

La violencia laboral

Por Marta B. Brodsky de Petric y Matías Fisoló***

Sumario: 1. Reflexiones a partir de un Seminario Intensivo de “Mobbing” en Paraná. 2. La labor profesional del Abogado en relación al cliente padeciente no es solamente jurídica. 3. Algunas cuestiones a tener en cuenta en materia de prueba. 4. La Ley 26485 y el Decreto Reglamentario 1011/2010: a) Operatividad en las provincias de Normas Procesales Excluidas. b) Posibilidad de su aplicación a cualquier género, diversidad o minorías vulnerables. 5. Conclusión.-

1. Reflexiones a partir de un Seminario Intensivo de “Mobbing” en Paraná

La violencia en ámbitos laborales no es un tema novedoso. Lo más lamentable es que tiende a cronificarse ocupando diversos espacios en una sociedad ya violenta de por sí. En algunos lugares su manifestación es visible e, inclusive, se transforma en un patrón cultural de conducta a seguir y cumplir, (estructuras militares, policiales). En otros, la violencia laboral es insidiosa, perversa, disfrazada; se va filtrando lentamente hasta que logra, finalmente, su objetivo destructivo.[1]

Entre los meses de agosto y noviembre de 2007 se realizó, bajo nuestra coordinación, en la Sub-Sede Paraná de la Facultad de Derecho de la UCA, un Seminario Intensivo de Mobbing, organizado por el Departamento de Postgrado y Extensión Universitaria. A cinco años de esa actividad académica, atentos a lo que se viene publicando y resolviendo sobre el tema desde los espacios doctrinarios y la jurisprudencia[2] y con algunos casos propios en la profesión, surgen nuevas reflexiones a las volcadas en un trabajo anterior, que la complementan[3]. La convocatoria de elDial.com –atención que agradecemos– nos permite profundizarla en aspectos, tal vez no estrictamente jurídicos, pero que hacen a la actividad profesional del abogado. Porque, cuando de la violencia se trata, no sólo estamos ante un cliente, sino también ante un **padeciente**.-

En una primera mirada sobre este aspecto y a modo de introducción, algunas notas de aquel Seminario no han perdido vigencia, por lo que resulta útil recordarlas. Los encuentros quincenales mostraron algunas realidades, insospechadas cuando se programó, que sí se percibieron a lo largo de su desarrollo, pues la actividad se encaró desde un ámbito interdisciplinario, dirigiéndose a profesionales de diversas áreas, funcionarios, trabajadores y alumnos. Además porque esa característica se trasladó a los módulos, con expositores abogados y jueces, un médico psiquiatra, una licenciada en Servicio Social y el Director de la Dirección Provincial del Trabajo de Entre Ríos.-

Las expectativas estaban dirigidas, principalmente, a la participación de operadores judiciales. Por eso fue llamativo que sobre cincuenta y cinco concurrentes sólo un porcentaje menor fuesen profesionales del derecho (abogados e integrantes del Poder Judicial). La mayoría se conformó con médicos siquiátras y laboralistas, psicólogos, representantes gremiales (sector público y privado), funcionarios de la Dirección Provincial del Trabajo y empleados del sector público y privado (AFIP, Municipalidad de Paraná, Poder Judicial, Consejo de Educación, Docentes, Gendarmería, Comercio), docentes y alumnos de las carreras de abogacía y psicología.-

Una primera lectura de esta variada concurrencia –y su activa participación– nos informó que la

violencia dentro del ámbito laboral no ha sido –no es– aún receptada en su verdadera dimensión por los operadores judiciales (*foro y fuera del trabajo*). Escasamente se individualizó en el año 2007 un antecedente en la Cámara del Trabajo de Paraná, Sala I, donde se acreditó el acoso sexual por ficta confesión. Tal circunstancia no es casual: quién sufre acoso laboral –lo señalan distintas disciplinas–[4] en una primera etapa no advierte ser víctima. En una segunda etapa, cuando comienza con síntomas de alguna o más de una patología, cree estar enfermo; posteriormente solicita licencias médicas. Finalmente, se produce la culminación de la relación laboral: por renuncia, por enfermedad incapacitante o por muerte del trabajador.-

Los participantes al seminario –*a muy grandes rasgos*– demostraron la secuencia de situaciones por las que va transitando la víctima. Así, surgió que antes de arribar a la órbita del asesoramiento legal y posterior vía judicial (si se llega o los que llegan), estos trabajadores buscan, en algunos casos ayuda en sus pares o contención en su familia con resultados frecuentemente negativos o insuficientes. También se observó que por razones varias, en otras situaciones el afectado calla u oculta a su familia el “problema” de su trabajo. Posteriormente, ante el síntoma patológico acuden al médico (clínico, especialista o psiquiatra); en razón de ese ocultamiento es frecuente que no se relacione con su causa real. En algunos casos se recurrió al apoyo psicoterapéutico. Fueron los menos, porque las obras sociales no tienen cobertura total y el trabajador carece de capacidad económica para sostenerlo con la permanencia que pueda requerir el tratamiento. Lo que quedó claro es que en esta fase “médica” es el propio trabajador quién se hace cargo de su tratamiento. Finalmente pocos trabajadores arriban a la protección legal y al reclamo judicial, ya sea por desconocimiento de sus derechos o porque no están en condiciones físicas o psíquicas para hacerlo.-

Existe una *idea* bastante consolidada de las dificultades de la materia probatoria en estos temas con lo cual, o son escasas las demandas por violencia laboral o son más escasas aún las que logran una sentencia favorable. Hay una sensación muy palpable de impunidad.-

Durante el transcurso del seminario –*ocho módulos de tres horas cada uno*– se fueron dando ciertas particularidades –*en el grupo y en algunos expositores*– no usuales en otras temáticas, significativas para destacar. Seguramente por la interdisciplinariedad en el abordaje, todo ello permitió no sólo una interrelación entre auditorio y disertantes, sino también a medida que se iba avanzando, conocer que varios de los presentes (*algunos expositores y algunos concurrentes*) fueron o eran víctimas de acoso y violencia en el trabajo. Algunos contaron traumáticas experiencias o relataron las sufridas por compañeros de trabajo, amigos o familiares. En este aspecto, el “crescendo grupal” se alcanzó en el taller que dirigió el Dr. Ellerman, médico psiquiatra, por muchos años forense en los tribunales provinciales, quien solicitó un trabajo previo a los concurrentes, tipo encuesta y con algunas preguntas puntuales, de forma anónima.-

El trabajo facilitó al coordinador que entre los participantes se hablase sobre los temores, dificultades y trabas a la hora de hacer las denuncias, tanto en el sector privado como en el público, el miedo a las represalias (sumarios, sanciones, pérdida de la fuente de trabajo, presiones, más violencia, inclusive el conflicto familiar).-

Con base en esta experiencia y por situaciones que se dieron en casos particulares, abordaremos algunos conceptos sobre la relación y vinculación abogado-cliente que pueden producirse con anterioridad al juicio y también en su transcurso. En lo personal estamos convencidos que son de particular importancia y que, inclusive, trascienden ese clásico binomio en el ejercicio profesional.-

2.La Labor del abogado en relación al cliente-paciente no es solamente jurídica

Desde ya, no pretendemos ejercer incumbencias de otras profesiones: por ignorancia o error podemos provocar consecuencias indeseadas al cliente-paciente; por sobre todo no es ético. Debemos dejar absolutamente en claro que el presente trabajo está posicionado en el marco de LOS DERECHOS HUMANOS y de su protección integral. De modo tal, que a las opiniones y propuestas que se hacen desde ámbitos diversos para que el Proceso se HUMANICE –lo que indudablemente alude a sus operadores–, nosotros agregamos como elemento inescindible que también debe ser particularmente “humanizada” la labor del abogado en estos casos.-

Lo explicamos: la atención de los trabajadores –o ex trabajadores– víctimas de violencia laboral, requiere de tiempos distintos, de contención, de atención “personalizada”, de vocación, especialización en el tema y en el Derecho de Daños, entre otros puntos. Como se vio en el Seminario: el tratamiento de la violencia laboral no es exclusivamente jurídico.-

La persona que concurre a la consulta del abogado puede estar en una o más de las fases de acoso moral. Inclusive puede estar desvinculada de su trabajo. Si observamos que esa persona está en situación de vulnerabilidad emocional o física, debemos indagar si tiene atención médica siquiátrica o de otra especialidad y si está preparada, decidida y apoyada para afrontar una demanda judicial. Son entrevistas diferentes, pues no se trata sólo de dar el asesoramiento y asistencia jurídico profesional que el caso amerite, explicar qué se puede ganar, qué se puede perder, qué prueba es necesaria, cómo es la mecánica judicial del proceso y los tiempos de los jueces, entre otros puntos. Sucede que el acoso, la violencia o el hostigamiento sufrido es tan terrible que muchas veces paraliza al paciente, a punto tal que aún cuando no exista ya vínculo de dependencia con la patronal, tiene miedo de que le pase “algo” más grave aún. Se trata de alguien que, de darse alguno de esos supuestos, puede estar en una situación de riesgo actual o futuro en su salud, que debe conocerse y evaluarse por el abogado, de ser posible, a la hora de hacernos cargo del caso.-

Esta apreciación no es mera hipótesis. Se trata de experiencias ciertas y concretas que no son infrecuentes. Plantear o exponer el caso siempre ha sido una eficaz herramienta docente para la mejor comprensión del tema. Por tal razón, sin especificar sexo y actividad referiré uno en particular:

Una persona vino a la consulta contando que se había desvinculado de su trabajo en una empresa privatizada mediante uno de esos acuerdos –generalmente fraudulentos y que ocultan una renuncia obligada– previstos en el art. 241 de la LCT.[5] Su única preocupación –el objeto de la consulta– es que debía someterse a una junta médica, ya que había solicitado el retiro por incapacidad en una AFJP. Ante la modesta suma que percibiría, quería informarse si podía reclamar a su ex empleadora la inclusión en un seguro por incapacidad que la empresa había contratado para todo el personal, meses antes de la “desvinculación por mutuo acuerdo”. Estaba muñida de una historia clínica compleja, estudios y certificaciones médicas.-

Esta persona, de algo más de mediana edad, vino acompañada por un familiar. Le costaba expresarse, caía en silencios, tenía tics en el rostro y traía a colación cuestiones ajenas al tema. Luego de dos horas de conversación, con intervención del familiar, verbalizó con alguna dificultad un historial de acoso y violencia moral en su trabajo por parte de directivos, **en los seis años anteriores a la firma del “acuerdo”**. Existían una serie de razones, todas ellas económicas, que no vienen a cuento referir, por las cuales era necesario para la empresa que renunciara “voluntariamente”, hecho que finalmente se logró mediante la figura del art. 241 de la LCT. En el transcurso de la consulta fue dos veces al baño lo que permitió interiorizarnos de algunas

particularidades con el familiar, especialmente que estaba bajo atención psiquiátrica. Era evidente que las circunstancias bajo las cuales firmó el convenio (en escribanía a 500 km . de Paraná, bajo tratamientos médicos y a días de retornar de licencia psiquiátrica), respondían a violencia psicológica, ejercida durante tiempo prolongado por variados mecanismos como fueron, entre los más notables, quitarle gradualmente funciones de jerarquía, comunicarle reuniones de trabajo que se hacían en momento distinto. Indicarle la realización de objetivos difíciles de cumplir y sugerirle que con su edad no podía alcanzarlos. Anunciar que había retiros voluntarios por lo que era conveniente que concretara uno para evitar sanciones. Esta persona se fue deteriorando, buscó apoyo psiquiátrico, y concomitantemente comenzó con otras patologías (hipertensión, colon irritable, gastritis). No se animaba a pedir licencias psiquiátricas por temor a perder el trabajo. Finalmente, cuando la solicitó, al reintegrarse le informaron que tenía que “firmar unos papeles” –en Buenos Aires– ya que caso contrario sería despedida. Por supuesto, contra su voluntad, sin libertad de elección, absolutamente débil en todo sentido, viajó a Buenos Aires, firmó el “acuerdo” y recibió una “gratificación”. A fin de mes ya estaba en su casa.-

Ante la sugerencia de que había elementos importantes para iniciar un juicio por nulidad de acuerdo, con reclamo económico por despido sin causa, deficiencias de registración, diferencias salariales, agravamientos –Ley 25972– y reparación de daños civiles, esta persona se puso muy nerviosa. El familiar manifestó que no podía tomarse una decisión –lo que compartimos–, si bien comprendía perfectamente la situación. Algún tiempo después volvieron, refiriendo que estaban tratando con el médico psiquiatra el tema del posible juicio. Como los tiempos de tratamientos médicos podían no ser los mismos de la prescripción de la acción, resultó un instrumento importantísimo tener personalmente algunas entrevistas con el médico y tomar conocimiento directo de las posibilidades del paciente para enfrentar el juicio. A su vez, estos encuentros permitieron al médico conocer el desarrollo del proceso laboral, por qué se harían esos reclamos y que intervención directa podía tener el afectado. La historia clínica y el agravamiento de la salud de esa persona guardaba una cronología paralela a la manifestación de los sucesivos actos de hostigamiento y acoso. Con estos conocimientos intercambiados se realizó un trabajo interdisciplinario que facilitó a la víctima de violencia tomar la decisión de demandar. La opinión médica sirvió al abogado para trabajar con tranquilidad en el tema judicial. Además se contó con un verdadero “consejero técnico” que proporcionó valiosas pautas a los fines de las pruebas periciales médicas. El abogado le fue de utilidad al médico para trabajar los miedos del paciente, a fin de enfrentar a la ex patronal. Nuestro cliente tuvo una contención abarcativa que le proporcionó razonable tranquilidad al momento de asistir a la audiencia de conciliación. Este juicio no está definitivamente finalizado.-

Me he extendido en la historia porque se trata, la violencia, el acoso o el hostigamiento, de hechos que generan estados emocionales con consecuencias para la salud mental o física muy fuertes. Que pueden derivar en episodios más traumáticos o inclusive trágicos. Cabe la posibilidad de que el juicio en sí, más allá de la obtención de un resultado favorable, resulte un factor de agravamiento en la víctima.-

Será nuestra la decisión sobre el camino a seguir.-

3. Algunas cuestiones a tener en cuenta en materia de prueba

La violencia laboral consistente en acoso moral, denominada por muchos autores “*Mobbing*”, es una forma de violencia discriminatoria hacia una determinada persona por parte de sus superiores o el resto de sus compañeros, que afecta por igual a hombres y mujeres de todas las edades y puede llegar a causar el hundimiento psicológico... si no se lo previene a tiempo puede llegar a ser causa de despido, del abandono voluntario del trabajo y hasta llevar al suicidio a la víctima. El acoso moral en el trabajo se define “*como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento,*

actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad síquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”.[6]

No nos detendremos en el concepto, hay una extensa bibliografía y valiosos antecedentes jurisprudenciales que lo han receptado, tomando medidas preventivas, reparativas o indemnizatorias. La casuística describe distintas situaciones de violencia laboral: por discriminación gremial, racial, religiosa, por género, por enfermedad.[7]

Sí es importante, en lo que hace a la prueba, reconocer qué hechos o actos pueden configurar acoso o violencia moral, pues sobre ellos deberemos trabajar. A título enunciativo, Iñaki Piñuel y Zabala dicen que el mobbing se manifiesta por un comportamiento de persecución continuado y persistente que se materializa en: a) Intentar someter o eliminar a una persona de su puesto de trabajo, usando maquinaciones contra ella. b) Desestabilizar emocionalmente a una persona buscando que ésta “explote”. c) Atacar sistemáticamente a una persona criticando destructivamente cuanto hace en su trabajo. d) Deteriorar deliberadamente el rendimiento laboral de una persona. e) Maltratar verbalmente mediante amenazas, gritos, insultos que atacan su dignidad. f) Hostigar sistemáticamente mediante acusaciones falsas. g) Inducir intencionalmente a que la persona cometa errores. h) Destruir su reputación profesional o personal. i) Forzarla a que haga un abandono prematuro o ilícito de su puesto de trabajo. j) Destruir su salud física o psicológica minando la autoestima y la confianza en sí misma de una persona. k) Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de expresarse o comunicarse con sus jefes o compañeros de trabajo. l) Sobrecargarla de trabajo de manera sistemática o reducir los plazos de ejecución para forzarla al fracaso. m) Dejar a una persona sin nada que hacer, a pesar de haber trabajo. n) Alterar el entorno laboral de la persona, envenenando a sus compañeros de trabajo contra ella.[8]

Seguramente, la violencia moral, acoso psicológico, sexual, hostigamiento, cualquiera sea el *nomen juris* que se le dé, ha sido, en cuanto a la acreditación de los hechos que lo causan, uno de los aspectos más difíciles de lograr en materia probatoria, desde los principios tradicionales de la carga de la prueba. Acertadamente señala Patricia Barbados[9] que: *“La violencia psicológica ha sido considerada como un tipo de violencia “invisible”, pero, en realidad, no lo es tanto. Aunque no es discutible que su percepción se dificulta ya que no se expresa a través de agresiones físicas, los actos o comportamientos a través de los que se manifiesta se pueden identificar **si contamos con las herramientas conceptuales adecuadas**, lo cual permite también buscar los elementos para su acreditación y advertir las consecuencias dramáticas que se desencadenan en los afectados, las cuales permanecían inadvertidas hasta hace poco tiempo”*. Hemos resaltado una parte del texto porque de eso se trata: cambiar los conceptos.-

Cuando hablamos de la prueba de la violencia laboral estamos en un continente del Derecho que se caracteriza por su instrumentalidad, con principios generales pero fundamentalmente **con los propios** que hacen al proceso laboral. No podemos dejar de referir que también caben en este marco probatorio los principios humanísticos expuestos por la Corte Suprema de Justicia en “Aquino” (elDial.com - AA242F) y reiterados en la saga de pronunciamientos que le sucedieron. En primer lugar, el relativo a que *“el hombre es eje y centro de todo el sistema jurídico y en tanto fin en sí mismo, su persona es inviolable”* y, en segundo término, el referente a que *“el trabajo humano tiene características que imponen su consideración con criterios propios que trascienden el marco de un mero mercado económico y se sustentan en principios de cooperación, solidaridad y justicia, donde lo esencial es la actividad productiva y creadora del hombre en sí, en cuanto sujeto de preferente tutela constitucional”*. [10]

Estas conclusiones deben hacerse extensivas a los principios que nutren el proceso laboral, pues no pueden concebirse reglas que hagan inalcanzables los contenidos de los preceptos

constitucionales protectorios. Dijo el Maestro Couture que *“El conflicto derivado de las relaciones de trabajo, por su complejidad, por su finura, por sus propias necesidades, se escurre de la trama gruesa de la justicia ordinaria”, “Se necesitan para el (juicio laboral) jueces más ágiles y más dispuestos a abandonar las formas normales de garantía, para buscar un modo especial de justicia que dé satisfacción al grave problema que se les propone”*.^[11]

Debe existir congruencia instrumental de las normas del proceso, de su aplicación y de su interpretación con el Derecho del Trabajo sustancial y la doctrina de la CSJN. Partiendo de lo general a lo particular, resulta inevitable que esos principios, correctamente interpretados y aplicados, den respuestas eficaces a situaciones particulares. Se trata, ahora sí, del proceso humanizado.-

Por nuestra parte hemos sostenido que cuanto más se adecúe el procedimiento laboral a los derechos sustanciales que se pretende tutelar mayor será su idoneidad instrumental. Lo que a esta altura de las épocas no podemos poner en tela de juicio es que el fuero laboral es un fuero protectorio para el trabajador de raíz constitucional. Los principios tuitivos de las normas sustantivas consagrados en el art. 14 bis de la CN y tratados y convenciones internacionales no pueden ser desnaturalizados por normas procesales que son los medios instrumentales realizadores del derecho de fondo. Por tanto los jueces del trabajo deben aplicar las normas sustanciales que hacen a estos conflictos de partes desiguales sin perder de vista que si la reglamentación altera esos derechos, los artículos 16, 28 y 31 de la Constitución Nacional permiten volver a encauzarlos para lograr su finalidad.^[12]

En el XXVI Congreso Nacional de Derecho Procesal (Santa Fe, Junio de 2011), se expresaron conceptos valiosísimos respecto a los principios procesales, de los cuales me permito transcribir uno que contiene y sostiene nuestro pensamiento: *“...el contenido de la Constitución se ha sustancializado mediante el denso bloque axiológico que aglutina valores, principios y derechos, en un sistema axiológico que tiene como centro a la **persona humana**, por lo que la Constitución ya no admite ser visualizada desde el poder, sino desde la persona, de modo que su eje no es la organización del poder, sino el núcleo material de valores, principios y derechos que asignan a la misma Constitución una unidad de orden y de sentido”*.^[13]

Enfatizamos, una vez más, que las normas procesales laborales deben estar direccionadas no sólo a la concreción de los imperativos del art. 14 bis, sino también que esta imposición debe hacerse extensiva a la interpretación y consecuente aplicación que la judicatura del trabajo haga de las normas procesales pertinentes **desde el inicio del juicio hasta su terminación**. El juez del trabajo debe hacer un análisis de equilibrio entre los arts. 14 bis, 16 y 18 de la CN. El debido proceso, respetando el principio de igualdad, es garantía para todas las partes del juicio pero, en el caso del trabajador, deberá conjugarse en consonancia, simétricamente, con el principio protectorio.-

Concretando la cuestión probatoria y compartiendo con Patricia Barbados que debemos contar con las herramientas conceptuales adecuadas, una de ellas es la referida a que las normas protectorias que sustentan el Derecho del Trabajo deben ser inexcusablemente aplicadas en materia probatoria. Existen dos normas del Derecho Positivo del Trabajo que corroboran esta afirmación: una es la regla protectoria del art. 9, LCT, la otra, el art. 17 bis, LCT que más que una regla es el reconocimiento legal de la desigualdad de la relación laboral. Es una clara manifestación del principio de compensación para igualar a los desiguales.-

Bajo ese marco normativo, en los casos de violencia hace a la materia probatoria aportar toda la

relacionada con el estado de salud del trabajador. El trabajador registrado debe contar con un legajo personal en la empresa. En este legajo han de constar sus licencias médicas. En ese legajo debe estar agregado su examen médico preocupacional de ingreso. Tal vez sea muy difícil tener una prueba directa de la violencia. Pero, como dicen los médicos forenses *“el cuerpo habla”*. El cuerpo del trabajador, que sigue vivo aunque lastimado, puede decir muchas cosas en relación a su padecimiento. Tenemos que saber cómo traducir esas notas corporales, para eso están las pruebas periciales. Seguramente ese trabajador podrá contar con testigos que lo conocieron en momentos anteriores cuando su salud física o síquica no estaba erosionada. Nos viene este recuerdo: cuando en materia de daños civiles por malas praxis médicas, bastante tiempo atrás decíamos: *“El paciente entró caminando al sanatorio por la puerta de adelante y salió muerto por la de atrás”*, o, *“Entró bien al quirófano y fue sacado en estado vegetativo”*, la doctrina de las cargas dinámicas de la prueba, una creación valiosísima de Jorge W. Peyrano,[14] nos permitió entrar al secreto del quirófano. Bajo la premisa de que quién está en mejores condiciones técnicas, profesionales o de conocimientos debía probar que no hubo en la práctica médica violación de las reglas del arte de curar, se pudo arribar a sentencias reparadoras en daños a la salud para las víctimas o indemnizaciones a sus familiares. El derecho a la vida y a la salud es derecho natural que el Estado nos garantiza.-

De forma similar debe ser trasladada la carga de la prueba a la empresa que indudablemente estará en mejores condiciones de probar. Porque cuando contamos con elementos probatorios de los hechos aludidos más arriba, con más las particulares circunstancias que cada caso particular puede proporcionar, sean relativos a violencia discriminatoria o por la causa de que se trate, estaremos proponiéndole al juez, también, que merite, valore y aplique las reglas establecidas por el art. 163, inc. 5º, del C.P.C. y C.N. reproducidas en diversos cuerpos procesales locales, entre ellos el art. 162, inc. 5º, del C.P.C. y C. de Entre Ríos, que dispone *“Las presunciones no establecidas por ley constituirán prueba cuando se funden en hechos reales y probados y cuando por su número, precisión, gravedad y concordancia, produjeren convicción según la naturaleza del juicio, de conformidad a las reglas de la sana crítica”*.-

Esta es una regla que debe pedirse desde el inicio del juicio y debería ser uno de los puntos más importante en el memorial de alegatos. Una vez más citamos a Mario Elffman[15], cuando dice *“Hay múltiples situaciones de hecho a elucidar en juicio en las que ya sea por la complejidad del tema o por su ocultamiento o enmascaramiento, resulta embarazoso encontrar una prueba categórica de hechos cuya reconstrucción histórica plena se evidencia imposible. Se trata entonces de la activación de las presunciones judiciales (presunciones hominis) en las que las consecuencias jurídicas son deducidas por el juez partiendo de la existencia de indicios fácticos reales y probados. ...La “praxis judicial” en materia laboral nos sitúa con una frecuencia mayor que la que resulta de otras especialidades ante fenómenos de tales complejidades y posibilidades de ocultación o enmascaramiento; y que aparecen conectadas de manera indudable con las desigualdades de poder, especialmente en el área del contrato individual de trabajo y, particularmente, en su extinción.”*.-

Compartimos con Elffman que no debe confundirse esta regla de prueba con la contenida en el art. 9, segunda parte dela LCT, pero sí creemos que ambas pueden complementarse a los fines de acreditar la violencia, acoso u hostigamiento laboral. No son las reglas tradicionales en materia probatoria pero están, debemos utilizarlas y pedir que se apliquen. Ya sea de forma principal o complementaria a las presunciones establecidas en leyes generales y procesales a favor del trabajador.-

Creemos que la doctrina de las cargas probatorias dinámicas ha adquirido carta de ciudadanía en el proceso laboral, bien que sería importante que los cuerpos procesales laborales lo incorporen expresamente para que no existan, a esta altura de lo tiempos interpretaciones contrarias. Con

meridiana claridad se expresa que *“Cuando en el pleito laboral median conflictos individuales por discriminación arbitraria originada en cualquiera de las causas previstas en la ley 23592, se torna operativa la teoría de las “cargas dinámicas de la prueba” por oposición a la carga estática comprendida en el art. 377 C .P.C.C.N., en cuanto se trata de supuestos en los que resulta difícil o prácticamente imposible para el trabajador afectado el aporte de prueba relativa a la ocurrencia del ilícito invocado”*.^[16]

No pueden dejar de leerse, en este tema, y los sentimos de un apoyo invaluable a nuestras ideas el trabajo de Gloria Pasten de Ishihara, “Despido Discriminatorio: Distribución de las cargas probatorias” y el de Juan Manuel Domínguez y Andrea A. García Vior “ La Carga de la prueba y la discriminación en el despido”, ambos publicados en Revista de Derecho Laboral, 2008-2 “Discriminación y Violencia Laboral - I”, Rubinzal-Culzoni Editores.-

Repensemos, ¿por qué no?, la prueba anticipada: exhibición y/o secuestro de historias clínicas, legajos personales, o una pericial médica al trabajador. Son ideas.-

4. La Ley 26485 y el Decreto Reglamentario 1011/2010

a) Operatividad en las provincias de Normas Procesales Excluidas

La violencia contra la mujer constituye una violación a los derechos humanos y libertades fundamentales, que limitando total o parcialmente a ésta el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades. Constituye una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.-

El Art. 4 de la ley 26485^[17] define a la violencia de género y dice: *“Se entiende por violencia contra las mujeres 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 personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.-*

Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón”.-

Se pueden visualizar distintas modalidades de violencia contra la mujer, tal como lo enuncia el Art. 6 de la ley 26485: violencia doméstica, institucional, laboral, de libertad reproductiva, obstétrica y mediática. Debemos decir que la ley es clara al **enunciar** dichos tipos de violencia en los diferentes ámbitos, los cuales, *“en ningún caso pueden interpretarse en sentido restrictivo ni taxativo, como excluyentes de hechos considerados como violencia contra las mujeres por otras normas*^[18]*”*.-

En el ámbito laboral, que es el tema que nos convoca, el Art. 6, inc. c), establece como:

“Violencia laboral contra las mujeres: 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 Decreto 2011/2010 al reglamentar el Art. 6, inc. c, aclara algunos conceptos a tener en cuenta:

“Se considera discriminación en el ámbito laboral 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 se reglamenta o en cualquier otro motivo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres. En el mismo sentido, se entiende discriminatoria la exigencia, tanto sea para acceder como para mantener un contrato de trabajo, de cualquier requisito inherente a la pertenencia de género.-

Se entiende por derecho a igual remuneración por igual tarea o función, al derecho a recibir igual remuneración por trabajo de igual valor, en los términos del artículo 7º, párrafo a) i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; artículo 11, párrafo 1) d) dela Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contrala Mujer y el Convenio sobre Igualdad de Remuneración de 1951 OIT 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.-

Se considera hostigamiento psicológico a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora, sea como amenaza o acción consumada, y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores...”.-

Esta legislación es bienvenida siendo de toda obviedad dar las razones de nuestra expresión. Sus disposiciones son de orden público y de aplicación en todo el territorio del país, **“...con excepción de las disposiciones de carácter procesal establecidas en el Capítulo II del Título III de la presente”** (art. 1º). Esta exclusión legal abarca la de la norma reglamentaria en lo que refiere a ese Título y Capítulo.-

¡Pero qué mala suerte! Estamos en dos países distintos. El “nacional” y el “provincial”. No ignoramos las disposiciones de los arts.121 y 122 dela C.N. conforme las cuales los códigos procesales deben ser dictados por las provincias. Estas facultades no delegadas no han impedido que algunos regímenes legales particulares las omitan. Así, la ley 24522 de Concursos y Quiebras y sus reformas posteriores, legislación que hasta el cansancio repetimos “es de fondo y de forma”, tiene una norma explícita que dice *“En cuanto no esté expresamente dispuesto por esta ley se aplican las normas procesales de la ley local del lugar del juicio que sean compatibles con la rapidez y economía del trámite concursal”*. (Art. 278). Asimismo podemos citar el proyecto de unificación del Código Civil y Comercial que se encuentra siendo analizado por el Senado, el cual contiene una cantidad importante de artículos procedimentales, a modo de ejemplo el citamos el artículo 1735 **“Facultades judiciales** -No obstante, el juez puede distribuir la carga de la prueba de la culpa o de haber actuado con la diligencia debida, ponderando cuál de las partes se halla en mejor situación para aportarla. Si el juez lo considera pertinente, durante el proceso comunicara a las partes que aplicara este criterio, de modo de permitir a los litigantes ofrecer y producir los elementos de convicción que hagan a su defensa.-”

Hecha esta digresión, advertimos, por caso que en nuestra ciudad de Paraná una empleada del

Banco de la Nación Argentina puede hacer una denuncia por violencia laboral en el juzgado federal y solicitar las medidas preventivas urgentes del art. 26 que sean pertinentes, conforme alguno de los siete incisos del apartado a). Aún más, el juez en este caso, aplicando la ley 26.485, tiene medidas oficiosas *“en cualquier etapa del proceso”*, para ordenar una o más de esas medidas preventivas. Asimismo, el art. 27 reitera que el juez puede dictar *“más de una medida a la vez”*, y el art. 28 determina una audiencia urgente dentro de las 48 horas de ordenadas las medidas, con su presencia, bajo pena de nulidad. Otra ventaja con la que cuenta aquella mujer, que puede hacer uso de la normativa procesal incorporada en la ley de violencia de género es que *“Todos los plazos fijados en la Ley que se reglamente deben computarse de conformidad con lo previsto en el art. 28 del Código Civil”* (art. 16 Decreto 2011/2010), es decir que son plazos corridos.-

Pero la empleada del Nuevo Banco de la Provincia de Entre Ríos, que está a una cuadra del Banco Nación no tiene, por ahora, esas posibilidades, de acuerdo a art. 1º de la ley 26.485. Debemos aclarar que, a la fecha de esta reedición del trabajo que se expone, la Provincia de Entre Ríos ha adherido a la ley 26.485, mediante ley provincial n° 10.058, por lo que es plenamente aplicable al caso de referencia, pero bien vale el ejemplo para aquellas provincias que aun no han adherido.-

¿Qué sucede si las provincias no han adherido aún a dicha ley (art. 19) y no han dictado normativa procesal al respecto? Es indudable que estas disposiciones van en desmedro de la mujer víctima de violencia, pues la propia la ley 26.485 contiene normativa procesal de carácter tuitivo respecto a éstas. El panorama se complica más aún en el caso de la violencia laboral, porque no se le da la posibilidad al juez de contar con herramientas que protejan a la víctima, por ejemplo las medidas preventivas urgentes, un equipo interdisciplinario que colabore con el caso a fin de dar la contención necesaria a la víctima.-

La 26.485 establece un procedimiento gratuito exento de cargas (artículo 39), sumarísimo, con atenuación de las formas para la realización de la denuncia, el reglamento incluso prevé la posibilidad de que la víctima de violencia realice la denuncia sin asistencia letrada hasta tanto se pongan en funcionamiento los sistemas de patrocinio legal gratuito, todo lo cual hace jugar aquí al principio de celeridad un rol muy importante en pos de hacer cesar la situación de violencia que puede tener consecuencias gravísimas si no se lo aborda de manera urgente. El artículo 25 permite que durante el proceso la mujer tenga *“asistencia protectora”* a los fines de preservar su salud física y psicológica, máxime si ésta fue víctima de acoso sexual o violencia síquica.-

Resultan particularmente importantes las facultades del juez que puede disponer de oficio medidas preventivas urgentes según la modalidad de violencia, a los fines de hacerla cesar. En el ámbito laboral adquieren especial relevancia los apartados 5 y 7 inciso a) del Art. 26:

“a.5. Proveer las medidas conducentes a brindar a quien padece o ejerce violencia, cuando así lo requieran, asistencia médica o psicológica, a través de los organismos públicos y organizaciones de la sociedad civil con formación especializada en la prevención y atención de la violencia contra las mujeres;...

a.7. Ordenar toda otra medida necesaria para garantizar la seguridad de la mujer que padece violencia, hacer cesar la situación de violencia y evitar la repetición de todo acto de perturbación o intimidación, agresión y maltrato del agresor hacia la mujer.”...

Siguiendo con el análisis, el proceso establecido en esta ley prevé amplitud probatoria y tiene en

cuenta las especiales circunstancias en las que se desarrollan los actos de violencia.-

Teniendo en cuenta la gravedad de la temática, la celeridad del proceso es de real importancia a la hora de dar una tutela judicial efectiva, ya que de no haber una respuesta inmediata de la jurisdicción, devendría ilusorio el derecho reclamado. Por tal motivo, el art. 28 prevé que el juez interviniente realice una audiencia, personalmente bajo pena de nulidad, dentro de las 48 horas de realizada la denuncia, lo cual significa concretar el principio de inmediación, que en la práctica, en casos de violencia familiar ha favorecido a que el juez dé respuesta rápida a la problemática, evitando que la situación se torne más gravosa.

La 26.485 prohíbe las audiencias de mediación o conciliación, ya que no es viable que la víctima “negocie” con aquel que la hostigó o la acosó, por la obvia razón de que la persona se encuentra en una situación de vulnerabilidad emocional o síquica para afrontar dicho cometido. Como hemos visto, es además víctima propicia para renunciar a sus derechos. Parafraseando a Antonio Menger “no existe una desigualdad mayor que aquella que consiste en tratar a los desiguales de modo igual”.

El artículo 29 establece que el juez tiene la posibilidad de requerir informes a un equipo interdisciplinario para determinar los daños físicos, psicológicos, económicos, etc., sufridos por la mujer. Este *“equipo interdisciplinario debe pertenecer a la administración pública o al poder judicial y estará integrado por profesionales especializados en la problemática de violencia de género[19]”*, este apartado habilitaría al juez laboral, en caso de no contar con un equipo interdisciplinario propio o estar éstos sobrepasados de trabajo, y debido a la urgencia del caso, recurrir a los equipos conformados en otros sectores de la administración o de la justicia. O también podrá el juez considerar informes de profesionales de organizaciones de la sociedad civil idóneas en el tratamiento de la violencia contra las mujeres. El trabajo articulado de distintos profesionales (psicólogos, psiquiatras, trabajador social, abogados, etc.) permite un mejor abordaje de la problemática y, sobre todo, brinda contención a la víctima de violencia.-

Siguiendo el articulado, el legislador en el artículo 30 facultó al juez para aplicar sanciones en caso de incumplimiento de las medidas ordenadas, y hacer un seguimiento de la causa durante el tiempo que estime necesario. El artículo 35 establece que la víctima podrá reclamar la reparación civil por los daños y perjuicios ocasionados. En este caso y de haberse utilizado el procedimiento que prevé la norma analizada, la cuestión probatoria, a la hora de entablar una demanda de daños y perjuicios, será más sencilla, ya que se contará con los informes del equipo interdisciplinario.-

El art. 38 incorpora la figura del *amiucus curiae*, previsto por Acordada N° 28/2004 de la CSJN en su ámbito, puede ahora formalizarse en los juicios laborales por violencia de forma expresa.-

Como vemos, el procedimiento que establece la ley 26485 revela una vocación tuitiva, ampliamente superior a la normativa procesal laboral.-

Ahora la pregunta que se impone es: ¿el juez laboral provincial puede hacer uso de la normativa procesal establecida en la ley 26.485? Con el enfoque con que asumimos este trabajo entendemos que sí, pues el Pacto San José de Costa Rica, en su artículo 25[20], y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el artículo 8[21], consagran el principio de la **tutela judicial efectiva**, pactos que a partir de la reforma de la Constitución Nacional en el año 1994, adquirieron rango constitucional, con su incorporación al artículo 75, inc. 22. Bajo el principio amplio de la tutela jurisdiccional efectiva y permanente, el juez laboral, en los procesos laborales en los cuales está

presente una situación de violencia contra la trabajadora, con fundamento en ese principio que se encuentra en la cúspide de los principios procesales, puede aplicar analógicamente el proceso o las medidas reguladas en la ley 26485. Ello es así porque dicho principio garantiza el derecho a hacer valer los propios derechos.-

Reiteramos que hoy en día en la Provincia de Entre Ríos está fuera de discusión la aplicación de la ley 26.485, ya que se adhirió a ella mediante ley provincial nº 10.058.-

Finalmente: contamos con las herramientas para solicitarle al juez que aplique la normativa procesal regulada en la ley 26.485. Somos los abogados quienes, con nuestras postulaciones, debemos ser la punta de lanza en las novedades jurídicas, para estimular el diseño de soluciones pretorianas razonables, tal como lo expresara Peyrano, Jorge W.[22]

b) Posibilidad de su aplicación a cualquier género, diversidad o minorías vulnerables

Luego de haber analizado la posibilidad de aplicar la "Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollan sus relaciones interpersonales", en el ámbito laboral provincial, creemos que aun se puede ir más allá, respetando el derecho a la igualdad consagrado en el Art. 16 de la CN, se puede aplicar dicho procedimiento a cualquier género o diversidad sexual y minorías vulnerables.-

Toda persona por el solo hecho de serlo, más allá de su elección sexual, goza de sus derechos, y respecto al principio de igualdad ante la ley (art. 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos), la Corte Interamericana ha dicho: "55. La noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incurso en tal situación de inferioridad..." (Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-4/84 del 19 de enero de 1984).-

Con igual razonamiento, el procedimiento tuitivo de la ley 26.485 puede ser utilizado por personas que son discriminadas por algunas de las razones previstas por el art. 1º de la ley 23.592 (raciales, religiosas, diversidad sexual, discapacidades).-

5. Conclusión

La violencia laboral está instalada en el ámbito de las relaciones de trabajo. La multiplicidad normativa no significa, por el solo "*espíritu de la ley*", que el fenómeno ceda espacio. Somos conscientes que la norma legal, por sí sola carece de eficacia, si no va acompañada de las herramientas adecuadas que, entre otras muchas cuestiones incluyen infraestructura de recursos humanos capacitados, difusión en los ámbitos de trabajo, publicidad y activa participación de los organismos comprometidos en la defensa de los trabajadores. Ya sabemos que la mejor ley no sirve si no hay decisión política y medios para aplicarla. La normativa protectora de derecho internacional, con jerarquía constitucional suprallegal (art. 75 inc. 22, C .N.) vinculada a la niñez, al maltrato y discriminación en todas sus formas, suscripta por el Estado Nacional, obligatoria en todo el territorio es, sin embargo, reiteradamente incumplida por el estado nacional, provincial y los particulares. La violencia laboral, como cualquier otro tipo de violencia social, hace a las políticas

de Estado. La nueva Constitución de la Provincia de Entre Ríos establece en distintas normas obligaciones para el Estado; en particular, el art. 17 en su primer párrafo al referirse a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y varones, dice que **“Una política de Estado prevendrá en forma continua todo tipo de violencia y dispondrá acciones positivas para corregir cualquier desigualdad de género”**. El art. 19 en cuanto establece que **“La Provincia reconoce la salud como derecho humano fundamental”**. El art. 82 al decir que **“El trabajo es un derecho que el Estado protege e impulsa. Promueve el empleo y el trabajo decente en igualdad de condiciones para todos, reivindicando su competencia en materia de policía. Controla el efectivo cumplimiento de la norma laboral y de las disposiciones convencionales y sanciona su incumplimiento”** y el art. 15 al referir que **“Los derechos humanos y las garantías establecidas expresas o implícitamente por el orden jurídico vigente tienen plena operatividad”**.-

Desde distintos ámbitos hemos bregado siempre por la protección del más débil, que es el ser humano. No podemos finalizar este trabajo sin recordar que la CSJN sumó en “Madorrán” (elDial.com - AA3CFF) –de lectura imprescindible– al principio de progresividad, el principio **“pro homine”, pro persona o a favor del hombre** con fuente en el Derecho Internacional de los Derechos humanos, principios que “determinan que el intérprete deba escoger dentro de lo que la norma posibilita, el resultado que proteja en mayor medida a la persona humana”. La Corte Interamericana ha señalado que el principio pro hombre implica la interpretación extensiva de los derechos humanos y la interpretación restrictiva de sus limitaciones, principio que permite aplicar la norma que mejor proteja a la persona humana, incluso en su condición de trabajador.[23]

* Profesora, Cátedra de Derecho Procesal Civil y Com., Facultad de Derecho UCA, Subsede Paraná. Abogada matriculada, se desempeñó en el Poder Judicial de Entre Ríos como Secretaria de 1ª Inst. Civil y Com., Juez 1ª Inst. Civ. Com., Fiscal General S.T.J.E.R. y Vocal Cámara del Trabajo Paraná, Sala I. Fue Secretaria del Instituto de Capacitación Judicial Juan Bautista Alberdi, desempeñándose como docente y Coordinadora Académica en distintos cursos para Magistrados, Funcionarios y Empleados del Poder Judicial Provincial, Prof. invitada en Postgrado de Magistratura de la Universidad Austral y Coordinadora Académica en Seminario Intensivo Mobbing, UCA Paraná, año 2007, Segundo Cuatrimestre.

** Profesor Adscripto Cátedra Derecho Procesal Civil y Comercial, Facultad de Derecho UCA, Subsede Paraná. Alumno cursante Carrera de Especialización en Derecho de Daños fac. Cs.Js. y Soc. UNL. 2011. Pasante en la Dirección Provincial de la Mujer de Entre Ríos (2010). Coautor Ponencia en XXVI Congreso Nacional de Derecho Procesal. “La medida autosatisfactiva: una fundamental vía hacia la tutela jurisdiccional” – Premiada en la comisión de Derecho Procesal Civil, concurso “Jóvenes Ponentes”.

[1] Dice Marie-France Irigoyen, médica psiquiatra francesa especializada en la temática, en obra de imprescindible lectura, “EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO: Distinguir lo verdadero de lo falso”, Paidós Contextos, 2ª Reimpresión 2008, pág. 19 que: “El acoso moral es una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte y que, sin embargo es muy destructiva... El modo específico de agresión varía según los medios socioculturales y los sectores profesionales. En los sectores de producción, la violencia es más directa, verbal o física. Cuanto más arriba subimos en la jerarquía y en la escala sociocultural, más sofisticadas, perversas y difíciles de advertir son las agresiones.”

[2] Por una cuestión de espacio, formularemos más adelante algunas citas, pues si bien se ha avanzado sobre el tema que nos convoca, en materia de violencia laboral creemos que han sido más rápidos los avances normativos que su aplicación judicial (al menos en Entre Ríos), aún cuando la obligación del Estado argentino por los Pactos incorporados al art. 75, inc. 22, de la C.N. conforma un bloque de obligatoria aplicación para los tribunales argentinos. La Ley 26485 (B.O. 14/04/09) de “Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las

mujeres en el ámbito en que desarrollan sus relaciones interpersonales”, su Decreto Reglamentario 1011 (B.O. 20/07/2021) y la Ley 23592 de penalización de actos discriminatorios, han sido instrumentos idóneos para salvaguardar o reparar derechos de los trabajadores vulnerados por la violencia y la discriminación.

[3] Marta B. Brodsky de Petric, “VIOLENCIA LABORAL: ALGUNAS REFLEXIONES A UN AÑO DE UN SEMINARIO DE MOBBING INTENSIVO”, en “DUC in ALTUM”, Publicación de la Subsección Paraná Fac. de Derecho Pontificia Universidad Católica Argentina, N° 17, Abril 2009, pgs.49/61.

[4] Francisco Javier Abajo Olivares “Fases del Mobbing”, en “MOBBING – ACOSO PSICOLÓGICO EN EL ÁMBITO LABORAL”, págs. 31/48, Segunda Edición ampliada, Lexis Nexis 2006.

[5] No puedo dejar de citar a Mario Elffman en su trabajo “Los acuerdos extintivos del art. 241, LCT y la anulabilidad de los actos jurídicos” (elDial.com - DCE67) publicado en elDial.com, 24/06/2008, cuando dice al referirse a los “retiros voluntarios” organizados en la época de las privatizaciones de las empresas públicas y de propiedad estatal, que: “...sin cambiar los eufemismos ni los nombres y fórmulas aparentes, se fueron combinando con otras formas de **“inducción al acuerdo”** en las que simplemente se procuraba obtener el **“sí quiero”** de las víctimas (ahora podemos pasar a llamarlas así) mediante el ejercicio de una de las más perniciosas y peligrosas de las conductas posibles del poder concreto de las empresas: el del acoso psicológico o moral, que adquiere carta de ciudadanía con la designación universal de “mobbing”, así “...han coexistido muchísimas renunciaciones de apariencia espontánea y una gran cantidad de “acuerdos extintivos” junto a los cuales y por encima de los cuales la realidad era la de una destrucción progresiva e irremediable de la personalidad de las víctimas”.

[6] Marie-France Irigoyen, Ob. Cit. pág. 19. Dice la autora que “pocas agresiones como ésta comportan trastornos psicosomáticos tan graves a corto plazo y consecuencias a largo plazo tan destructoras”.

[7] Ver en este aspecto Héctor Jorge Scotti y Diana Dubra “La responsabilidad del empleador ante un caso de mobbing”, en Revista de Derecho del Trabajo, Editorial La Ley, Año LXXI-Número 3-Marzo 2011, págs. 509/513 y sus numerosas citas. Más recientemente “P.V.D. c/A.A. S.A.” CNT-Sala VI, 18/03/2011.

[8] Iñaki Piñuel y Zabala “El Mobbing o acoso psicológico en el trabajo”, publicado en Jurisprudencia Argentina, Suplemento especial de “MOBBING”, 2005-II, Número especial 27/04/2005, págs. 52/69.

[9] Patricia Barbados “La prueba de la Violencia psicológica en el ámbito laboral”, en Revista de Derecho Laboral, 2009-1, “Discriminación y Violencia Laboral-II, págs.517/547, Rubinzal y Culzoni Editores.

[10] www.jusentrerios.gov.ar/Congreso_Sala_Laboral/Conclusiones.htm ; 26/06/2009.

[11] Citado por Jorge W. Peyrano y Nicolás J. R. Vitantonio en “De nuevo sobre las denominadas Medidas autosatisfactivas” (con especial aplicación al Derecho del Trabajo) en Publicación de FCJS – UNL, Carrera de Especialización Derecho procesal Civil, 23 de Mayo de 2008.

[12] Ponencia de la autora en IV Congreso Provincial de Derecho del Trabajo, Paraná, Junio 2010, Comisión Derecho Procesal del Trabajo.

[13] Víctor Bazán, “Principios del Recurso Extraordinario Federal, Acceso a la Corte Suprema de Justicia y Protección de los Derechos Fundamentales”, Ponente General, Comisión de Derecho Procesal Constitucional, Libro de Ponencias Generales, pág. 319.

[14] Inés Lépori White en “Cargas Probatorias Dinámicas”, Suplemento Especial La Ley “Cuestiones Procesales Modernas”, efectúa un pormenorizado análisis de las características de esta Doctrina con referencia a numerosos trabajos de Jorge W. Peyrano.

[15] Autor y Ob. Cit en nota al pie N° 5.

[16] CNAT, Sala IX, “Castro Erika c/ Casino Buenos Aires S.A. – Sumarísimo” (elDial.com - AA6B77), sentencia del 11/04/2011.

[17] Ley N° 26485 “Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”. B.O. 01/04/2009.

[18] Decreto Reglamentario 1011/2010: Art. 6. B.O. 20/07/2010.

[19] Decreto Reglamentario 1011/2010: Art. 29.

[20] Artículo 25. Protección Judicial:

1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.

2. Los Estados Partes se comprometen:

a) a garantizar que la autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso;

b) a desarrollar las posibilidades de recurso judicial, y

c) a garantizar el cumplimiento, por las autoridades competentes, de toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso.

[21] Art. 8º: “Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo, ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución, o por la ley”.

[22] Jorge W. Peyrano, “Nuevas Tácticas Procesales”, Edit. Nova Tesis, Junio 2010, pág. 49.

[23] Ver el desarrollo de estos principios en el trabajo de César Arese, “Principiología Laboral de la Nueva Corte Suprema” publicado en Revista de Derecho Laboral-Actualidad, Tomo 2008-2, pág. 49, Rubinza y Culzoni Editores.

Citar: elDial DC1666

Publicado el: 21/07/2011

copyright © 2012 editorial albrematica - Tucumán 1440 (1050) - Ciudad Autónoma de Buenos Aires - Argentina