

UNIVERSIDAD SIGLO 21



SEMINARIO FINAL

NOTA A FALLO

LA MUJER VÍCTIMA DE VIOLENCIA LABORAL Y LA DIFICULTAD PROBATORIA.

NOMBRE: Figueroa Manino, Juan Carlos Omar

LEGAJO: VABG82202

DNI: 34015744

TUTORA: Gulli, Belén

CARRERA: Abogacía

SEGUNDA ENTREGA: 25/06/2022

Sumario: I. Introducción - II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal - III. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia – IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – V. Postura del autor – VI. Conclusión – VII. Referencia

I. Introducción

La ley 26.485 brinda protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Dentro de las modalidades de violencia que contempla la legislación se encuentra la violencia laboral, regulada en el artículo 6 inc c, que es entendida 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

La violencia laboral resulta bastante difícil de ser probada, para ello, la ley 26.485 permite que se aplique la amplitud probatoria para de esta manera demostrar los hechos que son invocados.

El caso “K., I. A. c. La Caja Art. S.A. s/ Enfermedad profesional p/ recurso extraordinario provincial” tiene su inicio cuando la parte actora entabla demanda por daños y perjuicios tras haber tenido que enfrentar una relación de trabajo hostil que le acarrió severos problemas de salud. Lo padecido por la trabajadora puede ser identificado como una situación de acoso laboral “en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo” (Abajo Olivares, 2006, p.121).

En el contenido del fallo se registra un problema jurídico de relevancia. En el problema de relevancia lo que busca determinar es si existe una norma que sea aplicable

al caso concreto (Atienza, 2005). Tal es el caso del artículo 6 inc c) de la ley 26.485 que hace referencia a la violencia laboral y debe analizarse si puede aplicarse a la situación hostil manifestada por la actora. Se debe determinar si la situación hostil que le tocó vivir a la actora concuerda con lo que el artículo antes mencionado define como violencia laboral.

En el fallo se advierte la aplicación por parte del Máximo Tribunal de la perspectiva de género la cual se fundamenta en “una mirada ética y crítica para enfrentar la inequidad, la desigualdad y los estereotipos prevalecientes” (Dening, 2021, p. 6). A través de la perspectiva de género se busca aplicar el derecho reconociendo la existencia de relaciones verticalistas de poder y estereotipos culturales. La negación de los mismos simplemente contribuye a fomentar su crecimiento y continuar avalando posiciones patriarcales que deben ser desterradas del pensamiento humano.

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

La Sra. Kraus, en adelante la actora, trabajaba en la empresa La Campañola S.A. desarrollando diversas tareas. En un momento fue ascendida de posición dejando de estar en la línea de envasados para pasar a supervisar a sus compañeros. Estando en ese puesto se le confiere la realización de una capacitación en seguridad, que se dicta fuera del horario laboral, pero no puede realizarla por ser madre y tener hijos a cargo. Esto hace que sea descendida al puesto anterior y que comiencen las burlas, cargadas, apodos, discriminación, por parte de sus compañeros de trabajo. Con el tiempo la relación laboral se torna hostil y afecta la salud psicológica de la actora.

El acto jurídico procesal tiene su apertura cuando la actora confronta a la empresa La Caja ART presentando demanda por daños y perjuicios ante Cámara Segunda del Trabajo, de Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial de la provincia de Mendoza. En la demanda se plantea que la accionada debe proceder al pago de las prestaciones dinerarias que regula la Ley 24.557.

La Cámara desestima la demanda aduciendo que la actora no había presentado material probatorio significativo que permitiera entablar una conexión entre el nexo

causal y las dolencias psicológicas invocadas. Al referirse a la parte accionada, la Cámara sostuvo que no puede determinarse con claridad que recaiga sobre La Caja ART el lugar de legitimario pasivo.

La actora interpone recurso extraordinario provincial argumentando que la sentencia de Cámara dista mucho de resultar objetiva, debido a que expresa únicamente la voluntad del juzgador. La Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, Sala II al momento de emitir su fallo admite una perspectiva de género. Se procede a rechazar de manera parcial el recurso extraordinario interpuesto. Se deja sin efecto la sentencia dictada con antelación por la Cámara Segunda del Trabajo, de Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial y se le solicita se pronuncie nuevamente.

III. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia

Los argumentos expuestos por la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, Sala II para pronunciarse en la causa “Kraus Ingrid Analía C/ La Caja ART S.A. P/ enfermedad profesional (12345) p/ recurso extraordinario provincial” estuvieron sustentados en el análisis del material probatorio y la aplicación de perspectiva de género con lo cual se intenta neutralizar las desigualdades estructurales que tienen su origen en estereotipos de género.

El estudio del material probatorio aportado a la causa se realizó bajo la estricta mirada de las normativas nacionales e internacionales que amparan a las mujeres frente a todo acto de violencia. La violencia dentro del ámbito laboral es una problemática que resulta difícil de ser acreditada, siendo la víctima quien tiene la obligación de demostrar el hecho que alega. En el caso concreto, la actora solicitó que el análisis de las pruebas se realizará tomando como referencia la 26.485 de protección de la mujer.

Tras el análisis de las pruebas se pudo comprobar la existencia del nexo causal en donde se coloca a la relación de trabajo hostil vivida por la actora como el elemento determinante de sus dolencias psicológicas. La Corte determinó que la trabajadora afrontó un caso de acoso laboral o también conocido como *mobbing* y que el pertenecer

al género femenino resultó un elemento negativo que la posicionó en un verdadero estado de vulnerabilidad.

En su voto el doctor Palermo hace referencia al ambiente hostil donde se desarrolló la relación laboral que estuvo signada por violencia laboral, siendo este el punto de quiebre respecto a la salud de la trabajadora. Fundado en esas razones reconoce que resulta procedente el reclamo de las prestaciones dinerarias de Ley 24.557.

Pudo establecerse que la trabajadora fue vulnerada en sus derechos y que ser mujer había contribuido para que fuera así. La relación de trabajo adversa se había constituido en un espacio próspero para fomentar las relaciones verticalistas de poder, generando mayores desigualdades y discriminando a causa del género. Lo antes expuesto pone de manifiesto que la trabajadora debió enfrentar violencia de género bajo la modalidad de violencia laboral que se encuentra enmarcada dentro de ley 26.485 en el artículo 6 c).

Que la trabajadora fuera mujer y madre fueron los motivos que llevaron a que la trabajadora tuviera que regresar a sus funciones anteriores y no le permitieran acceder a un mejor puesto laboral. Estas razones solo logran poner en evidencia la existencia de desigualdades basadas en el género que son las directrices que marca una ideología patriarcal que aún persiste. La Corte expresó que analizar los casos bajo la perspectiva de género implica dejar expuestas las desigualdades y comenzar una reconstrucción basada en la igualdad.

IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Para iniciar con los antecedentes doctrinarios, legislativos y jurisprudenciales respecto a la figura del acoso laboral se procederá a realizar un análisis de manera que desde lo general se llegue a lo particular. Es por ello, que se comenzará dando una definición respecto a lo que se entiende por acoso laboral o *mobbing*, seguidamente se hará un breve recorrido por la historia de este problema que se da dentro de las relaciones laborales y se presentará la legislación a nivel nacional e internacional que puede ser aplicada en casos de *mobbing*. A su vez se tendrá en consideración la

importancia que posee la prueba a los fines de determinar la existencia del acoso laboral.

Dentro de los argumentos vertidos por los jueces en la *ratio decidendi* se llegó a la conclusión de que la actora había vivido una situación típica de *mobbing* como resultado de la relación laboral hostil que había tenido. Entonces cabe preguntarse ¿qué se entiende por *mobbing*? sí bien se sabe que es un conflicto que se presenta justamente dentro de las relaciones laborales hay que establecer qué características tiene:

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 (Hirigoyen, 1999, p.48).

La definición mencionada esa es usada desde el campo del psicoanálisis desde el lado del derecho puede darse la definición que aporta el doctor Abajo Olivares

En la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, con el objetivo de lograr que la víctima acabe abandonando su puesto laboral, o de satisfacer la necesidad del agresor de canalizar y satisfacer una serie de impulsos y tendencias psicopáticas aprovechando para ello las deficiencias y características de la organización y del entorno laboral (Abajo Olivares, 2006, p.121)

De cierta manera, puede decirse que el acoso laboral es una conducta abusiva realizada por una persona o un grupo de personas que ejercen violencia psicológica de forma sistemática y durante un tiempo prolongado buscando atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física de la víctima. Tiene como objetivo que la víctima acabe abandonando su puesto de trabajo y el agresor satisface una necesidad personal aprovechándose las deficiencias que tiene el entorno laboral.

Para que pueda configurarse el *mobbing* deben existir al menos dos personas: la víctima que es quién recibe todo el hostigamiento, ese denigrada en su integridad y vulnerada en sus derechos. Por otra parte, se encuentra el acosador o *mobber* que es quién tiene una finalidad que podría ser considerada psicopática y que busca terminar con su víctima a los fines de obtener un logro (Piñuel y Zabala, 2001).

El acoso laboral puede presentarse de cuatro maneras diferentes: ascendente es aquel dónde son los empleados los que ejercen el acoso sobre su empleador. El *mobbing*

vertical descendente donde el superior jerárquico es quién realiza el hostigamiento sobre sus empleados. El *mobbing* horizontal se da dentro de las relaciones de trabajo de compañeros que se encuentran en una misma posición y también puede existir un *mobbing* mixto en el cual son los compañeros de trabajo y también el superior jerárquico quién ejerce el acoso sobre la víctima (Machado, 2014, p. 76).

El *mobbing* implica una tarea muy ardua al momento de ser comprobado, justamente porque el acosador realiza su actividad de manera casi imperceptible. Al momento de realizar una valoración sobre el material probatorio en aquellos casos en dónde existe violencia es necesario realizarlo desde un criterio amplio, ya que estas situaciones son de difícil demostración. La parte que alega haber sufrido violencia y discriminación carga con la prueba de los indicios y a su vez pone al oponente y en generalmente es el empleador a que demuestre que no se dispuso un trato discriminatorio (Ivanega, 2019).

Sobre el material probatorio en el fallo “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ acción de amparo” la Corte Suprema de Justicia de la Nación sostuvo que era la trabajadora quién debía aportar el material probatorio y que bastaba con su acreditación para que quedara demostrado el trato discriminatorio que había recibido. En cambio, en la causa “Pistacchi, Luis Aníbal c. Bodegas Salentein SA s/ despido” la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo reconoció que la prueba testimonial no es suficiente para acreditar el *mobbing*, ya que al ser la única prueba existente en la causa no pueden demostrarse los hechos invocados.

La dificultad de lograr contar con pruebas directas en los casos de *mobbing* es lo que ha llevado a dar mayor valor a las pruebas periciales. Al realizar el peritaje se tendrá en cuenta la identificación de la existencia de un tratamiento hostil y, por otra parte, el daño que se puede haber ocasionado sobre la salud. Para lograr determinar estos puntos se deberá realizar una peritación médica, psicológica y social, los dos primeros van a permitir determinar el grado de afección tanto física como psicológica que la persona ha sufrido en su salud. Mediante el peritaje se podrá determinar el grado de incapacidad.

Respecto a la legislación aplicable a las situaciones de *mobbing* puede considerarse que dentro del ordenamiento jurídico se encuentran en la Constitución Nacional en el artículo 14 bis establece el derecho de todo trabajador a tener condiciones dignas de trabajo y en el artículo 16 donde se sitúa la máxima de igualdad reconociendo que “todos los hombres son iguales ante la ley”.

Dentro de la Ley de Contrato de Trabajo el artículo 75 establece el deber del empleador de adoptar todas aquellas medidas que sean necesarias para tutelar la integridad física y la dignidad de la persona trabajadora. En la misma legislación el artículo 17 prohíbe todo tipo de discriminación entre los trabajadores y el artículo 81 instituye que los trabajadores deben recibir igualdad de trato frente idéntica situaciones.

La ley 26.485 de Protección integral a las Mujeres define a la violencia laboral contra la mujer en el artículo 6 inciso c, sí bien realiza una definición amplia en la parte final del artículo es donde puede encontrarse una similitud con lo que se considera *mobbing*. La ley sostiene que la violencia laboral “incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral” (Ley 26.485, art 6 inc c).

En el artículo 16 inciso i establece la amplitud probatoria, por lo cual en aquellas situaciones de *mobbing* es posible aportar cualquier medio probatorio. La prueba de testigos resulta el medio más competente para demostrar los hechos, es importante que se aporten la mayor cantidad de testimonios posibles, ya que en el caso de existir un solo testigo la prueba resulta debilitada (Otaola ,2021)

La ley 23.592 de Actos Discriminatorios si bien no es una norma que resulte de aplicación exclusiva para los casos de *mobbing* se considera que es una norma de vasto alcance y que resulta aplicable a todas aquellas situaciones de violencia y discriminación dentro del ámbito laboral.

Mediante la ley 27580 se procedió a aprobar en la República Argentina el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo que regula sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Es importante destacar que el *mobbing* no se encuentra contemplado dentro de la ley de Riesgos de Trabajo como una enfermedad profesional. Dentro del artículo 6 la ley establece que la enfermedad profesional es aquella que esta: “incluida en el listado

de enfermedades profesionales que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo anualmente...El listado identificará agente de riesgo, cuadro clínico y actividad, en capacidad de determinar por sí la enfermedad profesional”. El *mobbing* todavía no forma parte de ese listado de enfermedades profesionales, más allá de la cantidad de causas en donde se ha reclamado su incorporación. En el mismo artículo 6 la ley de Riesgo de trabajo se fija que: “Las enfermedades no incluidas en el listado como sus consecuencias en ningún caso serán consideradas resarcibles”. Para lograr que el *mobbing* pueda ser resarcido hay que optar por la vía civil.

V. Postura del autor

En el contenido del fallo se registra un problema jurídico de relevancia. Tal es el caso del artículo 6 inc c) de la ley 26.485 que hace referencia a la violencia laboral y debe analizarse si puede aplicarse a la situación hostil manifestada por la actora. Se debe determinar si la situación hostil que le tocó vivir a la actora concuerda con lo que el artículo antes mencionado define como violencia laboral. Frente a esto debe decirse que el propio Tribunal reconoció la existencia de una situación similar al acoso laboral o *mobbing* respecto a lo que había vivido la actora.

Tomando la definición que da el artículo 6 inc c) de la ley 26.485 puede decirse que se condice con definiciones de *mobbing* que han aportado doctrinarios como Abajo Olivares y Piñuel y Zabala.

Al analizar las pruebas bajo la perspectiva de género se pudo comprobar la existencia del nexo causal que vincula la relación de trabajo hostil que tenía la trabajadora con las dolencias psicológicas que ella sufre en la actualidad. Vale destacar que la relación de trabajo en la que se encontró inmersa la trabajadora estuvo signada por la violencia y por la discriminación directa respecto a su condición de mujer, de madre y de trabajadora.

Es la condición de mujer de la actora la cual incide directamente en la vulneración de sus derechos y la posiciona frente a un contexto perjudicial en donde la violencia ejercida sobre ella termina por enfermarla. Resulta obligación de los empleadores tomar medidas preventivas que sirvan para evitar el desarrollo de casos de

discriminación y violencia dentro del ámbito laboral, debido principalmente a la gravedad del daño que le ocasiona a la víctima.

Es fundamental tener en consideración la aplicación que el Máximo Tribunal realiza respecto a la perspectiva de género, tomándola como una herramienta que permite enfrentar la inequidad, destrabar las desigualdades y dejar atrás los estereotipos prevalecientes basados en el género. La aplicación de la perspectiva de género permite reconocer aquellas relaciones verticalistas de poder que impiden la igualdad entre las personas y que se encuentran arraigadas dentro de las posturas patriarcales.

VI. Conclusión

La principal dificultad que presenta la violencia laboral se encuentra en la posibilidad de probar el hecho. Gracias a la posibilidad que brinda la ley 26485 mediante la aplicación de la amplitud probatoria pueden ingresar a la causa todas aquellas pruebas que resultan relevantes a los fines de demostrar los hechos de violencia.

El acoso laboral resulta muy difícil de ser comprobado debido a que se desarrolla dentro de un ámbito de silencio. Es una violencia extrema que se da de forma sistemática prolongándose a lo largo del tiempo pero que no es avizorada por muchas personas, sino que solamente la víctima es quien puede tener conocimiento de ella. Es justamente por lo antes expuesto, que recae sobre la víctima la responsabilidad de tener que probar la existencia de esa violencia.

VII. Referencias

Doctrina

Abajo Olivares, F. (2006) *Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral*. Argentina: LexisNexis

Atienza, M. (2005) *Las razones del derecho. Teorías de la argumentación jurídica*. México: Universidad Nacional Autónoma de México

Dening, L. (2021) *Mobbing y perspectiva de género*. Bueno Aires: La Ley.

Hirigoyen, M. (1999) *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Ediciones Paidós

Ivanega, M. (2019) *Igualdad de género*. Buenos Aires: la ley

Machado, José D. (2014) *Revista de Derecho Laboral*. Santa Fe: Rubinzal Culzoni

Otaola, M. (2021) *Mobbing o acoso laboral en Argentina: Para prevenir y disuasión*. RLCS 2021-15. Buenos Aires: La Ley

Piñuel y Zabala, Iñaki. (2001) *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. España. Editorial Sal Terrae

Legislación

Congreso de la Nación. (15 de Diciembre de 1994). Constitución Nacional. Ley N° 24.430. Recuperado de Infoleg

Congreso de la Nación. (13 de Mayo 1974) Contrato de Trabajo. Ley 20.744. Recuperado de Infoleg

Congreso de la Nación. (3 de Agosto de 1988) Actos Discriminatorios. Ley Nacional 23.592. Recuperado de Infoleg

Congreso de la Nación (11 de Marzo 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 26.485. Recuperado de Infoleg

Jurisprudencia

Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ acción de amparo”. (15/11/2011) Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=111162&cache=1653313311234>

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - Sala 2“Pistacchi, Luis Aníbal c.
Bodegas Salentein SA s/ despido”. (26/08/2014) Recuperado de
<https://ar.vlex.com/vid/pistacchi-luis-anibal-c-557036062>