

Ejemplos tratamiento judicial de la violencia laboral

Sentencia Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza: “Demostrados los actos compatibles con la violencia de género y acoso laboral que sufrió la trabajadora, el despido indirecto resultó procedente en los términos del art. 242 de la Ley de contrato de trabajo; la actora logró acreditar que, en el ámbito laboral debió soportar el constante maltrato por parte de un directivo y que, ello no fue prevenido y menos aún reparado por la empleadora cuando sí tenía efectivo conocimiento de la situación, de conformidad a la correspondiente obligación de resguardar la integridad física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras a su cargo... El responsable de la violencia contra la mujer deberá pagar no sólo la indemnización forfataria sino también los demás padecimientos sufridos por la trabajadora afectada.....La sentencia de grado admitió la validez de la injuria laboral invocada por la trabajadora teniendo en cuenta los siguientes argumentos: a) el acto de acoso laboral configura una injuria laboral, b) la declaración de la actora es su derecho (art. 16 inc. c ley 26.485) [,] la mujer objeto de violencia debe ser escuchada y su declaración debe ser tenida en cuenta por el juez, c) conforme a la declaraciones testimoniales tuvo por cierto todo lo relatado por la demandante y por otro lado, la empresa demandada permitió la grave falta de ética por parte de su directivo, Sr. Gabriel Ambrosini por la cual de modo permanente y sistemático acosaba a la demandante con insultos, violencia, burlas sobre su apariencia, descalificación sobre sus tareas y como persona, d) la circunstancia de que la trabajadora haya pasado largo tiempo de licencia por enfermedad o bien que la empresa dedujera una dudosa causa penal en su contra, acusándola de hechos que parecen fabricados [,] en nada modifica que la causal de despido indirecto se encuentra acreditada. De este modo la actora logró acreditar que, en el ámbito laboral debió soportar el constante maltrato por parte de Ambrosini y que, ello no fue prevenido y menos aún reparado por la empleadora cuando sí tenía efectivo conocimiento de la situación (fs.24/25), de conformidad a la correspondiente obligación de resguardar la integridad física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras a su cargo (artículo 75 de la ley de contrato de trabajo, Ley 19.587).” Autos: M. J. A. c/ Bodegas Don Humberto S.A. s/ Despido s/Recurso extraordinario provincial. Tribunal: Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, Sala/Juzgado: II. Fecha: 29-mar-2021, Cita: MJ-JU-M-132814-AR | MJJ132814 | MJJ132814.

Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial y Laboral de Goya: “Aún, cuando no se configure estrictamente un supuesto de mobbing, la violencia en el ámbito laboral puede manifestarse de muchos modos, por ejemplo, a través de tratos discriminatorios, agresiones físicas, hostigamiento de índole sexual, maltrato organizacional etc. y todos ellos generan la responsabilidad del empleador que, en conocimiento o alertado de la situación, debe arbitrar los múltiples y variados medios a su alcance a fin de revertirla para evitar daños en la integridad psicofísica y moral de sus dependientes. El empleador debe velar irrestrictamente por la integridad psicofísica de sus dependientes mientras se encuentren dentro del establecimiento y/o cumpliendo sus tareas, obligaciones que dimanen del deber genérico de seguridad y del principio de indemnidad, de la misma forma que debe preservar también la dignidad del trabajador cuyo fundamento no es otro que el dispositivo constitucional que le garantiza ‘condiciones dignas y equitativas de labor’.” Partes: C. Y. M. c/ F. R. S. M. s/ Violencia de género. Tribunal: Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial y Laboral de Goya. (“#Fallos Derecho a ser oída: Se respeta la decisión de la ... - Microjuris”) Fecha: 13-oct-2021. Cita: MJ-JU-M-135437-AR | MJJ135437 | MJJ135437

Sentencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo: “Debo señalar que el dictamen fue efectuado por una especialista de esa área de la salud, como lo es la perita psicóloga Licenciada Graciela Herrera quien recurrió a diversas técnicas para arribar a sus conclusiones (entrevista, BG Bender, HTP, Desiderativo y Persona bajo la lluvia). La profesional indicó «el estado psíquico de D.C., al momento de la evaluación es de angustia y ‘vergüenza’, a causa de haber sido sometida durante meses a constantes humillaciones, denostaciones y violencia psíquica en su lugar de trabajo, hasta llevar al violento despido; con el consecuente impacto de todo ello en su psiquismo». "Agrega que la situación sufrida ha llevado a que la capacidad de humor-goce-sублиmación de la accionante sea escaso, que presenta un disturbio que afecta su esfera afectiva, limitando su capacidad de goce individual, social y recreativo." Finalmente es contundente respecto a que la actora fue víctima de acoso laboral -mobbing- y requiere tratamiento psicológico por no menos de dos años (cfr. informe pericial psicológico – digitalizado el 12.08.2020: parte 1 de 2 y parte 2 de 2).... "La sumatoria de los elementos develan que la actora sufrió violencia

laboral." En la materia debemos remitirnos a la ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos que desarrollen sus relaciones interpersonales que encuentra sustento en pactos internacionales de derechos humanos como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) o la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer «Convención de Belem do Pará».

En ese marco legal, el maltrato psicológico en el lugar de trabajo constituye violencia contra la mujer (artículo 6º, ley 26.485) y los daños que tal ilicitud produce deben ser reparados plenamente, ya sean patrimoniales o no patrimoniales (artículo 35, ley 26.485).. Corresponde confirmar la resolución que concluyó que la situación de despido indirecto en que se colocó la actora, fue ajustada a derecho en atención a la negativa de la demandada a registrar la relación laboral, pues los relatos de los testigos se observan veraces y adecuadamente justificados en cuanto a las condiciones fácticas que le habrían permitido acceder de modo directo al conocimiento de las circunstancias de hecho controvertidas, máxime que la demandada no produjo prueba a fin de demostrar el carácter no laboral de la vinculación. "Partes: D. C. C. M. c/ Ahumar S.A. s/ despido. Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala / Juzgado / Circunscripción / Nominación: I Fecha: 13 de junio de 2022. Cita: MJ-JU-M-137495-AR|MJJ137495|MJJ137495

Sobrecarga dinámica de la prueba , ejemplo dicho por la propia Corte de Justicia de la Nación: "En los procesos civiles relativos a la ley 23.592, en los que se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio en el acto en juego, resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación, y la evaluación de uno y otro extremo, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica." ("Despido Discriminatorio - CSJN")

En concordancia con ello, la Cámara Laboral también ha dicho que: "La discriminación es una forma de violencia laboral, a través de la cual se busca que el otro cambie lo que no puede o no tiene por qué cambiar. Procesalmente debe tenerse en cuenta la existencia de indicios que puedan conducir al hecho a acreditar. Ello no implica que se vaya a tener

por acreditado el hecho discriminatorio desencadenante sin más, sino que se debe dar pie a la inversión de la carga de la prueba, debiendo el empleador probar que su accionar encontró causa distinta, quedando descartada la violencia a la dignidad o discriminación.”

Así lo expresó muy elocuentemente la Cámara Laboral: “Las conclusiones aportadas por la perito psicóloga no bastan por si solas para tener por acreditado que la actora haya sufrido hostilidad o malos tratos de parte de algún superior jerárquico durante el desarrollo de la relación laboral, sino se aportaron pruebas más concretas o idóneas en tal sentido.” En el caso de acoso sexual, por ser tan grosero el hecho invocado, la Cámara Laboral ha dicho lo siguiente: “En lo relativo al acoso sexual y consecuente daño moral, la única prueba posible de valorar es la indiciaria, ya que resulta improbable que puedan existir constancias testimoniales directas del acoso.”

Fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo: “En lo que hace al tema de la carga probatoria en supuestos de despido discriminatorio, la jurisprudencia ha receptado la teoría conocida como carga dinámica de las pruebas desarrollada por Peyrano. Ella implica que las cargas probatorias pueden ir variando según quién esté en mejores condiciones de probar y se intenta, por sobre la interpretación de las normas procesales, dar primacía a la verdad jurídica objetiva a los efectos que la dilucidación de la cuestión no se vea perturbada por un excesivo rigor formal. Uno de los problemas que presentan los actos discriminatorios emanados de particulares se encuentra en la dificultad probatoria, y dado que la no discriminación cuenta con sustento constitucional, cuando el trabajador se siente discriminado por alguna de las causas, el onus probandi pesa sobre el empleador debido a la dificultad que existe para el trabajador de probar tal discriminación, mientras que no es así para el empleador que debe probar la justa causa.”

Ejemplo sobre qué dijo al respecto la jurisprudencia en este fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo: “No toda desavenencia profesional implica o da origen al acoso moral, cuya característica principal se asienta “en la repetición de actitudes, palabras, conductas que, tomadas por separado, pueden parecer anodinas, pero cuya repetición y sistematización las convierte en destructivas. Para que el concepto de “mobbing” tenga favorable recepción será necesario que la accionante alegue en forma circunstanciada -más allá de su percepción individual y subjetiva- hechos inobjetables

que denoten que había sido pasible de violencia psicológica por parte de su superior y eventualmente, acreditase haber comunicado tal situación a los responsables de la demandada a fin de que intermediaran en la reparación del conflicto.”

Ejemplos de fallos: “En los supuestos en que la empleadora convalida el hostigamiento llevado a cabo contra el trabajador, se aparta de las obligaciones que la LCT pone a su cargo, por lo que se configura también un ilícito de carácter extracontractual que genera su responsabilidad en los términos del art. 1109 y 1113 primera parte del Cód. Civil, justificándose la reparación del daño provocado al margen del sistema tarifario previsto en la LCT. En los casos de mobbing una reparación suficiente debe comprender no sólo el daño padecido a nivel psicológico, sino también el daño emergente, el lucro cesante y el daño moral.” “Habiéndose acreditado la existencia de un trato laboral violento, discriminatorio, lesivo e injurioso, al que fue sometida la trabajadora en los últimos años de la relación laboral, es evidente que esta situación menoscabó y lesionó los derechos humanos fundamentales de la accionante, tales como la garantía de igualdad y no discriminación y el derecho a condiciones dignas y equitativas de labor; en síntesis, su derecho a un trabajo decente, en el sentido amplio del concepto acuñado en el orden internacional. La antijuridicidad que surge de la prueba rendida, fue concretada por el codemandado (persona física) quien debe responder personalmente, así como por su principal, según lo establece el art. 1113 primer párrafo del Código Civil, sin que esta partida afecte a las universidades demandadas. Por ello, se impone aceptar el reclamo de daño moral (art. 1078 CC) y cuantificarlo, al amparo del artículo 165 del CPCCN.”