



UNIVERSIDAD SIGLO 21

SEMINARIO FINAL

MODELO DE CASO

“El acoso dentro del ámbito laboral”

Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala “V”, autos: "Morinigo Rocío Soledad c/ Levi's | despido" cita “MJ-JU-M-112575-AR | MJJ112575” con fecha 11 de julio del año 2018

Lorena Andrea Quevedo

LEGAJO: VABG68989

DNI: 23873285

Nora Gabriela Maluf.

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 conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – V. Postura del autor – VI. Conclusión. VII. Bibliografía.

I. INTRODUCCIÓN

La presente nota a fallo será relevante e importante su estudio, dado que se presentará una temática actual como es el *mobbing* y acoso laboral. Por su parte, el *mobbing* definido como acoso psicológico en el trabajo, es un problema histórico en muchas organizaciones, pero poco conocido y por lo tanto diminutamente divulgado.

En el fallo bajo análisis, suscitará de la relación laboral que unía a la actora con la demandada, donde en voz de la misma accionante manifestó haber sufrido injustamente tratos indignos, maltrato psicológico, humillación, discriminación por ser extranjera, todo ello colacionado directamente por su supervisora, relación que no pudo continuar en estos términos y no le quedó más remedio a la accionante que demandar para restituir sus derechos fundamentales.

La palabra *mobbing* fue utilizada por primera vez por quien es considerado la máxima autoridad mundial sobre el tema, el psicólogo y profesor de la Universidad de Estocolmo Heinz Leymann en la década de los 80 frente a un equipo sueco de investigación, quien recogiendo el termino ya utilizado por el zoólogo y etnólogo Konrad Lorenz, define el *mobbing*, en aquella ocasión como:

“situación en la que una persona ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo” (Leymann, H., 1990)

En otras palabras, la violencia laboral es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro, puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica, puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares, puede ejercerse por acción u omisión, afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan, y configura una violación a los derechos humanos y laborales (Porras Velásquez, Néstor Raúl, 2007).

Por otro lado, cuando hacemos referencia a un distracto en características de “discriminatorio” en nuestra legislación está prescripto en la ley N° 23.592 de Actos Discriminatorios que prevé en su art. 1 lo siguiente:

“Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos” (Ley N° 23.592, 1998).

En relación al problema jurídico se detecta primeramente un problema jurídico axiológico y, por otro lado, un problema de prueba. En relación al primero, es en alusión a que estamos frente a distintos niveles de legislación que dan respuestas a los operadores judiciales para poder sentenciar y que ello genera un problema para determinar cuál prevalece en cuanto a esos principios rectores superiores. Por otro lado, en relación al problema de prueba, se puede visibilizar que la actora se encontraba en

una posición desventajosa en cuanto a tener que demostrar los hechos alegados en base al principio *onus probandi*, que quien alega debe demostrar en autos con pruebas los hechos y esto proporciona desventaja para la actora. Es por ello, debe interpretarse con una perspectiva de género y poder utilizar herramientas procesales como las presunciones e indicios probatorios para poder tener una determinación que pueda equiparar los derechos de ambas partes en relación al proceso.

En materia laboral, según afirma Hernández (2015) las reglas sobre la carga de la prueba tienen por objeto determinar cómo debe distribuirse la actividad consistente en probar los hechos que motivan el litigio entre las partes. Quien omite probar no es pasible de sanción alguna, dado que la carga de la prueba supone un imperativo del propio interés de cada litigante, es decir se trata de una mera circunstancia de riesgo que consiste en que quien no prueba los hechos que debía probar, esté pierde el pleito en cuestión. Es por ello que en este ámbito y por eso se marca la importancia de aplicar la perspectiva de género para resolver estos tipos de casos, es donde se aplica el concepto de la carga dinámica de la prueba (p.1-6)

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

La Sra. M.R.S trabajaba en una empresa llamada Levi's en donde recibía trato hostil por parte de A.G.B. la supervisora del local, esto lo hacía de manera violenta frente a otros compañeros de trabajo como así también delante de los clientes mismos. Estas conductas violentas derivaron que sufriera alteraciones psicológicas y se sintiera discriminada por pertenecer al género femenino. Esta situación lleva a que la señora M.R.S. asuma en carácter de actora en el proceso judicial contra la demandada Levi's.

A raíz de lo sucedido, la demandante envió un telegrama laboral a su empleador pidiéndole que impartiera una solución debido a lo que estaba sucediendo en ese contexto, donde alegaba sufrir acoso laboral. Siendo así, el empleador no respondió a dicha solicitud, sin dejarle más remedio legal a la reclamante que ponerse en situación de despido indirecto.

En este orden de ideas, en el tribunal de primera instancia le hacen lugar a sus pretensiones, y la demandada, interpuso un recurso de apelación a dicha decisión

dejando claro que la jueza del *a quo* había valorado la prueba en forma arbitraria y que dicha decisión había sido infundada.

Por su parte, el recurso a la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo fue admitido, fallando en el mismo sentido, indicando que en estos casos especiales se debe valorar la prueba a través de la amplitud probatoria que prescribe el art. 16 de la ley N° 26.485 de Protección Integral a la Mujer, por lo cual la prueba había sido valorada correctamente dentro de esos parámetros que habilita dicha normativa.

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

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala “V”, por unanimidad resolvió en la causa “Morinigo Rocío Soledad c/ Levi's | despido”, para todo ello se basaron dentro de los siguientes argumentos:

La actora dentro de su trabajo vivenció una relación hostil basado en violencia física, verbal, psicológica y discriminación por su nacionalidad, ocasionándole un desgaste emocional, físico y psíquico con las secuelas del caso. El contexto se presentó como propio de una situación de *mobbing* o acoso laboral.

Por su parte, dicho acoso laboral fue realizado en forma sistemática durante toda la relación laboral. Empero, la trabajadora era discriminada por ser mujer y ello implicó que no pudiera mantenerse en su puesto laboral. De esta manera, se puso de manifiesto la violencia ejercida contra la trabajadora y la misma se encuadró dentro de la violencia de género. En este sentido, la ley N° 26.485 en el art. 6 c) establece las modalidades de violencia y dentro de ellas se encuentra la violencia laboral que es la padecida por la accionante.

Asimismo, la Cámara analizó la prueba testimonial y pericial, acotejando que los testigos acreditaron indirectamente que la accionante habría sufrido acoso psicológico de parte de su superiora jerárquica. En el mismo sentido, la pericia psicológica desprendía que había trabajado durante un largo plazo en un clima hostil y temerario que habría resultado negativo a su salud física y psíquica ocasionándole diferentes afecciones a su salud.

Así las cosas, la empleadora no medio herramientas para poder erradicar y prevenir dicha situación de acoso, y que la finalidad de la superiora jerárquica de la

accionante era degradar la relación laboral hasta lograr que sea insostenible la continuidad de la misma, tratando de que la actora renuncie y perdiera sus derechos de reparación. En tal sentido, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la sentencia del tribunal *a quo*.

IV. ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES

En el caso bajo análisis es importante destacar que juzgar con perspectiva de género es uno de los avances que ha realizado el Derecho para satisfacer necesidades y demandas de determinados grupos sociales. Proceso que ha requerido de grandes y paulatinos cambios en todos los aspectos posibles, como lo señala Valle (2017).

En el fallo del Tribunal Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, “Morinigo Rocío Soledad c/ Levi's | despido” (2018), el concepto central es el *mobbing* sufrido por la actora, definido como:

“Cabe reflexionar que el acoso moral en el trabajo, consiste en 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 psíquica o física de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo”.

El *Mobbing* o Acoso Laboral es un tema de mucha actualidad en nuestros días, marcado por la cada vez mayor cantidad de casos que se repiten en nuestras relaciones laborales. Este fenómeno afecta la integridad y la dignidad del trabajador en su faz espiritual afectándolo de manera negativa (Bustamante, Casas 2008).

Para que pueda desarrollarse el *mobbing* deben existir dos sujetos: Por un lado, el acosador u hostigador, llamado también “Mobber”, que generalmente detenta un poder jerárquico superior y que directamente realiza el ataque; y en el polo opuesto a la relación, encontramos a la víctima. Eventualmente pueden llegar a participar terceras personas, denominados “Side Mobbers”, que son los sujetos que, sin realizar actos directos contra la víctima, consienten o prestan colaboración con el hostigador, por conveniencia, miedo o perversión. (Bustamante Casas, M.; 2008).

En este sentido, la accionante alegaba haber sufrido acoso laboral, en cuanto a las descripciones de la doctrina que trabaja en la materia de acoso y *mobbing* laboral, se asemeja a la situación que relató la actora en su demanda.

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 inciso 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”.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), ratificado por Argentina, recomienda la inversión de la Carga de la Prueba en cuestiones de género. “...sí procede, en procedimientos distintos de los penales” (p. 19).

En el fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio” hace hincapié en la dificultad frente a la que se encuentran los trabajadores víctimas de violencia en el trabajo para probar en juicio situaciones de maltrato, en especial cuando se trata de hostilidades reiteradas que evaluadas aisladamente parecen intrascendentes pero que, sumadas en su conjunto, alcanzan entidad para concluir que efectivamente se ha generado un daño psicológico que debe ser reparado”.

En igual sentido en el fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I de Capital Federal, “Erba, Gabriela Lorena c/ Vestiditos s.a. s/ Otros Reclamos – Mobbing” dictaminó el Tribunal que entendió que en lo que respecta a materia probatoria, debe aplicarse el sistema de las cargas dinámicas, según lo impone la reglamentación del artículo 6° de la ley 26.485, que remite a las interpretaciones de los órganos de la Organización Internacional del Trabajo como pauta hermenéutica.

Así las cosas, tomando en consideración el análisis de la legislación básica en la materia de acoso laboral de la ley N° 26.485 y del Convenio 190 de la OIT, además de

la doctrina y jurisprudencia analizada en materia probatoria, se puede sostener que la decisión de la Cámara Nacional de Apelaciones coincide con dicho análisis.

V. POSTURA DE LA AUTORA

Realizando un análisis del fallo trabajado, se puede afirmar que los fallos de tales características no pueden tener ausencia de la aplicación de la perspectiva de género, así en igual sentido dentro de la sana crítica y racional que imparten los jueces deben valerse de esta última. Para todo ello siempre es indispensable invertir la carga probatoria en tal sentido que sea compartida, ya que sino recaería solamente en su totalidad sobre la parte actora o víctima del caso en concreto, todo ello con el agravante de que se trata de una mujer en el mundo laboral, y que ya vienen de antigua data los tratos vejatorios, aberrantes e intolerantes de parte de los hombres a tal cuestión.

En tal sentido, la accionante alegó haber sufrido acoso laboral por parte de su superiora jerárquica, en tal sentido había una desigualdad de posición. Asimismo, dichas situaciones normalmente como lo vimos reflejado en la introducción y análisis conceptual suelen suceder en ausencia de terceros por lo cual no existe prueba directa que involucre a la victimaria. Es por ello, que en estos casos debe aplicarse lo que prescribe el art. 16 y 31 de la ley N° 26.485 en efectos de analizar la prueba desde otra perspectiva y tener una amplitud probatoria.

Asimismo, el presente fallo marca un importante cambio a la hora de interpretar y el deber de juzgar, que con ello se necesita tener en cuenta la perspectiva de género. En igual sentido, el deber de no dañar a otro consagrado constitucionalmente “*alterum non laedere*” aplicó de manera contundente en tal fin para resolver el litigio. En consecuencia, coincido con el tratamiento realizado por los magistrados ya que el rol de ellos es importante para desconstruir socialmente tal paradigma y dejar precedentes de dichos fallos aporta a la erradicación de la violencia a la mujer en el mundo del trabajo.

VI. CONCLUSIÓN

Es importante destacar que para quienes imparten justicia en nuestro Estado, deben realizarlo con total cautela, siempre que se involucré una mujer y que ésta alegué una vulneración de sus derechos fundamentales. En consecuencia, es el deber del Estado

erradicar todo tipo de violencia y acoso hacía la mujer. Todo ello con la finalidad de igualar y ser equitativos frente a la justicia para la mujer.

Así las cosas, el fallo analizado marca para el mundo jurídico y el derecho, una forma correcta de interpretar la normativa básica que protege a la mujer en estos casos de acoso laboral y resolver el problema jurídico de prueba aplicando la amplitud probatoria.

En definitiva, 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 es una normativa que debe aplicarse cuando una mujer sufre algún tipo de violencia, como en el caso analizado que sufrió violencia laboral.

VII. BIBLIOGRAFÍA

Doctrina

Ackerman, M. (2019). *Sforsini María Isabel. Ley de Contrato de Trabajo Comentada. 2ª ed. actualizada. Tomo III.* Santa Fe. Rubinzal Culzoni.

Grisolía J. y Dening L. (2021) *mobbing y perspectiva de género.* Revista jurídica Ideides. Recuperado y consultado de: <http://revista-ideides.com/mobbing-y-perspectiva-de-genero/>

Fernández Madrid, J. (2018) *Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 1ª ed. Tomo III.* Editorial Erreius.

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

Leymann, H. (1990). *Mobbing and Psychological terror at workplace. Violence and Victims, Springer, New York, (4), 2.* Consultado y recuperado de: <https://integracion-academica.org/22-volumen-5-numero-13-2017/150-violencia-psicologica-en-el-trabajo-aproximaciones-desde-la-perspectiva-psicosocial>

Mac Donald, A. (2010). El *mobbing* y los medios probatorios en el proceso laboral. Id SAIJ: DACF110041

Porras Velásquez, N. (2007). *Violencia psicológica en el trabajo: aproximaciones desde la perspectiva psicosocial*. Consultado y recuperado de: <https://integracion-academica.org/22-volumen-5-numero-13-2017/150-violencia-psicologica-en-el-trabajo-aproximaciones-desde-la-perspectiva-psicosocial>

Sosa, M. (2021). *Investigar y juzgar con perspectiva de género*. Asociación de Magistrados y Funcionarios de la Justicia Nacional. Recuperado y consultado de: <https://www.amfjn.org.ar/2021/04/05/investigar-y-juzgar-con-perspectiva-de-genero/>

Legislación

Convenio Nro. 190 (2019) de la Organización Mundial del Trabajo. Ratificado por el Congreso de la Nación por la ley Nro. 27.580 con fecha 11 de noviembre de 2020

Ley Nro. 24.430. Constitución Nacional (reformada en 1994). Sancionada por Congreso de la Nación

Ley Nro. 26.485. (2009). Protección Integral a las Mujeres. Sancionada por Congreso de la Nación. (BO, 01/04/2009)

Jurisprudencia

CNAT, "Morinigo Rocío Soledad c/ Levi's | despido" (11/07/2018)