



**DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO.
FUTURO Y PRESENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO**

Carrera: Abogacía

Alumno: Agustín Alejandro Picón Marasco – **DNI:** 36859267

Legajo: VABG90843

Fallo: 13-05100461-7/1 - CALIGOLE JULIO CESAR EN J: 26473 CALIGOLE,
JULIO CESAR C/ GALENO ART S.A. S/ ENFERMEDAD ACCIDENTE P/
RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL

Tribunal: SUPREMA CORTE – SALA N° 2

Fecha: 27/12/2021

Provincia: Mendoza

SUMARIO:

- I. Introducción.
- II. Hechos relevantes del caso
- III. Desarrollo
 - 1. La importancia de la justificación en la sana crítica racional
 - 2. El principio de In dubio Pro-operario
 - 3. Características del Mobbing
- IV. La postura del autor
- V. Reflexiones Finales
- VI. Bibliografía

INTRODUCCION

En el fallo seleccionado se plantean ciertas problemáticas en cuanto a la resolución de este, es por ello que durante el recorrido de nuestra nota a fallo se analizarán los puntos relevantes que nos llevan a considerar que los magistrados pudieron resolver de una manera distinta.

Uno de los puntos que detectamos como controvertido es la utilización de los magistrados de la sana crítica racional para la toma de decisiones, esto es no solo para la resolución del fallo sino como también en la apreciación de la prueba. En este sentido nos coloca en la posición de pensar si realmente se aplica como corresponde o si en este caso los magistrados no lo hicieron dentro de los límites de la sana crítica racional.

Otro punto para tener en cuenta se basa en uno de los principios fundamentales del derecho laboral, el “in dubio pro- operario” o principio de la norma más favorable para el trabajador. En este sentido analizaremos si los jueces actuaron acorde a este principio que busca básicamente la igualdad entre las partes de la relación laboral y la protección de la parte más débil en dicha relación.

También es importante referirnos al alcance que le dan los jueces al concepto de Mobbing o acoso laboral, aquí también desarrollaremos cual es la postura adoptada y las diferentes concepciones que tuvo a lo largo del tiempo y que tiene en la actualidad el

Mobbing, citaremos referentes doctrinarios con un enfoque psicológico como así también doctrina y bases legales en donde se determina cuál es su concepto en la actualidad y que debería ser el utilizado por los magistrados.

HECHOS RELEVANTES DEL CASO

El Sr. Julio Cesar Caligole inició su demanda reclamando a la aseguradora de su empleadora, Galeno ART, la indemnización del art. 14, inc. 2 apartado a) de la LRT, como consecuencia de la incapacidad que indica padecer del 30% debido a una depresión inducida por acoso laboral, frente a la Cámara Primera del Trabajo de la Tercera Circunscripción Judicial a lo que posteriormente se abre el expediente del caso caratulado “Caligole, Julio Cesar c/ Galeno ART S.A. p/ Enfermedad Accidente”.¹

La Cámara de origen rechazó la demanda interpuesta por el actor considerando: que la incapacidad determinada por los peritos puede ser inobjetable, pero que no se logró establecer que el nexa causal que la misma sea a causa de acoso laboral. Determino también que la declaratoria de los testigos no brindó información certera, concreta y específica que diera noción de que el actor estuviese sometido a algún tipo de acoso laboral o mobbing, pues ninguno presencié algún acto o conducta de parte del encargado patrono del actor, Sr. Ponce, que evidenciara algún proceder en ese sentido. También se indicó que no existió prueba alguna que pueda acreditar de manera idónea y eficaz de que el actor hubiere sido víctima de *mobbing* por parte de su empleador y por ende que ello hubiere sido la causa de los padecimientos psicológicos y psiquiátricos constatados en las pericias.

Luego de obtener el rechazo de la demanda en la sentencia de la Cámara, se interpuso recurso extraordinario provincial contra la misma que corre agregada a fs. 286/299 de los autos N° 26.473, caratulados: “Caligole, Julio Cesar c/ Galeno ART S.A. p/ Enfermedad Accidente”. La parte actora denuncia falta de valoración de certificaciones y estudios médicos relevantes, alega arbitrariedad y desconocimiento en la valoración de los dictámenes de los peritos. Sostiene que existió una valoración

¹ “Caligole, Julio Cesar c/Galeno ART S.A. p/Enfermedad Accidental”

arbitraria de la prueba testimonial. Afirma que las testimoniales deben ser valoradas interrelacionándolas con el resto de las pruebas aportadas al proceso. Y por último alega falta de aplicación del principio in dubio pro-operario al analizar las pruebas periciales y documentales.

Dicho recurso fue elevado a la Suprema Corte de Justicia – Sala Segunda quien decidió de forma unánime, rechazar el recurso extraordinario provincial.

Los Magistrados Dr. Omar A. Palermo, Dr. Mario D. Adaro y José V. Valerio, sentenciaron que, para la valoración de las pruebas y la posibilidad de su revisión, el sistema de la sana crítica racional establece la plena libertad de convencimiento de los jueces, a condición de que las conclusiones a que se arribe sean fruto razonado y explicado de las pruebas en que se apoya.

También sostienen que no es arbitraria la sentencia que se apoya en elementos de prueba del expediente, y que razonablemente se aparta de las conclusiones de las pericias médicas. Indican que la Cámara no omitió valorar las pruebas periciales producidas, sino que no les otorgó valor según su convicción en relación con las causas de la enfermedad del trabajador.

Determinaron que los relatos de los testigos demuestran que ninguno presenció algún acto o conducta del patrón que evidencia acoso, y que las reuniones que mantenía el actor con Ponce a puertas cerradas, en donde salía distinto, “alterado” y se le “recargaba” de trabajo, versaban sobre exigencias de rendimiento o productividad que el capataz volcaba a sus dependientes, sin que los relatos acrediten los malos tratos o persecución.

Indicaron que la Cámara de origen otorgó razones suficientes para considerar insuficiencia de la prueba para determinar el nexo de causalidad de la incapacidad, y en base a la valoración de todo el plexo probatorio de autos, por lo que no resulta arbitraria la decisión en ese sentido.

DESARROLLO:

La importancia de la justificación en la sana crítica racional

Como tema principal de nuestro fallo debemos analizar el concepto, alcance

y límites a la Sana Crítica Racional, para ello citamos lo expresado por Binder, quien dice que:

El proceso de primacía de la razón también fue evolucionando hacia formas más objetivas que necesitaban expresión, pues de otro modo no podría ser controlado. La fundamentación, la expresión de los razonamientos, adquiere así un carácter esencial en el proceso de legitimación de las sentencias, y ello es lo que diferencia un sistema de "íntima convicción" del sistema de "sana crítica racional", que tiende a legitimar por el carácter de secundum legem de la sentencia. Las decisiones racionales —no arbitrarias— estarán justificadas por normas generales. Pero aún más: el juez no crea libremente las razones para apoyar su pronunciamiento, de lo contrario continuaría siendo arbitrario, irracional y de fundamentación solo aparente. Del mismo modo en que los jueces aplican, pero no crean derecho, el juez no crea el fundamento fáctico de su sentencia. (Pizzicaro, 2020, pág. 3)

Para Palacio es:

El sistema de la sana crítica adoptado por nuestro régimen procesal supone la existencia de ciertos principios generales que deben guiar en cada caso la apreciación de la prueba y que excluyen, por ende, la discrecionalidad absoluta del Juzgador. Se trata, por un lado, de los principios de la lógica, y, por otro lado, de las "máximas de experiencia"; es decir, de los principios extraídos de la observación del corriente comportamiento humano y científicamente verificables, actuando ambos, respectivamente como fundamento de la posibilidad y de realidad.

(PALACIO, Lino E., 1.972, pág. 415)

Cuando en una sentencia las resoluciones de los magistrados se apartan de la sana Crítica Racional nuestra Corte Suprema de Justicia nos dice que: “Si el razonamiento argumentativo que sustenta la sentencia se aparta de las reglas de la sana crítica, el Recurso Extraordinario es procedente, pues tiende a resguardar la defensa en juicio y el debido proceso menoscabados, cuando la decisión judicial revela defectos graves de fundamentación o razonamiento”. (CS - 11/7/1996 - "López, Alberto c/ Telecom Argentina Stet-France Telecom S.A."²).

Características del Mobbing

Uno de los cuestionamientos que se hace en el fallo seleccionado es sobre la justificación que dan los Magistrados en referencia al concepto de Mobbing y para ello debemos repasar los conceptos y los tratamientos dados tanto por la doctrina como así también por las legislaciones actuales. Para ello citamos primeramente lo que indica la Real Academia Española con respecto a su significado: “Voz inglesa con que se designa el hostigamiento al que, de forma sistemática, se ve sometida una persona en el ámbito laboral, y que suele provocarle serios trastornos psicológicos. Debe sustituirse por el equivalente español acoso laboral” (RAE, 2005).

Su origen y evolución está expresado por el psicólogo Sergio Navarrete Vázquez, quien nos da su definición: “*Mobbing significa hostigar, atacar en grupo a alguien, o aterrorizar psicológicamente a otros en el trabajo. Aunque el mobbing es un fenómeno muy antiguo, no fue descrito e investigado sistemáticamente hasta principios de la década de 1980.*” También nos da a conocer que:

Mobbing es una palabra no usada previamente en este contexto en el idioma inglés. Fue usada por el fallecido Konrad Lorenz, etólogo, para describir el comportamiento grupal de los animales. Llamó “mobbing” a los ataques de un grupo de animales más pequeños que amenazan a un

² - Corte Suprema de Justicia (C.S. 11/7/1996). "López, Alberto c/ Telecom Argentina Stet-France Telecom S.A.".

solo animal más grande. Más tarde, un médico sueco que se interesó en lo que los niños pueden hacerse unos a otros entre sus horas de clase, tomó prestada esta terminología de Lorenz y llamó “mobbing” al comportamiento muy destructivo de pequeños grupos de niños dirigido contra (la mayoría de las veces) un solo niño. (Navarrete Vazquez, 2021)

Con el transcurso de los años este concepto se fue adecuando a las nuevas modalidades de trabajo y a las nuevas legislaciones mundiales, llegando a tener un concepto y definición dado por el Convenio 190 de la OIT, el cual es ratificado por nuestro país por la ley 27.580³ en el año 2020, donde su Artículo 1 lo determina de la siguiente manera:

“1. A efectos del presente Convenio:

a) 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

b) 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.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación

³ Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Ley 27.580 de 2020. 15 de diciembre de 2020. (Argentina)

nacional como un concepto único o como conceptos separados.” (OIT, Convenio 190, Art 1)

Así mismo en Argentina y determinado dentro de la publicación en el sitio web del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos se indica que la Violencia Laboral:

Incluye comportamientos, prácticas inaceptables y amenazas de cumplir esos comportamientos y prácticas para causar un daño físico, psicológico, sexual o económico. La violencia laboral también incluye la violencia y el acoso por razón de género. Para que esos comportamientos configuren violencia laboral, es suficiente con que se manifiesten una sola vez.

(Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2021)

Por lo expuesto y en base a la evolución de los conceptos se determina que ya no se considera que para configurarse una situación de Mobbing, acoso o violencia laboral deba verse una persona afectada por esta práctica durante un periodo de tiempo determinado.

El Principio del In Dubio Pro-Operario

Dentro del fallo también se analiza el apartamiento de los Magistrados al principio *In dubio pro-operario*. El cual significa, en un sentido literal, que, en caso de duda, se debe estar a la solución más favorable al trabajador. Esta regla es distinta de otras dos similares del derecho penal (a favor del acusado) y del derecho civil (a favor del deudor). En ambos casos se favorece al deudor, dado que en las causas penales el acreedor es el Estado, como titular de la acción. Por la autonomía del derecho del trabajo, la regla *in dubio pro-operario* tiene un alcance inverso, ya que el favorecido en nuestra disciplina es el trabajador, que, por lo general, reviste el carácter de acreedor.

Nuestra legislación nacional en la ley 26.428⁴ ha introducido una pequeña gran modificación en el texto del art. 9 de la Ley de Contrato de Trabajo Ley 20.744⁵, al añadir estas pocas palabras: “o en la apreciación de la prueba en los casos concretos”, y

⁴ Ley 26.428 de 2008. Contratos de Trabajo. 18 de Diciembre 2008.

⁵ Ley 20.744 de 1976. Ley de Contrato de Trabajo. 21 de Mayo de 1976.

con ese agregado el Congreso Nacional extendió sus efectos, que sólo recaían hasta el momento en la interpretación o alcance de la ley, a la apreciación de la prueba al disponer que "si la duda recayese. En la apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarlas se decidirán en el sentido más favorable al trabajador". La disposición introducida por la reforma se refiere a supuestos en que la prueba rendida en un caso concreto conduzca a situaciones que generen una duda razonable en el juzgador, pero no debe entenderse aplicable a los casos en que la prueba rendida resulta insuficiente para acreditar las aseveraciones del trabajador o que, directamente, este no ha aportado prueba idónea para demostrar sus asertos.

En la resolución del fallo se determina que las pruebas presentadas por la actora no eran suficientes para acreditar que la incapacidad demostrada en las pericias guardaba un nexo causal con el acoso psicológico. Pero en este sentido tampoco los peritos determinaron que la enfermedad reconocida por ellos era por un motivo externo a la relación laboral.

En sentido a las pruebas testimoniales los mismos no pudieron acreditar que el actor había sufrido maltrato por parte de su empleador, pero si determinaron que el actor luego de las reuniones privadas que mantenía con el encargado salía distinto, "alterado" y se le "recargaba" de trabajo, dicho esto cito lo dicho por MARÍA CECILIA BUSTAMANTE CASAS, en donde indica las estrategias y modalidades del Mobbing en el sitio Web del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Argentina:

*...E) ESTRATEGIAS Y MODALIDADES DE MOBBING * Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.*

** Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.*

** Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo*

(Bustamante Casas, 2008, pág. 3)

LA POSTURA DEL AUTOR

El caso presenta como se expresó anteriormente un problema en cuanto a la justificación de valoración de la prueba realizada por los magistrados, como así también un problema lingüístico en cuanto al encuadre de las formas y descripciones del mobbing.

En este sentido introducen un sentido arbitrario a una declaración testimonial como así también al significado del Mobbing o acoso laboral. Como se identifica en el caso planteado los testigos notaron que el actor salía de las reuniones privadas de manera distinta, lo que claramente denota que dichas reuniones y su recarga de tareas pueden determinarse como una modalidad de Mobbing recibidas por el actor. Se denotan lo encubierto y la sobrecarga selectiva solo del Sr. Caligole, más las pericias que determinan una incapacidad psicológica del 30% y en donde los peritos indicaron que por dichos del actor eran a causa del acoso laboral.

Siguiendo con lo expresado a lo largo de la nota a fallo, mantenemos la postura de que la Suprema Corte de Justicia de Mendoza en el fallo analizado, se alejó de la búsqueda de la verdad real y utilizó erróneamente el derecho que poseen los magistrados de decidir bajo el criterio de la sana crítica racional.

Desde nuestra mirada, se aleja de la búsqueda de la verdad por no haber solicitado una ampliación de la prueba testimonial o pericial de oficio como lo tienen permitido por el artículo 51 del CPL⁶ que determina en su inc. “f) El Juez podrá ordenar prueba de oficio, para una mejor búsqueda de la verdad” y por el CPL en su Art 69 inc. “b) A continuación se recibirán las otras pruebas, pudiendo el Tribunal, el Ministerio Público y las partes, interrogar libremente a los testigos y a los peritos en su caso, por intermedio del Tribunal y sin limitación alguna”.

También por basarse en una explicación conceptual del mobbing o acoso laboral que no se corresponde con la definición planteada en un Convenio Internacional al cual Argentina ratificó con anterioridad a la fecha de la sentencia.

Teniendo en cuenta esto, planteamos que no se establece una correcta justificación sobre la utilización de la sana crítica racional para determinar que los dichos

⁶ Código Procesal Laboral de la Provincia de Mendoza [CPL]. Ley 2144 de 1952. 9 de Enero de 1953. (Mendoza, Argentina)

de los testigos y de los peritos no determinaban que el nexo causal de la incapacidad determinada fuera el stress laboral sufrido a causa del mobbing, por lo que aparta totalmente de la búsqueda de la verdad, como así también del principio del In dubio pro-operario.

REFLEXIONES FINALES

Desde nuestra visión la llamada sana crítica racional, que permite a los jueces considerar o no, un elemento probatorio, o bien entenderlo basándose en su convicción, hace que la decisión judicial se aparte de la búsqueda de la verdad real de los hechos.

Es así que como limite a las decisiones judiciales se requiere la justificación de la decisión probatoria y en este sentido el Juez o Juzgador debe también expresar el motivo por el cual decide darle un sentido y no otro a la prueba. En nuestro caso planteado hacemos referencia a la prueba testimonial en donde se determinó darle un sentido a los dichos por los testigos, sin justificar por qué le otorgaron ese sentido y no otro. Y aquí es donde encontramos nuestro problema de falta de justificación y en donde también nos preguntamos si realmente se buscó la verdad de los hechos.

Los magistrados no analizaron todas las pruebas en conjunto y decidieron de manera arbitraria encontrarle un sentido a las declaraciones testimoniales, con ello vemos que en estos casos la sana crítica racional debería ser la última opción que utilicen los juzgadores para darle un sentido a la prueba, más en este caso en donde el proceso laboral cuenta el impulso procesal compartido entre las partes y por el Tribunal como reza el Art 8 del Código Procesal Laboral de la Provincia de Mendoza⁷, dicho esto se podría haber requerido nuevamente la declaración de los testigos y ampliar la declaratoria, preguntando si la sobrecarga de tareas se debía a exigencias de productividad y si las mismas se exigían a todos los empleados por igual o solo eran destinadas al Sr. Caligole. Como así también requerir la declaratoria de los peritos para que determinaran si realmente la incapacidad otorgada era causa del Mobbing declarado por el actor o no, y

⁷ -Código Procesal Laboral de la Provincia de Mendoza [CPL]. Ley 2144 de 1952. 9 de Enero de 1953. (Mendoza, Argentina)

no determinar que al no decir cuál era la causa de esta se entendió que no se debía al acoso laboral informado por el actor.

Analizando también el concepto de Mobbing, detectamos que los Magistrados dan un concepto erróneo en su justificación de este y por lo tanto al decir que el acoso debe ser sistemático y prolongado en el tiempo, se apartan totalmente de la normativa vigente adquirida por nuestro país en la firma del convenio internacional.

REFERENCIAS

a) Doctrina:

- Bustamante, M. C. (Diciembre de 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>
- Gutiérrez, M. (19 de mayo de 2021). Acoso laboral (mobbing): su historia y cómo afecta a los trabajadores. Psicología y Mente. Recuperado de: <https://psicologiamente.com/organizaciones/acoso-laboral-mobbing-historia-como-afecta>
- Mansueti, H. R. (23 de Agosto de 2010). Reflexiones en torno a la apreciación de la prueba, en la reforma al art. 9 de la LCT. SAIJ. Recuperado de: http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf110022-mansueti-reflexiones_en_torno_apreciacion.htm
- Navarrete Vazquez, S. (2009) El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo, pág. 6
- Palacio, L. E., (1972) “*Derecho Procesal Civil*”, To. IV, Bs. As., Abeledo - Perrot, pág.415
- Pizzicaro, A. (2020) - La obligación de motivar la "decisión probatoria" en la sentencia y su control. *Revista de derecho penal y criminología*. p.3.

b) Legislación

- Código Procesal Laboral de la Provincia de Mendoza [CPL]. Ley 2144 de 1952. 9 de Enero de 1953. (Mendoza, Argentina)
- Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

- Ley 27.580 de 2020. 15 de diciembre de 2020. (Argentina)
- Ley 20.744 de 1976. Ley de Contrato de Trabajo. 21 de Mayo de 1976.
 - Ley 26.428 de 2008. Contratos de Trabajo. 18 de Diciembre 2008.
 - Ley 24.557 de 1995. Ley de Riesgos Del Trabajo. 3 de Octubre de 1995.
- c) Jurisprudencia
- Corte Suprema de Justicia (C.S. 11/7/1996). "López, Alberto c/ Telecom Argentina Stet-France Telecom S.A."
 - "Caligole, Julio Cesar c/ Galeno ART S.A. p/ Enfermedad Accidente"
- d) Otras fuentes
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos Argentina (s.f.). Convenio sobre eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo. Argentina.gob.ar. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/convenio-sobre-eliminacion-de-la-violencia-acoso-trabajo>
 - Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (23 de febrero de 2022). Entra en vigencia el Convenio 190 de la OIT. Argentina.gob.ar. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/entra-en-vigencia-el-convenio-190-de-la-oit#:~:text=Argentina%20es%20uno%20de%20los,en%20el%20marco%20del%20convenio.>
 - Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (Núm. 190) NORMLEX OIT. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
 - Real Academia Española. (2005). Mobbing. Diccionario panhispánico de dudas 2005. Recuperado de: <https://www.rae.es/dpd/mobbing>