



Valoración de la prueba en el *mobbing* laboral.

Análisis de los autos “C.O.N.M. c/Prevención ART S.A./ Enfermedad accidente s/Recurso Extraordinario Provincial” de la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza.

Abogacía

Nombre: Marien Teyla del Valle Nieves

D.N.I: 30.175.392

Legajo: VABG27277

Fecha de Entrega: 26 de junio del 2022.

Seminario Final de Graduación

Profesor: Romina Vittar

Entrega Final

Sumario

1. Introducción. 2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. 3. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia. 4. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales de la sentencia. 5. Análisis de la autora. 6. Palabras finales. 7. Referencias.

1. Introducción

En esta nota a fallo se analizará la sentencia “C.O.N.M. c/Prevención ART S.A./ Enfermedad accidente s/Recurso Extraordinario Provincial” (SCJ Mendoza, 156157, 2021) con fecha 25 de marzo del 2021, de la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza. En la misma se exterioriza un abuso hacia una empleada de género mujer, constituyéndose así una violencia laboral, que tuvo como consecuencia el stress de la trabajadora.

Si bien la violación de los Derechos Humanos afecta tanto a los hombres como a las mujeres, su impacto varía de acuerdo al género de la víctima. Toda agresión hacia una mujer tiene alguna característica que permite identificarse como violencia de género. Esta se vincula con la desigualdad de la distribución de poder y a las relaciones que se establecen entre varones y mujeres de la sociedad, que perpetúan la desvalorización de lo femenino y su subordinación a lo masculino. Lo que diferencia este tipo de violencia hacia otras formas de agresión, es que la mujer se constituye como un factor de riesgo o de vulnerabilidad por el solo hecho de ser mujer (Ministerio Público Fiscal, s.f.)

Asimismo, la violencia de género puede adoptar diversas formas, lo que permite clasificar el delito respecto a la relación en la que esta se enmarca y el ejercicio de poder que supone. Se constituyen diversas categorías de violencias: sexual, laboral, incesto, acoso sexual en el trabajo, tráfico de mujeres, violencia doméstica, económica o patrimonial (Instituto Nacional de las Mujeres, s.f.).

Por esto, la importancia de analizar el fallo elegido radica en la transgresión del art. 16 de la Constitución Nacional (Const., 1994, art. 16) que manifiesta que todos sus habitantes son iguales ante la Ley y admisibles en los empleos sin otra condición que la

idoneidad, como así también la Convención Belem do Pará (Ley 24.632, 1996). Esto es así ya que Tramata S.A. ejerció violencia laboral sobre una trabajadora mujer que tuvo como consecuencia una enfermedad laboral debido a las extensas jornadas de trabajo y los malos tratos de su empleadora que tuvo como consecuencia estrés laboral.

La relevancia jurídica del fallo recae en el análisis de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza en base a la protección integral de la mujer ya sea mediante tratados y convenciones internacionales, como las leyes nacionales y la Constitución Provincial. Con este fallo se ratifica la amplitud probatoria que posee la actora del litigio y la valoración de esta conforme a la perspectiva de género, cuestión que ha sido dejada de lado por la Cámara Primera del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial.

Amén de lo antedicho, es de prueba el problema jurídico que se encuentra en esta sentencia. Este problema no depende de qué tipo de prueba se introduce a la causa o cómo se ha probado la misma, sino que va más allá porque está relacionado con el valor y funcionamiento de la carga probatoria, que corresponde a los hechos acaecidos y la temática en cuestión, empero no es lo mismo probar un despido sin causa que violencia laboral (Alchourron y Bulygin, 2012).

Aquí la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza hace una valoración con perspectiva de género y en base al padecimiento sufrido por la actora, determinando que esta es la única forma para sentenciar de manera integral contra cualquier tipo de violencia contra la mujer. El análisis de la prueba debe valorarse bajo los instrumentos internacionales y nacionales vigentes en la materia.

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

Los hechos de la presente causa inician con el acoso laboral y sexual recibido por parte de una trabajadora mujer en su ámbito laboral, que tuvo como consecuencia stress. A raíz de esto la Sra. C (actora) interpone su reclamo contra Previsión A.R.T. S.A. ante la Cámara Primera del Trabajo de la Primera Circunscripción de Mendoza, en concepto de incapacidad permanente. La Cámara reconoce que la actora trabajaba en

Tramat S.A. y tiene por acreditado el padecimiento por acoso sexual y laboral de grado III con manifestación depresiva.

Sin embargo, determina que la incapacidad es parcial y definitiva por un porcentaje del 11,50 total. Por esto dispone rechazar la demanda y condenarla a pagar las costas. Contra este pronunciamiento, la actora interpone recurso extraordinario provincial ante la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, que hace lugar al recurso interpuesto y deja sin efecto de manera parcial la sentencia de la Cámara Primera del Trabajo de la Primera Circunscripción de Mendoza, por los siguientes argumentos.

3. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia.

Para decidir en la forma en que lo hicieron, los jueces de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza votan de manera mayoritaria el hacer lugar al recurso y dejar sin efecto la sentencia apelada de manera parcial. Citan el precedente “Acevedo Cariglio” (SCJM, 342, 2007), donde se dispone la definición del “mobbing” como una situación en la que una persona o grupo de ella, ejerce violencia psicológica extrema de manera sistemática y recurrente, durante un tiempo muy prolongado, sobre otra/s persona/s en el lugar de trabajo que tiene por finalidad perturbar el ejercicio de su labor y lograr que esa persona abandone su puesto de trabajo por el gran padecimiento.

Se resuelve el problema jurídico de prueba, porque se acoplan a la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belém do Pará) y la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), las cuales disponen que en casos de violencia de género se debe tener en cuenta el testimonio de la víctima.

El plexo probatorio debe valorarse en torno a la perspectiva de género dispuestas en estos instrumentos y en la Ley 26.485 (Ley 26.485, 2009) debido a que es la única manera de eliminar estereotipos y elaborar contenidos en base a la igualdad y equidad de la mujer. Asimismo, dispone la importancia del art. 16 (Ley 26.485, 2009, art. 16) de dicha Ley, respecto a la amplitud probatoria que posee la víctima para probar los hechos que denuncia teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos violentos y quiénes son sus naturales testigos.

Disponen hacer especial énfasis o reforzar el método de valoración de las pruebas por parte de los jueces, es una manera de garantizar las acciones positivas respecto al abordaje sensible que dispone la temática. En otras palabras, es el Estado quien deberá promover y garantizar a las mujeres un procedimiento judicial o administrativo, además de todos los derechos que se reconocen en la Constitución Nacional.

Por último, el Dr. Adaro disiente con el voto mayoritario y dispone rechazar la acción interpuesta. No desconoce la legislación vigente sobre cuestiones de género, pero sostiene que la actora tiene la posibilidad efectiva de recomponer su estado de salud, antes que pedir una suma de dinero y continuar agravando su integridad psicofísica. Remarca nuevamente la importancia de la CEDAW y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Ley 23.054, 1984) y dispone que la empresa demandada a tomar cursos de capacitación sobre violencia laboral y perspectiva de género, con el fin de prevenir futuras situaciones de violencia de género.

4. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales de la sentencia.

En Argentina, las mujeres configuran un grupo especial de tutela constitucional de acuerdo a la cláusula contenida en el art 75 Inc. 22 (Const., 1994, inc. 22). La Reforma Constitucional de 1994 ha significado un importante avance cualitativo en el reconocimiento de los derechos de las mujeres, ya que ha asignado a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la mayor jerarquía en la pirámide legal. Siendo así el primer instituto que evidencia una protección integral hacia las mujeres (Villaverde, s.f.).

En la legislación interna se encuentra la Ley 26.485 (Ley 26.485, 2009) la cual depende de CEDAW. Define a la violencia como toda acción u omisión que afecte a la mujer sin importar si es el ámbito público o privado, en su libertad, sexualidad, moral, dignidad, economía, patrimonio o su seguridad personal (Prigoshin, 2016). Bellotti (2012), por su parte dispone que esta ley tiene dos objetivos. Uno es general y a largo plazo, que tiene como finalidad eliminar la discriminación y así garantizar el derecho a las mujeres a vivir sin estar inmersas en un círculo de violencia. Por su parte, tiene un objetivo especial, que tiene que ver con las medidas inmediatas que debe tomar el

Estado frente a la violencia contra las mujeres, para la concreción de políticas públicas, una asistencia integral y prevención.

Ahora bien, desde el derecho laboral la organización del trabajo implica la relación y reunión de un grupo de personas con un fin común, lo que la convierte en una organización social. Dentro de ellas también se tipifica la violencia laboral en contra de las mujeres, catalogada como *mobbing* (Tomassetti, 2013). El *mobbing* según Carriaga (2016), la define como aquel conjunto de conductas violentas, ilícitas e inapropiadas que son dirigidos hacia la víctima con la finalidad de causar un daño físico, moral o psicológico.

Volviendo al problema jurídico de prueba, Gama (2020) dispone que la prueba incluida en un litigio en donde concurre la violencia de género hacia la mujer, debe valorarse mediante la perspectiva de género. Ello amerita que los hechos sean tomados en cuenta de manera integral y así dejar de lado todos los estereotipos de género que puedan llegar a existir. Scaglia (s.f.), sostiene que la prueba dentro del proceso judicial es crucial, el juez debe fallar con la convicción de toda la prueba introducida. Debiendo apreciar dentro de sus límites, una valoración en base a la perspectiva de género, sobre todo en los litigios en donde la mujer se encuentra inmersa en violencia.

En torno a la jurisprudencia de este temática, se puede entrever que en el fallo de autos “R. M. N. C/ Los Frutales S.R.L. y otros – Cobro de Pesos – Recurso de Inaplicabilidad de Ley” (TSJ, 5532, 2019), el Superior Tribunal de Justicia de la provincia de Entre Ríos trata el *mobbing* y lo cataloga como un tipo de violencia dentro de los términos de la Ley 26.485 (Ley 26.485, 2009). Asimismo, se adecúa a los preceptos dispuestos en la Convención Belém do Pará y la CEDAW, estableciendo a estos como los instrumentos internacionales que deben aplicarse de forma integral. Por otro lado, “Sánchez, Pablo Daniel c/ Flowserve S.R.L. P/ Despido” (Cam. Trab. Mendoza, 161.559, 2022) la Primera Cámara del Trabajo de la Provincia de Mendoza dispone que la violencia laboral también tiene que ver con los piropos y acosos que recibe una trabajadora mujer por parte de un compañero de su entorno laboral

La Corte Interamericana de Derechos Humanos también hace su aporte mediante el precedente de autos “María Da Penha Maia Fernandes” (CIDH, 12.051, 2001). Mediante esta resolución determina que la ignorancia del Estado hacia la problemática

de violencia de género tiene como consecuencia el menoscabo de los derechos humanos de las víctimas, por lo cual deben adecuar su accionar a prevenir, erradicar y sancionar la violencia hacia la mujer. Por su parte, la Corte Suprema de Justicia de la Nación en “Sisnero Mirtha Graciela y Otros C/ Taldelva S.R.L. Y Otros S/Amparo” (CSJN, 337:611, 2014) dictamina que el daño padecido por la actora está catalogado como violencia laboral y si se quiere, económica. Remarca la importancia que poseen los jueces en la labor diaria de juzgar con perspectiva de género.

Por último, el Superior Tribunal de Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, mediante los autos “Newbery Greve, Guillermo Eduardo” (STJCABA, 8797/12, 2013), dictamina la necesidad de juzgar mediante la perspectiva de género. Esto no depende de cómo se prueba un hecho en particular o de cómo se va introduciendo la prueba a la causa, sino que tiene que ver con el análisis y la valoración integral de los hechos y las circunstancias de la violencia padecida por la actora.

5. Análisis de la autora.

En el trabajo, además de producir, las personas conviven ya que pasen juntas durante 8 horas diarias o más. Por lo cual, disponer de reglas para la convivencia no es algo que resulte obsoleto. La violencia laboral en contra de la mujer es una de las mayores problemáticas de hoy en día. Ello atenta contra la seguridad personal, económica y la dignidad de la trabajadora mujer y tiene por fin su renuncia. En muchos casos las mujeres hartas de los maltratos, acosos y abusos, terminan renunciando con el fin de obtener paz.

Se considera que la sentencia de la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza es loable. Analiza de manera integral el daño padecido por la actora desde el ámbito de la perspectiva de género, como así también el derecho laboral. Su estudio del caso es correcto, porque no solo considera los hechos padecidos por la actora del presente litigio, sino que va más allá y sienta un precedente en el ámbito procesal.

Esto es así ya que, dictamina la importancia que poseen los jueces a la hora de tomar decisiones sobre litigios en donde acaece la violencia de género. La prueba debe valorarse mediante la perspectiva de género, dejándose de lado diversos estereotipos

que vienen desde hace años. Esta es la manera correcta de sentenciar, porque corresponde con la imparcialidad.

Asimismo, se considera que la sentencia es novedosa, porque no solo dictamina que la actora estuvo inmersa en una violencia laboral, sino que obliga a la empresa a tomar cursos y capacitaciones sobre la perspectiva de género. Sin embargo, dictamina que los directivos de dicha empresa deben disculparse con la actora. Más allá de que esto resulte algo muy novedoso en la materia y sobre todo, en una resolución judicial, hubiese sido más loable y completo obligar a la empresa a crear un código de convivencia, en el cual se regule la violencia de género y se adopten medidas para prevenirlas, erradicarlas y sancionar a los victimarios.

Otra cuestión que resulta de la causa, es el voto del Dr. Adaro en cuanto a la existencia de la incapacidad de la actora. Si bien el padecimiento de la actora es el stress laboral y la misma no resulta definitiva, no por ello no debe repararse de manera integral el daño padecido hasta el momento. El menoscabo de la actora existe y debe ser reparado de forma integral, lamentablemente el tipo de reparación de daño es percibir una suma de dinero, porque la moral es algo intangible. Dicha indemnización moral le serviría a la actora para cubrir los gastos que estime pertinente a fin de salir del cuadro de stress y depresión que posee.

Amén de lo antedicho, no se quiere dejar de remarcar que la Suprema Corte se adecúa a toda la legislación vigente sobre género. No solo a nivel nacional, sino también respecto a los tratados y convenciones de derechos humanos, que poseen supremacía constitucional, como la CEDAW y la Convención Belém do Pará.

6. Conclusión

En el fallo analizado de autos “C.O.N.M. c/Prevención ART S.A./ Enfermedad accidente s/Recurso Extraordinario Provincial” (SCJ Mendoza, 156157, 2021) de la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza, en el cual se puede entrever que la trabajadora de género mujer sufre acoso sexual o bien llamado *mobbing* laboral. Encuadra a la violencia como una forma de discriminación que responde a estructuras sociales desiguales, si bien la violencia puede afectar a diversas personas, a las

mujeres las afecta en forma predominante debido a las relaciones de poder asimétricas que se configuran a través de jerarquías y favorecen a los hombres.

Esta caracterización conduce a los magistrados a adoptar la perspectiva de género. Cabe aclarar que la violencia de género en el ámbito laboral es producto de la construcción cultural que asigna atributos y conductas a las personas según su pertenencia a un sexo biológico, en donde rige un orden jerárquico favorable a los varones, al tiempo que se consolida la idea de inferioridad de las mujeres como una cuestión biológicamente dada y se generan así las justificaciones necesarias para la supervivencia de esta ideología.

Por lo expuesto, se entrevé un problema jurídico de prueba. El mismo depende de cómo se valora la prueba introducida gracias a la existencia de presunciones legales. La Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza resuelve el problema jurídico de prueba dictaminando que debe valorarse a través de la perspectiva de género. Para ello, se vale de varios instrumentos tanto internacionales como nacionales en la materia. Reafirma la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belém do Pará) y la CEDAW las cuales disponen que en casos de violencia de género se debe tener en cuenta el testimonio de la víctima. Asimismo, tampoco dejan de lado la Ley 26.485 (Ley 26.485, 2009) en la cual se dispone que la carga probatoria debe valorar en base a la perspectiva de género.

Por ello, es necesario avanzar hacia sistemas sólidos de protección laboral para los casos de violación a los derechos fundamentales en el trabajo como los casos de violencia laboral contra las mujeres. En tal sentido, las respuestas judiciales son una instancia fundamental a considerar, ya que las normas nacionales e internacionales tienen como objetivo proteger y promover derechos irrenunciables, integrales y obligatorios tendientes a obtener la igualdad de trato, combatir la discriminación, eliminar la violencia y lograr un ambiente laboral sano y saludable.

7. Referencias

Legislación

- Ley 23.054. Convención Americana de Derechos Humanos. Boletín Oficial, 1 de marzo de 1984.

- Ley 23.179. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – CEDAW -. Boletín Oficial, 8 de mayo de 1985.
- Ley 24.632. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer – “Convención de Belem do Pará”. Boletín Oficial, 13 de marzo de 1996.
- Ley 24.430. Constitucional Nacional Argentina. Boletín Oficial, 15 de diciembre de 1994.
- Ley 26.485. Protección Integral a las mujeres. Boletín Oficial, 11 de abril del 2009.

Doctrina

- Alchourron, C. y Bulygin, E. (2012). Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales. Buenos Aires: Astrea.
- Bellotti, M. I. (2012) La ley 26485 como recurso para prevenir, sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres. Recuperado de: <https://www.pensamientopenal.com.ar/doctrina/33396-ley-26485-recurso-prevenir-sancionar-y-erradicar-violencia-contra-mujeres>
- Carriaga, H. R. (2016). La prueba en el *mobbing*: primera parte. Recuperado de: MJD10345.
- Instituto Nacional de Mujeres (s.f.). Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informeviolencialaboralbianoanual2017-18.pdf>
- Ministerio Público Fiscal (s.f.) Violencia de género y acceso a la justicia. Recuperado de: <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2020/08/Violencias-de-ge%CC%81nero-y-acceso-a-la-justicia.pdf>
- Prigoshin, P. (2016). Ley 26.485. Protección Integral hacia las mujeres. Recuperado de: <http://perlaprigoshin.com.ar/category/consavig/>

- Scaglia, R. (s.f.) La prueba con perspectiva de género. Recuperado de: https://www.academia.edu/39307201/LA_PRUEBA_CON_PERSPECTIVA_DE_GENERO
- Villaverde, S (s.f.). Ratificación Argentina del Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer. Recuperado de: <http://villaverde.com.ar/es/novedades/ratificaci-n-argentina-del-protocolo-facultativo-de-la-convenci-n-sbre-la-eliminaci-n-de-todas-las-formas-de-discriminaci-n-contra-la-mujer/>

Jurisprudencia

- CIDH “María Da Penha Maia Fernandes” Fallo: 12.051 (2001).
- S.C.J. Mendoza “Acevedo Cariglio” Fallo: 342 (2007).
- C.S.J.N. “Sisnero Mirtha Graciela y Otros C/ Taldelva S.R.L. Y Otros S/Amparo” Fallo: 337:611 (2014).
- S.T.J. CABA “Newbery Greve, Guillermo Eduardo” Fallo: 797/12 (2013).
- T.S.J. Entre Ríos “R. M. N. C/ Los Frutales S.R.L. y otros – Cobro de Pesos – Recurso de Inaplicabilidad de Ley” Fallo: 5532 (2019).
- Cam. Trab. Mendoza “Sánchez, Pablo Daniel c/ Flowserve S.R.L. P/ Despido” Fallo: 161.559 (2022).
- S.C.J. Mendoza. “C.O.N.M. c/Prevención ART S.A./ Enfermedad accidente s/Recurso Extraordinario Provincial”. Fallo: 156157 (2021).