



SEMINARIO FINAL

MODELO DE CASO

**LA BÚSQUEDA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y DE LA
IMPARCIALIDAD DE LOS JUECES FRENTE AL ACOSO
LABORAL**

NOMBRE: Jesica Karen Paletta

LEGAJO: VABG94997

DNI: 32531143

TUTOR: Ramon Agustín Ferrer Guillamondegui

CARRERA: Abogacía

AÑO: 2022

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 conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – V. Postura de la autora – VI. Conclusión- VII. Bibliografía.

I. Introducción

La justificación sobre la importancia del análisis del fallo resulta de gran trascendencia por qué permite alcanzar una resolución de manera integral teniendo en cuenta la legislación conforme a la perspectiva de género. Los medios probatorios adquieren especial relevancia por su estrecha relación con los derechos de la mujer de poder acceder a la justicia de manera igualitaria. Además, que se puedan adoptar todas las acciones tendientes a evitar la violencia en los espacios donde la mujer desarrolla su vida, en esta situación particular dentro del ámbito laboral (Pasten de Ishihara, 2020).

Es importante mencionar que el acoso laboral se trata de un tipo de violencia distinta a la violencia física, pero con efectos tan dañinos o mayores que aquella (Cristina Mangarelli, 2006).

La importancia del fallo está centrada en el desempeño por parte del estado de la obligación asumida frente a la lucha por erradicar todo tipo de discriminación en el ámbito laboral, donde se genera mayor relevancia cuando se trata de una mujer en cuestión. Resulta importante la aplicación de la perspectiva de género en todas las resoluciones tomadas por quienes imparten justicia, para asegurar la imparcialidad de las partes.

El eje problemático principal en él, es el fáctico. La dificultad para corroborar los dichos de la actora con relación al acoso, que es precisamente el nexo causal, siendo necesario el ejercicio de la valoración de la prueba a través de las problemáticas de género. Luego, atado al problema de ésta última como consecuencia inmediata en cierta forma, aparece el problema axiológico, de contraposición entre los principios de irretroactividad e igualdad ante la ley.

Este eje problemático planteado en el caso resulta totalmente imparcial y desventajoso por parte de la mujer, que es quien sobre ella recae la carga probatoria sobre

sus alegaciones. Los medios de prueba resultan escasos, de aquí se parte la problemática de sentenciar y tratar estos casos con la perspectiva de género que esta legislada en nuestro país por leyes de carácter nacional, como así también por leyes adheridas en el ámbito supranacional o por tratados de derechos internacionales.

En los procesos judiciales quien alega los hechos tiene la carga probatoria y con ello la obligación de probarlos frente a la justicia. Por eso es de total relevancia que los jueces, quienes se encargan de impartir justicia en nuestro ordenamiento, deberían aplicar las problemáticas de género en estos procesos concretos para contener la igualdad de las partes en el debido proceso.

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

La señora C.R. trabajaba para una cooperativa de seguridad C.I.C.S.A. donde recibía constante y frecuente trato hostil por parte del supervisor jerárquico de la misma. El hostigamiento se versaba en acoso laboral, sexual y discriminación por su nacionalidad, solo por el hecho de ser del género femenino.

Esta situación llevó a un despido incausado que la actora lo califica como discriminatorio. El Tribunal a quo previo examen de las constancias de la causa, consideró ajustada a derecho la decisión de la persona trabajadora al ubicarse en situación de despido directo, frente a la negativa de la empresa de reconocer la existencia de una verdadera la relación de empleo y no, como sostuvo en su responde, al pretender encuadrar el vínculo en una sociedad cooperativa. Respecto al daño moral donde la damnificada en base a su carga probatoria de los hechos alegados se configuro de manera parcial la situación de acoso laboral y sexual, dejando de lado la situación de discriminación por el hecho de ser mujer la cual no fue incluida.

La parte demandada apela la sentencia recaída en anterior instancia. Por otra parte, la actora también a su turno apela la sentencia y sostiene la existencia de los indicios que comprueban que el distracto fue discriminatorio.

En sus votos los miembros de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, Sala I, toman en cuenta la perspectiva de género y

sustentan sus decisiones en normativa de carácter nacional e internacional que tiende al reconocimiento de los derechos de las mujeres dentro de todos los ámbitos. Entre la legislación aplicada se encuentra la Ley 24.632 Convención de Belém do Pará, Ley 23.179 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Constitución Nacional, Ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, la OIT convenio N° 111 y la Ley 23.592 de Actos Discriminatorios.

El recurso de apelación es admitido por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la provincia de Buenos Aires, Sala I, el fallo anula la sentencia dictada por el tribunal a quo, modifica el pronunciamiento en la acción que determinó el progreso del daño moral y fijar el crédito a favor de la actora, confirma en lo demás a la sentencia anterior, y establece las costas y honorarios de Alzada a la parte vencida.

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

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la provincia de Buenos Aires, Sala I, en forma unánime decidió y resolvió en la causa “C.R., S.R. C/ [REDACTED] C.I.C.S.A. Y OTROS S/ DESPIDO” Causa Nro. 93193 (2018). Esgrimiendo los siguientes recursos y argumentos:

La Sra. C, dentro de su labor se estableció mediante una relación hostil basada en hostigamiento y discriminación que influyeron a su salud psíquica. El contexto se presenta con claridad de una situación de acoso laboral.

El acoso laboral sufrido por la trabajadora se mantuvo durante toda la relación laboral haciéndose cada vez más grave y ocasionando un deterioro en su salud. El acoso no fue prevenido y menos aún reparado por la empleadora, la cual tenía en sus manos la obligación de resguardar la integridad física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras a su cargo”¹.

1 C.R., S.R. C/ [REDACTED] C.I.C.S.A. Y OTROS S/ DESPIDO” Causa Nro. 93193 (2018).

La trabajadora era discriminada por ser mujer y ello implicó que no pudiera mantener su puesto laboral debido a la discriminación, hostigamiento, acoso laboral y sexual. De esta manera, se pone de manifiesto la violencia ejercida contra la trabajadora y la misma puede y debe encuadrarse dentro de la violencia de género. La ley N° 26.485 en el art. 4, 5 y 6 establece las modalidades de violencia y dentro de ellas se encuentra la violencia laboral que es la que fue sometida la Sra. C. La jueza Gloria M. Pasten de Ishihara al respecto sostuvo:

Define el concepto de violencia contra las mujeres 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 persona, que se tipifica como hostigamiento, humillación y coerción verbal y que apareja como consecuencia un perjuicio a la salud psicológica y a la auto determinación mientras que el art. 6 inc. c) se refiere a una modalidad de los tipos de violencia. Expresamente prescribe que la discriminación en el ámbito laboral es cualquier omisión, acción consumada o amenaza que tenga por fin o por resultado provocar distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos mencionados en la ley, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres.

El material probatorio, con excepción del informe psicológico, ha sido valorado adecuadamente por el Sr. Juez de grado, conforme las reglas de la sana crítica prescriptas por el art. 386 del CPCCC y de las pautas establecidas por el art. 16 inc. i de la ley 26.485, conclusiones que la Dra. Ishihara también comparte, en tanto forman plena convicción acerca de la veracidad del acoso sexual que padeció la actora en su lugar de trabajo por parte de C. A. G., que se desempeñaba como encargado del servicio de vigilancia.

Resulta más que suficiente para concluir que en el caso existió un supuesto de despido discriminatorio, particularmente por haberse verificado el acoso sexual sufrido por la trabajadora, respecto del cual ya se ha sostenido que se inscribe en el fenómeno de violencia laboral y diversas formas de maltrato, que se configura frente a una conducta abusiva y que puede expresarse, ya sea en un acto aislado que por su relevancia cumpla el fin perseguido, o mediante la repetición de comportamientos hostiles y técnicas de

desestabilización que en definitiva atentan contra la dignidad y/o la integridad física o psíquica de la persona trabajadora, privándola poco a poco de su identidad, función y categoría.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires destacó la necesidad de aplicar la perspectiva de género a los fines de identificar todas aquellas desigualdades que socialmente constituye una forma de propender a la igualdad requerida por nuestro ordenamiento jurídico. Poner el foco en dichas desigualdades contribuye a conocer y modificar las circunstancias concretas que afectan a las mujeres en su vida incursionada en el ámbito laboral.

La Dra. María Cecilia Hockl adhiere al voto que antecede, por compartir sus fundamentos y conclusiones.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de Buenos Aires confirma la apelación, modifica el cálculo de daño moral debido a que lo alega con la perspectiva de género que merece dicho trato y eleva dicho monto a uno superior por tratarse de un despido con carácter discriminatorio, confirma en los demás puntos del fallo a quo y establece las costas y honorarios a los profesionales actuantes.

IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

El fenómeno del mobbing es una situación creada bajo el maltrato psicológico y violencia laboral hacia un trabajador en particular por parte de una persona o grupo de personas, es decir su jefe, compañeros o subordinados, realizada de forma progresiva y continuada en el tiempo. Su significado proviene del verbo inglés to mob que significa “acosar/atacar”, encuadrado bajo las figuras de violencia laboral, acoso laboral, moral, psicológico y hostigamiento.

El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y (como criterio estadístico una vez por semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta

hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social. (Abajo Olivares, 2010)

En referencia a distintas fuentes doctrinarias de esa época calificaban el mobbing, acoso laboral y sexual en el ámbito laboral que debía tener una temporalidad continua para poder ser suficiente motivo para ser calificado como tal. Ahora bien, en la actualidad más reciente tenemos una descripción más acertada respecto a la “temporalidad” manifestada por el (Convenio 190° de la OIT) que dice: “(...) 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 (...)”. (Convenio N° 190 OIT, 2019).

En igual sentido sobre la temporalidad del mobbing (González Pondal, 2016) destacaba que: “(...) Es totalmente arbitrario el fijar a priori un plazo de tiempo. Todo dependerá de la intensidad del daño, y, en definitiva, queda todo librado al criterio del juez, el que, conforme a la sana crítica, analizará el caso concreto según el paso del tiempo (...)”.

Por lo expuesto, se puede concluir que para que se configure mobbing la doctrina y jurisprudencia han coincidido que no se exige una duración determinada de la acción.

Al hacer referencia al *mobbing* no se está hablando de un conflicto novedoso que se presenta en las relaciones laborales, sino que es una problemática que data desde la antigüedad pero que en los últimos años ha alcanzado una mayor difusión debido a la globalización y a las innovaciones tecnológicas. El mobbing, es un conflicto laboral que no excluye, sino que por el contrario incluye tanto a los trabajadores hombres como mujeres (Fanjul, 2002).

Para que pueda desarrollarse el *mobbing* deben existir dos sujetos: el acosador y el sujeto pasivo que es el trabajador sobre el que se realiza el acoso. En algunos casos se considera la existencia de un tercer sujeto que es quien se encuentra dentro del mismo ámbito laboral y aun teniendo conocimiento del hostigamiento no interviene (Hirigoyen, 1999).

El *mobbing*, cuenta con muchas características que son compatibles con las que argumenta haber vivido la actora por lo que su testimonio sumado a las pruebas presentadas serviría para acreditar que se estaría ante una situación de acoso laboral. Ya se cuenta con la identificación del hecho ahora resulta necesario establecer que normativa es aplicable a la causa. Al presentar el problema jurídico se sostuvo que existía una norma perteneciente al derecho positivo argentino que podía encuadrarse dentro del caso, esa norma era el artículo 6 inciso c) de la ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

La ley 26.485 reconoce la existencia de distintos tipos de violencia y dentro de la tipología de violencia de género coloca a la modalidad de violencia laboral. Es en el artículo 6 c donde se 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.

Tomando en consideración la definición de violencia laboral del artículo 6 inciso c de la ley 26.485 y tras haberlo comparado con doctrina calificada puede sostenerse que resulta aplicable a la causa bajo análisis. El artículo en cuestión será tomado como basamento al momento de servirse para fundamentar y justificar la sentencia.

V. Postura de la autora

Volviendo al eje o núcleo principal del presente trabajo, donde hemos reflejado la figura del mobbing, acoso laboral y sexual como forma de discriminación, y vulneración hacia la mujer en el mundo del trabajo, es loable resaltar en tal sentido que las mujeres que son víctimas en estos casos, supera la mera presunción legal o la simple valoración de los hechos, que por eso es importante valorar la prueba, invertir la carga probatoria y que todo ello siempre está en manos de los que imparten justicia. La lectura siempre debe darse desde la víctima y no desde el cuerpo del victimario.

Por todo ello, surge que el mobbing encuentra su raíz en la relación que surge entre las personas dentro del ámbito laboral, pero no frente a cualquier relación, sino frente a una en donde predomine la desigualdad de poder. Esa desigualdad estructural se pone en evidencia cuando una persona hostiga a otra con la finalidad de desestabilizarla física y psicológicamente para que termine por abandonar su fuente laboral.

Asimismo, comparto los fundamentos esgrimidos por la Cámara de Apelaciones ya que todo ello marca un importante cambio en cuanto a la manera en que se debe juzgar y esto radica en la necesidad de tener en cuenta la perspectiva de género a los fines de evitar todas las situaciones en donde los derechos no sean tenidos en cuenta de manera igualitaria.

El rol de los jueces es crucial en estos tiempos ya que son quienes deben esgrimir cierta deconstrucción social y cultural para poder velar sobre las víctimas reales de las contiendas judiciales, es por ello que deben valerse de la doctrina, jurisprudencia, derecho foráneo y las distintas herramientas que la sana crítica y racional les imparte.

VI. Conclusión

En el presente fallo bajo análisis “C.R., S.R. C/ [REDACTED] C.I.C.S.A. Y OTROS S/ DESPIDO” (2018), la Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, Sala I, identificó un caso de acoso laboral donde la trabajadora era hostigada y discriminada por su jefe o superior directo por solo el hecho de ser mujer; tomaron en cuenta todo ello para sentenciar con la valoración de la prueba y los hechos conducente con la perspectiva de género, sentenciando a favor de la víctima.

El acoso laboral o mobbing como problemática central del fallo y relacionado al mundo del trabajo, genera un daño incalculable sobre quienes lo padecen, dejando secuelas irreversibles en algunos casos, como las enfermedades de carácter psicológicas. Es por ello, que los que imparten justicia en nuestro Estado deben velar por la erradicación y más aún cuando el trato discriminatorio sea manifestado hacia una mujer.

La implementación de la perspectiva de género ha permitido generar una innovación en cuanto al reconocimiento del derecho de las mujeres y su real posibilidad de acceso a la justicia. Los operadores judiciales tienen la obligación de tomar todas aquellas acciones que permitan prevenir y erradicar la violencia dentro de todos los contextos en donde la mujer desarrolle su vida.

VII. Bibliografía

Doctrina

- Fanjul, Aurelio J. (2002) El acoso moral (mobbing). Un nuevo riesgo en la medicina del trabajo. Buenos Aires: Astrea.
- González Pondal, Tomas I. (2016). Mobbing. Análisis doctrinal y jurisprudencial sobre el acoso psicológico laboral. Ed. Hammurabi, Buenos Aires.
- Abajo Olivares, F. (2010). Mobbing: Acoso psicológico en el ámbito laboral. Ed. Abeledo Perrot, Buenos Aires
- Hirigoyen, M. (1999) El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Buenos Aires: Paidós.
- Pasten de Ishihara, G. (2020) Violencia laboral: hostigamiento psicológico y derecho a la reparación integral.
- Mangarelli, Cristina (2006). Acoso laboral, concepto y protecciones. Revista de Derecho Universidad de Montevideo, volumen (9). pp. 70-71-72
- Montero, J. (2006). Feminismo: un movimiento crítico. Psychosocial Intervention [online]. Volumen (15), pp.167-180.
- Castagnino, L.C., (2020). Acoso sexual en el trabajo. Rubinzal-Culzoni (Ed.), Tratado de Géneros, derechos y justicia. Derecho del trabajo. (pp. 228-229). Santa Fe: Rubinzal-Culzoni editores.

- Organización Internacional del Trabajo. (2019) Convenio sobre la violencia y el acoso núm. 190. (2019)

Legislación

- Constitución Nacional.
- Ley nacional 23.592 de Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales y Medidas Contra Actos Discriminatorios (1988).
- Ley 24.632 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1996).
- Ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (2009).

Jurisprudencia

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, autos: “C.R., S.R. C/ [REDACTED] C.I.C.S.A. Y OTROS S/ DESPIDO” Causa Nro. 93193 (2018). Recuperado de: <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2020/02/2-CON-VIOLENCIA-C-11-VIOLENCIA-LABORAL-38-C.R.-S.R.-c-C-y-otro-s-DESPIDO.pdf>