



UNIVERSIDAD SIGLO 21

SEMINARIO FINAL

MODELO DE CASO

La violencia hacía la mujer en el ámbito del trabajo

Derecho laboral con Perspectiva de Género.

Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba - “C. I. V. c/ Municipalidad de Villar María y otro | ordinario- otros (laboral)”. Sentencia N° 633/17. (2020).

NOMBRE: Moreno, Daniela.

LEGAJO: VABG90102

DNI: 28.431.811

TUTORA: Descalzo, Vanesa.

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 crítico de la nota a fallo – descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – V. Postura de la autora – VI. Conclusión- VII. Referencias Bibliográficas.

I. INTRODUCCIÓN.

El acoso sexual dentro del mundo del trabajo se traduce en una de las diversas y recurrentes formas en que puede manifestarse el flagelo de la violencia contra la mujer. Aquél se encuentra caracterizado por desplegarse, en la mayoría de los casos, en un contexto de asimetría de poder donde el varón –acosador– reviste una posición jerárquica superior en relación a la mujer –víctima– que, echando provecho de ello, le realiza requerimientos de naturaleza sexual, no queridos ni consentidos por aquella. Estos requerimientos son realizados bajo las más variadas amenazas que escalan desde el sufrimiento de toda clase de perjuicios en su lugar de trabajo hasta la pérdida de su puesto laboral. Es así que el ámbito de trabajo se convierte en un entorno intimidatorio, humillante y discriminatorio que atenta contra todos sus derechos como persona y trabajadora (Temis, 2013).

En palabras de Vázquez (2008) quien despliega un acoso sexual en su lugar de trabajo despliega una conducta ilícita que debe ser sancionada y que junto al *mobbing* conforman el género violencia laboral que estadísticamente afecta en mayor medida a las mujeres. Así, se evidencia que el acoso sexual en el mundo del trabajo constituye una problemática de género cuya causa inmediata son los estereotipos culturales y sociales que colocan al hombre en un plano de superioridad en relación a la mujer.

En efecto y sobre esta materia tratan los autos “C. I. V. c/ Municipalidad de Villar María y otro –ordinario– otros (laboral)” dictado el 27 de julio del año 2020 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba que será objeto de análisis del presente comentario. En su sentencia, el cimero tribunal dio resolución, aplicando perspectiva de género, al requerimiento indemnizatorio de una mujer que alegó padecer una incapacidad laboral absoluta y permanente consecuencia del acoso sexual y psicológico sufrido en manos de su superior jerárquico.

Debe destacarse que la perspectiva de género constituye un espacio interpretativo con nuevos paradigmas en materia de la eliminación de la violencia de género, con el fin de generar una igualdad real frente a las históricas desigualdades que han enfrentado –y enfrentan– las mujeres durante siglos en nuestro Estado. Es así que la relevancia del fallo está centrada en el cumplimiento por parte del Estado de la obligación asumida frente a la lucha por erradicar todo tipo de discriminación y asegurar la igualdad a uno de los grupos más vulnerables como son las mujeres en nuestra sociedad.

En el caso bajo análisis podemos detectar un problema jurídico sobre la prueba. Como regla en el derecho quien alega el hecho se encuentra en la obligación de probarlo. Sin embargo, existen supuestos en los cuales el que alega puede encontrarse en una situación de desventaja a la hora de aportar elementos probatorios que avalen sus dichos.

En los casos de acoso y persecución laboral la trabajadora debe acreditar los hechos, aunque esto resulte complejo. Los hechos alegados adquieren dificultad de ser probados y esto imposibilita la aplicación de una normativa que permita al juez impartir justicia. Dentro del derecho positivo existen normativas que regulan el acoso laboral, pero al carecer de pruebas se desconoce si la normativa resulta relevante. Motivo por el cual la aplicación de las nuevas herramientas que tiene la justicia para trasladar, invertir la carga probatoria o, en su caso, aplicar la prueba dinámica entre los sujetos esenciales del proceso resulta imperiosa. Ello pues hace que ambas partes estén en igualdad de condiciones, y no obstaculiza la búsqueda de la verdad en la justicia por parte de la mujer.

En consecuencia, el acoso sexual y el *mobbing* sufrido por la actora se constituyen en hechos de suma dificultad probatoria porque en la mayoría de los casos donde actuaba su victimario se encontraba en ausencia de terceros lo que provocó la incólume imposibilidad de aportar pruebas directas de su parte al proceso. En consecuencia, ante este caso difícil los jueces deben valerse de los medios dinámicos de la prueba, las presunciones y elementos probatorios concretos (como la pericial psiquiátrica) para decidir en los procesos siempre aplicando la perspectiva de género.

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

La Sra. C.V.I. trabajaba bajo la dependencia de la Municipalidad de la localidad de Villa María, provincia de Córdoba, en el área de tránsito de la misma. Ésta tenía su jefe superior, en adelante el Sr. R.A.Q, que en un marco de la inestabilidad laboral de su subordinada se aprovechaba de esta situación para propiciarle y endilgarle reiterados abusos de acoso laboral y sexual a la Sra. C.V.I.

Asimismo, como se estableció en la constancia de estos autos eran diversas e innumerables situaciones que la actora sufría este menoscabo por parte su superior jerárquico. Este le solicitaba tener relaciones íntimas, salidas de índole privadas, encuentros a solas, entre otros de los pedidos aberrantes del demandado. Cuando éste recibía una negativa a dichas insinuaciones amenazaba y señalaba que gracias a él mantenía este vínculo laboral con la Municipalidad y que él le hacía mantener su puesto laboral, y de no acceder a los pedidos de éste, su continuidad corría todo el tiempo peligro de ser despedida de su trabajo. Es así que provocaba un daño irreproducible sobre su víctima dejándola en una situación de altísima desventaja y desproporción.

Siguiendo con esta línea, todos estos maltratos, excesivos y aberrantes, por parte de su superior jerárquico derivaron que la mujer sufriera alteraciones psicológicas y se sintiera discriminada por pertenecer al género femenino.

Asimismo, como corolario de todo ello la Sra. C.V.I. presentó una demanda por incapacidad laboral deducida por el acoso laboral y sexual, está fue sentenciada como inadmisibile y rechazada con costas. El Tribunal de Primera Instancia adujo la existencia de consentimiento de la Sra. C., y manifestó que hubo un vínculo sentimental entre las partes consentido. La decisión recurrida entendió que las conductas de connotación sexual sólo pueden considerarse acoso cuando el asediado inequívocamente manifiesta oposición a las propuestas e insinuaciones del asediante, para luego sostener que la mayoría de los testigos expresaron que entre el supuesto acosador y su subordinada parecía que existía algún tipo de relación personal y que la propia víctima manifestaba frente a sus compañeros que había entrado en un juego peligroso.

Por otro lado, no le quedo más opción a la víctima recurrir a un recurso de casación para apelar la sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba en los términos del artículos 14 bis de la Constitución Nacional, que entendió que habían

sido vulnerados en conjunto con los artículos 16, 37, 43, y 75 inc. 22, 23 y 24. También arguyó que el Municipio debe ser condenado en los términos establecidos por la OIT respecto al acoso sexual, convenio N° 111, por Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación Contra la Mujer arts. 2, 11, también la Declaración Universal de Derechos Humanos artículos 7, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre artículos 2, el Protocolo de San Salvador artículos 3, Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales en la Observación General N° 18, Declaración Sociocultural del MERCOSUR artículos 1 y alegó la aplicación de la ley 23.592 de Actos Discriminatorios.

El recurso fue admitido por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia de forma unánime y resolvió hacer lugar a la demanda en cuanto pretende reparación integral por el daño a la salud, condenando solidariamente a los codemandados por los fundamentos expuestos en la primera cuestión tratada, con costas y honorarios a la parte vencida.

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

El Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, Sala Laboral por unanimidad resolvió en la causa “C. I. V. c/ Municipalidad de Villar María y otro | ordinario- otros (laboral)” Sentencia N° 633/17. (2020). Basándose y esgrimiéndose en los siguientes argumentos:

La señora vocal doctora M. Mercedes Blanc de Arabel, argumentó que la recurrente denunció que el Tribunal vulneró la Ley N° 26.485 de protección integral de las mujeres, cuyo objeto es prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y violencia contra este género, en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos. Entendió que la *a quo* no aplicó la legislación vigente en la que se sustentó la acción de la Sra. C. Recordó que la presentante en su art.4° la ley define este tipo de violencia como toda conducta, acción u omisión que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público, como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.

Sostiene que la prescripción normativa es específica al contemplar el daño que fue causado a la actora del que dio cuenta el dictamen pericial psiquiátrico. Invocó asimismo el art. 1° de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación de la Mujer, aprobada por la Ley N° 23.179 e incluido en el art. 75, inc. 22 de la C.N. y a los arts. 1 y 2 (inc. b) y 6 de la Convención Interamericana de Belem do Pará. Desde otro costado señaló que la situación de contratada de la actora también la colocó en una situación de vulnerabilidad frente al trato de Quevedo, quien se aprovechó de su condición jerárquica y la hostigó acosándola sexual y laboralmente. Citó el Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que incluye al acoso sexual como forma de discriminación por motivos de sexo; el art. 7° de la declaración Universal de Derechos Humanos; el Protocolo de San Salvador (art. 3°); la Observación General N° 18 del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales; La Declaración Socio laboral del Mercosur (art. 1°) y los arts. 14 bis y 16 de nuestra Carta Magna.

La prueba pericial médica afirmó que la trabajadora no simuló conductas. Entre otros argumentos afirmó que las patologías constatadas eran respuestas de situaciones vivenciales traumáticas de acoso y coerción ante la amenaza de la pérdida de empleo. Agregó que la secuela psicológica derivó del *modus vivendi* laboral de la actora y su exposición prolongada a ese factor, oportunamente identificado por su médico tratante como determinante de su estado de enfermedad. La descalificación de este material por parte del *a quo* se sustentó en el único argumento de que el perito dio por cierto un hecho que era de probanza jurídica (acoso).

Manifestó que la conducta del demandado Quevedo al Tribunal en su pronunciamiento fijó como cierta, se encuentra descripta en la legislación vigente como una acción ofensiva, humillante y discriminatoria para quien la padece Ley N° 24.632 y Ley N° 26.485 "Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales" sancionada por el Congreso de la Nación en el año 2009.

Asimismo, verificada la existencia de las conductas antijurídicas descriptas, a las que la pericial médica oficial otorgó entidad suficiente para provocar el daño detectado en la salud de la actora (incapacidad absoluta y permanente) debe condenarse a los demandados al resarcimiento del mismo.

Concluyó con que la condena solidaria al Municipio encuentra sustento en la responsabilidad objetiva emanada del hecho del dependiente artículo 1113 del Código Civil.

Por su parte, los vocales Dres. Luis Enrique Rubio y Luis Enrique Angulo, coinciden con la opinión exhibida por la Dra. Vocal cuyo voto precede, y haciendo suyos los fundamentos emitidos, se expiden de igual manera.

El Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba hizo lugar a la demanda en cuanto pretende reparación integral por el daño a la salud, condenando solidariamente a las demandadas por los fundamentos expuestos.

IV. ANÁLISIS CRÍTICO DE LA NOTA A FALLO - DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES.

Respecto al análisis conceptual, doctrinario y jurisprudencial que vamos a realizar en este apartado, es menester mencionar que en nuestro Estado por imperio constitucional incluido en nuestro ordenamiento jurídico las relaciones laborales deben darse de acuerdo a lo que prescribe el art. 14 bis de la Carta Magna que entre sus postulados garantiza al trabajador, entre otros, “condiciones dignas y equitativas de labor” y “estabilidad del empleado público”. Derechos que resaltamos pues nos encontramos en el caso bajo análisis frente a una empleada del sector público que sufrió violencia laboral a la que no se le respetaron las condiciones mínimas y equitativas de empleo y mucho menos la estabilidad del empleado público dada la categoría de contratada que ostentaba dentro de su trabajo con la que el superior jerárquico jugaba para amenazarla con la pérdida de su empleo o su no renovación del contrato.

Ahora bien, respecto al eje central donde hablamos de acoso o *mobbing* laboral y sexual en contra de la parte actora podemos decir que para Hirigoyen (1999), psicoanalista francesa que ha estudiado el fenómeno en el ámbito empresarial, el acoso en el lugar de trabajo se entiende como cualquier manifestación de una conducta abusiva y especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad, o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.

Incluye, además, insultos directos, críticas constantes y recalcitrantes sobre el trabajo del acosado y sobre su vida privada; amenazas verbales, incomunicación, calumnias, rumores falsos, ridiculización y comentarios obscenos y degradantes.

Por su parte, 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)

Asimismo, cuando la violencia generada por una persona o grupo de personas se dirige al desequilibrio o destrucción de la psiquis de otra u otras, estamos en presencia de lo que en la actualidad se conoce como acoso psicológico o *mobbing*. Pero para alcanzar el daño indicado es preciso que quien lo quiere perpetrar persevere en el tiempo, y allí es donde su objetivo seguramente será alcanzado (González Pondal, 2016, p. 3)

Analizando esta altísima doctrina de diferentes épocas donde se manifiestan diferentes significados de la violencia hacia la mujer en el ámbito laboral, es importante destacar que los hechos alegados por la actora en el análisis de esta sentencia coinciden plenamente con un supuesto de *mobbing* ya que estamos frente a una mujer que sufrió violencia laboral y acoso sexual en el ámbito donde desarrollaba su vida laboral activamente. Por su parte, el tribunal para la resolución de la problemática jurídica frente a la escasez probatoria determinó que la prueba pericial médica y psicológica constató el acoso sexual y *mobbing* laboral.

El problema jurídico del caso es de prueba, el acoso sexual en el mundo laboral contiene una difícil contingencia probatoria para quien lo alega pues, en la mayoría de los casos, las mujeres se hallan con su victimario a solas sin presencia de testigos o terceros que puedan prestar declaración de la veracidad de los acontecimientos. Por ello, el victimario se aprovecha de la situación de debilidad de la mujer y comete los actos ilícitos con toda impunidad. Asimismo, también sucede, en la generalidad de los casos, que los relatos de las mujeres suelen no tener valor para la justicia si no son acompañados de mínimos medios probatorios. Ante estos casos, los jueces para impartir justicia deben

echar mano de herramientas diferentes para lograr apreciar la prueba de una manera distinta, generalmente se debe decidir en base a indicios suficientes.

Sin embargo, la concepción de la prueba como un recurso cuyo objetivo es alcanzar la verdad acerca de los hechos litigiosos puede parecer poco clara, dudosa y discutible desde algunos puntos de vista. Algunas veces surgen dudas debido a inconsistencias existentes dentro de las teorías procesales. Por ejemplo, se define la prueba como un “medio para establecer la verdad de los hechos” (Taruffo, 2008, p.16).

Por su parte, la Dra. Andrea Fabiana Mac Donald (2010) se manifestó al respecto de la valoración de la prueba exteriorizando:

no hay un criterio definido de parte de las salas laborales, dependiendo en consecuencia de las interpretaciones de los hechos y de la aplicación de herramientas procesales que se valen los mismos a los fines de justificar su decisión en la causa laboral que tiene que analizar, en cuanto a la carga de la prueba, será utilizada aquella que sea más favorable al empleado, debiendo demostrar el empleador haber tomado todas las medidas necesarias para tutelar la integridad psico-física del trabajador, a su vez éste último deberá demostrar el nexo de causalidad entre el daño sufrido y las conductas del empleador (p. 1).

Por su parte, la legislación de nuestro Estado particularmente en la Ley N° 26.485 de protección integral a las mujeres en su art. 6 inc. c) brinda una definición muy acertada sobre la violencia laboral:

(...) 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 (...).

Resulta tan clara la definición del presente artículo de ley, dando las pautas de la definición sobre la violencia laboral en parámetros generales tan claros que coinciden plenamente con los hechos alegados por la parte actora.

Asimismo, en nuestra jurisprudencia podemos mencionar lo que la Corte Suprema de Justicia de la Nación manifestó en los autos “Pellicori” (2011)

Quando se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio, resulta suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie

evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá a la parte demandada a quién se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación (Corte Suprema de Justicia de la Nación “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”, 2011, cons. 11).

En el mencionado fallo, la Corte manifiesta la importancia de la acreditación de indicios en casos donde se discute la existencia de actos discriminatorios (tal como es el acoso sexual) beneficiando a quien alega ser víctima de aquellos con la acreditación de hechos que pueden inducir la existencia de aquella y traslada la carga de probar al demandado.

Sostenemos que en causas como la aquí analizada, es imperiosa la aplicación de la perspectiva de género a los fines de dilucidar la verdad real de lo acontecido y a los fines de que no recaiga la actividad probatoria entera sobre la cabeza de la mujer como así también la doctrina judicial antes mencionada pues el acoso sexual y psicológico no deja de ser un casos de discriminación en base al género.

En definitiva, podemos determinar que ésta altísima doctrina, legislación y jurisprudencia coincide con lo analizado por el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba para fallar en tal sentido, aplicando la perspectiva de género al mismo manifestando que en el contexto dado debía aplicarse las leyes que protegen a la mujer (Ley N° 24.632 y Ley N° 26.485 "Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales) y subsanado el problema jurídico de prueba, frente a una escasez probatoria de parte de la actora que es quien alegaba los hechos. Así también es dable destacar que aparte de subsanar el problema jurídico encontrado en la presente causa, se pudo dilucidar que la aplicación de la perspectiva de género para fallar es importante a los fines de igualar el proceso y juzgar con igualdad de condiciones a la mujer frente a tal desequilibrio y desigualdad a los fines de aplicar una real justicia.

V. POSTURA DE LA AUTORA.

En este apartado es importante distinguir que lo analizado en el punto sobre el análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales es coincidente con lo vivenciado por la parte actora o damnificada del proceso, por ello manifestamos que tanto el acoso sexual como el *mobbing* encuentran su raíz generalmente en la relación que surge

entre las personas dentro del ámbito laboral, pero no frente a cualquier relación, sino frente a una en donde predomina la desigualdad de poder. Por su parte, en los presentes obrados podemos detectar que existió esa desigualdad estructural y puso en evidencia que la actora fue hostigada de manera injustificada con la finalidad de desestabilizarla física y psicológicamente para que termine por abandonar su fuente laboral.

Por su parte, la administración de justicia tiene la obligación de examinar los hechos, el derecho y el tratamiento procesal del caso entre el que se considera la ponderación de la prueba (presunciones legales e indicios, cargas probatorias, valoración de la pericia médica y declaración de la víctima, testimoniales entre otras) sobre la base de la perspectiva de género y los derechos de las mujeres garantizando la exclusión de cualquier comportamiento, conducta o acto basados en estereotipos que hacen a la prueba en el proceso judicial. En este sentido Hernández (2015, p.6) sostuvo que

Entonces, la teoría de la carga dinámica de la prueba implica que, más allá del carácter de actor o demandado, en determinados supuestos, la carga de probar debe desplazarse de actor a demandado, o viceversa, según correspondiere, atendiendo a la parte que se encuentre en mejores condiciones de suministrar la prueba con absoluta independencia de su posición en el proceso y de la naturaleza de hechos que alegue.

Asimismo, el mencionado autor dijo que “más allá del carácter de actor o demandado, en determinados supuestos, la carga de la prueba recae sobre ambas partes, en especial sobre aquella que se encuentre en mejores condiciones para producirla” (Hernández, 2015, p. 6).

Es significativo aclarar que el valor y funcionamiento que tienen las pruebas de los hechos en los cuales la mujer es víctima de violencia de género resulta trascendental la aplicación de la perspectiva de género para el proceso. Por su parte, la amplitud probatoria será necesaria para la determinación de presunciones legales e indicios en casos de violencia de género, hostigamiento y acoso en el trabajo. Es por ello que el *mobbing* encuentra su raigón en la relación que brota entre las personas dentro del ámbito laboral, pero no frente a cualquier relación, sino frente a una en donde predomine la desigualdad de poder.

Por su parte, Grisolia, (2019, p. 359) definió al *mobbing* como:

Toda conducta abusiva de violencia psicológica, o conjunto de acciones, hechos o comportamientos de agresión, desarrollados en el ámbito de las relaciones laborales durante un tiempo prolongado –maltrato continuado, persistente y deliberado–, realizado de forma sistemática, que por su repetición tiende a menoscabar el ánimo del trabajador y atenta contra su dignidad e integridad psíquica o física, susceptible de alterar su salud y provocar su autolimitación y denigración.

En igual sentido, María Cecilia Bustamante Casas (2008) definió el *mobbing* o acoso laboral toda violencia directa o indirecta al principio de la igualdad que se manifiesta a través de acosos, ataques morales, maltratos psicológicos, humillaciones y toda acción u omisión que vulnere la dignidad, integridad física, moral o social de la persona trabajadora.

Así las cosas, es transcendental mencionar que el Convenio N° 190 de la OIT brinda una definición más acertada sobre la violencia contra la mujer y del acoso laboral en la actualidad y al nuevo paradigma que vivimos en estos tiempos y la define como

La expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y la expresión violencia y acoso por razón de género designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual (art. 1°, Convenio N° 190 OIT, 2019).

Respecto al problema jurídico de la prueba analizamos lo que dijo Taruffo (2008), donde sostiene que la valoración de la prueba tiene como principio la libre convicción, y la misma comprende un criterio como correcta racionalización del principio ya mencionado, el cual denomina probabilidad prevaleciente o lógica, a su vez considera que lo que no puede ser racionalmente elaborado no existe a los efectos de la valoración de la prueba.

Así las cosas, luego de este análisis exhaustivo del problema jurídico y del fenómeno *mobbing* y acoso sexual en el trabajo podemos asegurar que lo sentenciado por el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba con la aplicación de la perspectiva de género a su sentencia dio solución al problema jurídico de prueba en la causa de marras, dado que el tribunal *a quo* entendió que no era importante aplicar la perspectiva de género en la causa y desestimó la misma en todas sus partes. Por ello creemos importante y satisfactorio como en la presente causa se dio aplicación de la ley N° 26.485 inciso c.

donde describe la violencia en contra de la mujer, y los plexos normativos analizados en materia de Derechos Humanos que gozan de jerarquía constitucional para nuestro Estado que velan por la erradicación de la violencia hacia la mujer. En consecuencia, fallar de tal manera como ha sido explicitado en la *ratio decidendi* del presente es loable recalcar la labor de los magistrados que aplican la perspectiva de género en estos casos que son necesarios por su propio desenlace.

VI. CONCLUSIÓN:

Mediante el presente trabajo nos propusimos analizar y comentar el fallo del Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba “C. I. V. c/ Municipalidad de Villar María y otro | ordinario- otros (laboral)”. En este cometido, detectamos una problemática de prueba que el cimero tribunal resolvió con gran sentido de justicia aplicando la perspectiva de género ante la dificultad probatoria del acoso sexual y psicológico que sufrió la actora en su lugar de trabajo por parte de su superior en miras de ser indemnizada por las consecuencias que dichas prácticas tuvieron en su salud y vida laboral. Resolución con la que estamos de acuerdo ya que compartimos absolutamente los argumentos expresados por los sentenciantes.

En efecto, en su decisorio el Tribunal Superior de Justicia estableció que la perspectiva de género implica una forma de interpretación de los hechos cargada de novedosos y mejores paradigmas en miras de la lucha contra la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. En consecuencia, de su aplicación surge que toda conducta de naturaleza sexual no deseada ni querida por una mujer y el hostigamiento psicológico desplegado en su consecuencia constituye para nuestro derecho una acción ofensiva, humillante y discriminatoria para quien la padece. Asimismo, sobre su prueba el tribunal resaltó la importancia de las testimoniales en cuanto acompañan los dichos de la víctima y puso especial énfasis en la eficacia de la pericial médica que terminó por acreditar el daño que dichas inconductas produjeron en la salud de la mujer desembocando en una incapacidad absoluta y permanente.

Es así que concluimos en remarcar la importancia de la valoración probatoria que deben realizar los jueces en casos de violencia y acoso sexual laboral contra las mujeres haciendo operativas las disposiciones de la ley 26.485 de protección integral de las

mujeres (y el ordenamiento protectorio en contra de la violencia en general) ampliando sus criterios, dando preeminencia a los indicios en favor de las víctimas y aplicando el traslado de la carga probatoria en el demandado tal como fijó la Corte Suprema en el caso “Pellicori” o de corresponder, la teoría de la carga dinámica. Así las cosas, quienes imparten justicia en nuestro Estado contribuirán con sentencias ajustadas a derecho en la lucha contra la erradicación de todo tipo de violencia y acoso hacia la mujer.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

VII.I DOCTRINA.

Bustamante Casas, M. C., (2008), El Mobbing Laboral. Saij. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod>

Hernández, M. (2015). Carga dinámica de la prueba: El paradigma de la carga probatoria en el proceso laboral. Asociación Argentina de Derecho Procesal, pp. 5-6.

Hirigoyen, M. (1999). *El Acoso Moral. El Maltrato Psicológico en la Vida Cotidiana*. Barcelona: Paidós.

González Pondal, T. I. (2016). *Mobbing. Análisis doctrinal y jurisprudencial sobre el acoso psicológico laboral*. Buenos Aires: Hammurabi.

Grisolia, J. A., (2019) *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot.

Mac Donald, A. F., (2010). El mobbing y los medios probatorios en el proceso laboral. Microjuris. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/andrea-fabiana-mac-donald-mobbing-medios-probatorios-proceso-laboral-dacf110041-2010-06-17/123456789-0abc-defg1400-11fcanirtcod>

Muñoz Sabaté, L. (2016) *La prueba de indicios en el proceso judicial*. La ley España. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=754581>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso Núm. 190. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Taruffo, M. (2008) *La prueba*. Madrid: Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales S.A.

Temis, D. E., (2013) Algunas reflexiones sobre acoso sexual en el trabajo como forma de violencia laboral. La Ley: AR/DOC/6526/2013

Vázquez, G. A., (2008) Aspectos jurídicos del acoso sexual en el trabajo. *Revista de Derecho Laboral: Discriminación y violencia laboral* (I) pp. 425-451

VII.II LEGISLACIÓN.

Ley N° 24.632 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará". Ratificada por el Congreso de la Nación en (1996). Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/36208/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° 23.592 de Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales y Medidas Contra Actos Discriminatorios. Ratificada por el Congreso de la Nación en (1988). Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>

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>

Código Procesal Civil y Comercial de la Nación (1981) Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/16547/texact.htm>

VII.III JURISPRUDENCIA.

Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo.”. (2011) Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-pellicori-liliana-silvia-colegio-publico-abogados-capital-federal-amparo-fa11000149-2011-11-15/123456789-941-0001-1ots-eupmocsollaf>

Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, “C. I. V. c/ Municipalidad de Villar María y otro | ordinario- otros (laboral)” (2020) Recuperado de: <https://ar.microjuris.com/docDetail?Idx=MJ-JU-M-129603-AR&links=null>