislación podemos determinar que coinciden con los padecimientos por la parte actora del proceso y son coincidentes.

5. POSTURA DE LA AUTORA.

El acoso sexual y laboral sufrido por una mujer, más aún en el ámbito donde desarrolla sus actividades laborales puede traer aparejado gravísimas consecuencias para ésta, dado que muchas veces las mujeres por no “perder” el empleo se callan y dejan que el abusador las hostigue, humille y tenga tratos injustificados hacía ellas.

Ello debe erradicarse en nuestro Estado, es por eso que existen diferentes fuentes locales e internacionales donde está legislado este tipo de abuso. En consecuencia, los Magistrados deben velar profundamente para que se apliquen dichas normativas y también sean altamente ejemplificadoras para los culpables de semejante destrato.

En definitiva, coincido plenamente con lo sentenciado por la Cámara de Apelaciones en lo Civil y Comercial de la Provincia de Salta, Sala II dado que realizó un análisis profundamente interiorizado con perspectiva de género y resolvió el problema jurídico de la prueba analizándola en ese contexto.

6. CONCLUSIÓN:

El fallo bajo análisis emitido por la Cámara de Apelaciones en lo Civil y Comercial de la Provincia de Salta, Sala II se presentó un caso donde la parte actora denunciada sufrir mobbing y acoso laboral en su lugar de trabajo, estos casos son de dificultad probatoria para las mujeres que lo sufren, porque como rito del derecho quien alega debe demostrar el nexos causal y la existencia de la situación fáctica antijurídica, en este sentido, genera una desgastes enormemente para la mujer, que muchas veces en casi todas las ocasiones escasea de la prueba para llevarla al juicio, por eso que existen herramientas procesales que las Magistradas y Magistrados pueden aplicar con la aplicación de la perspectiva de género a los fines de igualar en el proceso a la mujer y que pruebe quien se encuentre en mejor posición para hacerlo, como fue en el caso de marras, donde la parte demandada solo se encargó de “negar genéricamente” los hechos sin demostrar su inocencia. Así las cosas, estábamos frente a un problema jurídico de prueba en la causa de marras, lo cual fue resuelto positivamente y favorablemente el problema por la Cámara identificándolo como un caso de mobbing y acoso sexual, valorando ampliamente la prueba para igualar el proceso de las partes.

Es menester mencionar que la importancia de fallar con la perspectiva de género no es una opción para los operadores judiciales, sino una obligación que nuestro Estado ha asumido al ratificar los convenios de Derechos Humanos que protegen a la mujer en los ámbitos del desarrollo de sus vidas, como es dentro del ámbito laboral. Dado que la mujer siempre está desprotegida en este sentido, y es la justicia quien debe velar por sus derechos y aplicarlos correctamente -como lo fue en la causa bajo análisis-.

7. BIBLIOGRAFÍA.

DOCTRINA.

- Aesthesis Psicólogos Madrid (2017) Acoso sexual en el trabajo. Factores y consecuencias. Consultado (09-10-2022) y Recuperado de: <https://www.psicologosmadridcapital.com/blog/acoso-sexual-en-el-trabajo-factores-y-consecuencias/>
- González Pondal, Tomas I. (2016). Mobbing. Análisis doctrinal y jurisprudencial sobre el acoso psicológico laboral. Ed. Hammurabi, Buenos Aires.
- González de Rivera. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: El LIPT60. *Psiquiatría*, 32, 18-28. Consultado 12-10-2022 en sitio: <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf>
- Martínez León, M., Irurtia Muñiz, M., Camino Martínez León, C., Torres Martín, H y Queipo Burón, D. (2012) El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: patología emergente mobbing in the workplace: emergent pathology. España. Facultad de Psicología Universidad de Valladolid. Extraído de: http://www.uv.es/gicf/3Ar1_Mtz_Leon_GICF_03.pdf
- Mc Donald, Andrea F. (2008). Mobbing. Acoso moral en el Derecho del trabajo. Ed. Cathedra Jurídica.
- Piñuel y Zabala, Iñaki. (2001) Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. España: Editorial Sal Terrae.
- Pizarro, José Matamala, Lagos, Alba Barrera, Peña Miranda, Claudia (2018) El acoso sexual en el trabajo: sus consecuencias y abordaje desde la clínica del trabajo. Consultado (09-10-2022) y Recuperado de:

<https://www.topia.com.ar/articulos/acoso-sexual-trabajo-sus-consecuencias-y-abordaje-clinica-del-trabajo>

LEGISLACIÓN.

- Ley N° 26.485. Ley de protección integral de las mujeres para prevenir, sancionar y erradicar la violencia. (2009). Recupera de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/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>
- Ley N° 17.454. Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/16547/texact.htm>

JURISPRUDENCIA.

- Cámara de Apelaciones en lo Civil y Comercial de la Provincia de Salta, Sala II, autos: “CASTELLANOS, PAOLA PATRICIA CONTRA FERNANDEZ, CARLOS ROBERTO; AUNOR S.A. Y/O RESP. POR SUMARIO” Expte N° 326283/10. (2018). Recuperado de: <http://sistemasx01.justiciasalta.gov.ar:8080/juriscamext/servlet/com.juris.verdocumentos?169683>