

UNIVERSIDAD SIGLO 21



Nombre: PATRICIA HERNANDEZ

DNI N°: 17.640.438

Legajo: VABG 79393

Fecha de entrega: 04 de Julio 2021

Módulo: IV

Tutor: Nicolás Cocca

Selección del tema: Género

SUMARIO: I. Introducción. II. Plataforma fáctica, historia procesal y resolución. III. *Ratio Decidendi*. IV. Descripción del análisis conceptual y antecedentes. V. Postura. VI. Conclusión. VII. Referencias Bibliográficas.

I. INTRODUCCIÓN:

Es importante destacar que al abordar el análisis de un fallo, puede hacerse desde numerosas perspectivas, pudiendo para ello utilizar distintas herramientas conceptuales que permitan acercarnos desde diferentes lugares, muchas veces invisibilizados. El enfoque de género busca y permite mostrar, identificar y cuestionar la discriminación, desigualdad y exclusión que sufren las mujeres en las distintas instancias de su vida, tanto privada como pública. Esta situación que se pretende justificar en las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, encuentra en la perspectiva de género la herramienta necesaria para cuestionar los estereotipos con los que fuimos educados, a la vez que permite entender que se pueden construir nuevas formas de relacionarse, toda vez que no estamos “naturalmente” determinados. Lo fundamental de avanzar en la incorporación de esta perspectiva es que nos permite visibilizar como se produce esta discriminación de las mujeres y los medios para transformarla.

En el fallo que se analiza “Kraus Ingrid Analia En J° 12345 Kraus Ingrid Analia C/ La Caja Art S.A. P/ Enfermedad Profesional (12345) P/ Recurso Extraordinario Provincial” – Fecha: 10/11/2020 - Sentencia Tribunal: Corte Suprema de Mendoza, si bien tenemos la temática laboral como protagonista, no será este el tópico de análisis en el presente trabajo, sino que lo que hará valioso este fallo es la mirada con perspectiva de género que hace el juzgador del Tribunal Superior.

Es allí, en la perspectiva de género, donde se focalizará la atención del presente análisis, teniendo en cuenta el especial momento social, y hasta me animaría a decir histórico, en el cual vivimos, al referirnos a la mujer como sujeto de derechos.

Mujer, que como grupo social ha sido reconocido a nivel internacional como uno de los que se encuentra en situación de vulnerabilidad, por la sola condición de tal, porque no existe una sola sociedad en el mundo donde la mujer esté en mejores condiciones sociales y económicas que el hombre. Quien por milenios ha sido desvalorizada, humillada, hostigada, desde lo social, laboral, económico, político y familiar, habiéndose realizado en

los últimos años, ante la lucha constante, un quiebre en el que se han marcado el modo en el que debe tratarse, respetarse y valorarse a la mujer, desde la búsqueda constante de la igualdad.

En la provincia de Mendoza, ciudad de donde surge el fallo en análisis, a nivel social este fallo tuvo gran relevancia, ya que llevó a incorporar a la legislación vigente la ley provincial N°9263, de prevención del acoso laboral y capacitación de funcionarios, consecuente con la Ley Micaela, cuya normativa implica que los funcionarios públicos deben capacitarse respecto a la perspectiva de género y violencia contra la mujer, independientemente del fuero o cargo de que se trate.

Lo que hace que a partir de la ley mencionada, el tribunal superior, haya abordado el fallo en cuestión a la luz de los nuevos parámetros y lineamientos progresivos, dilucidando que los hechos en cuestión condicen con el acoso laboral, también llamado mobbing laboral.

La importancia de este fallo está atada a la real magnitud y relevancia que debe tener la perspectiva de género, marcando lineamientos que se deben seguir al abordar y fundamentar las sentencias judiciales, comprendiendo e incorporando los cambios de paradigma respecto a la vulnerabilidad de los derechos de la mujer, por largo tiempo relegada.

En este fallo resulta visible un problema axiológico, respecto de las diferentes valoraciones realizadas por los tribunales que entendieron en la causa respecto de las dolencias de la actora y de las pruebas aportadas, entre ellos y principal, el testimonio de la Sra. Kraus, teniendo en cuenta el principio de amplitud de prueba receptado por la ley 26.485.

La Cámara Segunda del Trabajo, Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial de Mendoza, sin tener en vista la necesaria perspectiva de género, desestima la solicitud de la actora en relación a las dolencias sufridas por ella, refiriendo que de los elementos probatorios aportados por esta, no surgía la evidencia del daño que exponía haber sufrido.

Contrariamente a esto, la Corte Suprema de Mendoza, considera que las pruebas aportadas por la actora eran importantes y debían ser tenidas en cuenta, pues, en su decisorio, el tribunal anterior omitió la ley 26.485 como también los tratados internacionales como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de

discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención Belém do Pará), viéndose afectada la actora en su condición de mujer, por lo que dicha sentencia incurrió en arbitrio, basándose en la sola voluntad de aquellos jueces y en su mirada sesgada de la realidad, sin tener en mira la perspectiva de género.

II. PLATAFORMA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DECISIÓN DEL TRIBUNAL

El presente fallo en análisis surge como resultado del recurso extraordinario interpuesto contra la sentencia dictada en primera instancia por la Excelentísima Cámara Segunda del Trabajo, Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial de Mendoza, quien había rechazado las pretensiones de la Sra. Kraus, marcando precedentes importantes ante el abordaje integral con perspectiva de género en el ámbito laboral en particular y en el ámbito jurídico a nivel general, admitiendo parcialmente dicho recurso extraordinario, anulando la sentencia referida, a fin de que se dicte un nuevo pronunciamiento en relación a las dolencias psíquicas reclamadas por la Sra. Kraus al iniciar la demanda.

La Sra. Kraus inicia un reclamo por la enfermedad laboral ocasionada a causa del acoso, violencia y mobbing laboral, causados por asignársele en la empresa que trabajada, la Campagnola, tareas humillantes como castigo, maltrato descalificante, hostigamientos y amenazas constantes de despido.

La actora llevaba trabajando en dicha empresa muchos años como operaria, contratada como obrera de temporada desde el año 1999, siendo ascendida en el año 2007 al incorporarse al sector de higiene y seguridad.

Para el efectivo cumplimiento de dichas funciones, debió capacitarse con el jefe del departamento, Sr. Bergese, con quien no tuvo buena aceptación, por el simple hecho de ser mujer, tener hijos, y ser ella el sostén de su familia, lo que inevitablemente ocasiona que el clima de trabajo se tornara incómodo para ella.

Como si esto fuera poco y habiéndosele hecho conflictiva la relación con quien sería su jefe, sus nuevas funciones consistían en el control de sus antiguos compañeros, lo que produjo molestia entre ellos y allí es donde comenzó el mobbing laboral, lo que al año siguiente se transforma en tortura cuando vuelve al puesto de operaria, y es tratada en forma descalificante y humillante.

A raíz de estos sucesos la Sra. Kraus comienza con crisis de angustia, síntomas fóbicos, pánico y depresión, lo que conlleva a una licencia psiquiátrica por treinta días, sin obtener el alta por varios meses contiguos, por lo que la empresa ante esta situación, intima a la actora a retomar el trabajo y le suspende el pago de sueldos hasta que se reintegre a sus labores.

Ante esta situación, se realiza una evaluación ante la junta médica de la Subsecretaría de Trabajo, quienes ratifican el diagnóstico extendido por la psiquiatra de la Sra. Kraus y dictaminan que efectivamente se trataba de una enfermedad laboral la que sufría la trabajadora, por lo que el reclamo se inició tanto contra la empresa, como contra la ART.

III. *RATIO DECIDENDI*

En este contexto la Corte admite parcialmente el recurso extraordinario provincial, a fin de que se dicte un nuevo pronunciamiento, primordialmente en base a que debe tenerse en cuenta que es un caso encuadrado en violencia de género, y teniendo en cuenta que todo caso analizado debe hacerse desde la perspectiva o visión de género, siendo esta una “categoría analítica que toma los estudios que surgen desde las diferentes vertientes académicas de los feminismos para, desde esa plataforma, cuestionar los estereotipos y elaborar nuevos contenidos que permitan incidir en el imaginario colectivo de una sociedad al servicio de la igualdad y la equidad” (UNICEF, “Comunicación, infancia y adolescencia. Guía para periodistas”, Buenos Aires, 2017).

Dentro de los fundamentos principales, podemos hacer mención que nuestro ordenamiento interno se encuentra dentro de la Ley 26.484, lo que reconoce amplitud probatoria, por ende reconoce valor al testimonio de la víctima y en concordancia con las condiciones de vulnerabilidad de las personas involucradas en el caso en cuestión, debiendo haber un razonamiento del juzgador haciendo una labor hermenéutica.

Como venimos haciendo mención acabadamente, debe tenerse en cuenta la necesidad de reforzar el método de valoración en materia de erradicar la violencia contra la mujer, como así asegurar la amplitud de derechos no solo laborales en general, sino además derecho a la salud, sumado a el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación, y consecuentemente resguardando la dignidad e integridad humana.

Otro de los fundamentos alegados por los tres magistrados fue la existencia y acreditación de la patología psicológica, alegada por la trabajadora y los hechos que la

causaron, siendo estos referentes al ambiente hostil de trabajo, las amenazas sufridas, habiendo indicios generales, serios y concretos del acoso o mobbing laboral sufrido, lo cual fue asimismo acreditado.

Debiendo remarcar que dicha violencia laboral tiene el agravante por la condición de mujer de la actora, lo que no hace esta situación exagerada o extremista, sino que hace mención a la mayor vulnerabilidad en la que está inmersa como persona, quien es tratada como de menor valor, debido a su rol de madre o ama de casa, o simplemente de mujer.

Todo ello nos lleva a replantearnos las estructuras relacionales de la sociedad en la que vivimos, los valores y lineamientos morales des estereotipados en los que debemos formar a las generaciones futuras, de allí la relevancia e importancia de la ya mencionada ley Micaela en este aspecto, quien ha marcado importantes y radicales cambios en los tribunales de la provincia de Mendoza, que marca una fuerte tendencia superadora a seguir por el resto de las jurisdicciones del país.

IV. DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES

Es importante aclarar dos conceptos primordiales, rectores del fallo analizado, a ser: la violencia laboral, descrita como “toda conducta de acción u omisión, directa o indirecta, disposición, criterio o práctica, ejercida en el ámbito laboral o en entornos o comunicaciones relacionadas con el trabajo que atente contra la vida, dignidad, libertad, seguridad personal, integridad física, moral, sexual, psicológica o social de las personas trabajadoras.

Se considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad, cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razones de edad, género, estado de salud, inferioridad jerárquica u otra condición análoga” (Ley 9.263).

Y en forma complementaria el acoso o mobbing laboral: conceptualizado como acoso moral, el cual se traduce como “la amenaza mayoritariamente encubierta, la humillación y/o el hostigamiento en forma constante o repetida y prolongada que padece un trabajador en ejercicio de su función, durante su jornada laboral” (María Cecilia Bustamante Casas).

Dos conceptos primordiales de relevancia en la actualidad, atento poner en palabras situaciones que existen hace años, hoy receptadas por la doctrina y la jurisprudencia en numerosos fallos.

Situaciones que se evidencian en planos de superioridad jerárquica y agravadas por situaciones de discriminación hacia trabajadoras, por el solo hecho de ser mujeres, las cuales durante años han sido tratadas en un plano de desigualdad e inferioridad siendo humilladas y denigradas con las funciones o tareas que se les asignaba en el trabajo.

Al relevar distintos fallos entorno a la temática del mobbing laboral en el contexto de violencia de género, nos encontramos con dos extremos en los que si bien el nuevo enfoque de los juristas está en una valoración distinta de la prueba testimonial y declaración de la afectada, al considerarse que muchas veces es la única prueba que puede dar certeza a los hechos expuestos y a los daños sufridos, ello no debe ser en forma absoluta, siendo que hay reclamos que han sido rechazados por no encuadrarse la conducta del empleador dentro de los conceptos mencionados.

Tanto así, que dichos extremos se encuentran receptados por diferentes fallos de distintos tribunales, por ejemplo en la provincia de Salta, en el caso M. A. C. c/ E. R. G. S.A. s/ ordinario, Tribunal: Juzgado del Trabajo de Metán, se hizo lugar al reclamo de una trabajadora quien fuera despedida luego de ser intimada a reintegrarse al trabajo, cuando tenía vigente licencia por depresión, angustias, pánico derivado del clima tenso de trabajo y el maltrato de sus superiores.

En otros casos la Cámara Nacional del Trabajo de Apelaciones, recientemente en el caso G. A. F. c/ Big F.S. S.A. s/ despido, consideró injuria probada por no consignar correctamente la fecha de ingreso de una trabajadora, y no haberlo hecho ante su reclamo por telegrama, sentando bases probatorias importantes.

Paralelamente dicha Cámara en el caso P. P. L. c/ Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoría Mutual y otros s/ despido, rechazó un reclamo en el que se denunció que la empleadora cometía acoso laboral, atento que enviaba el médico de control al domicilio, no habiéndose probado dicho hostigamiento ya que eran situaciones normales, realizadas con todos los empleados en caso de enfermedad, no encontrándose correlación entre los certificados médicos de lumbalgia, con la supuesta afectación psíquica producto del supuesto mobbing laboral.

En otro fallo del mismo tribunal, también se rechazó el reclamo, en la causa Tello Borisovsky Tamara Florencia c/ Posnet s/ acción de amparo, en donde las afectaciones reclamadas por horas extras, y cambios de funciones, no fueron acreditadas ante la pericia

contable y correlativo certificado médico, el cual no fue claro a la hora de indicar funciones livianas que ayudaran al reintegro laboral, luego de las licencias otorgadas por los profesionales, por lo que no se puede culpar al empleador por no colaborar específicamente con la trabajadora, en donde si bien se ven marcadas las bases del abordaje de perspectiva de género y amplitud probatoria, no debe abusarse de dichos principios y derechos y debe acreditarse el nexo del daño y acoso laboral, como así mínimamente fundar en derecho la pretensiones realizadas ante tribunal.

V. POSTURA DEL AUTOR O AUTORA

Me gustaría resaltar que del abordaje del fallo analizado como principio rector de mi trabajo y la doctrina y jurisprudencia muy brevemente reseñada, no se debe confundir con que al avanzar histórica y socialmente sobre la defensa y regulación de los derechos de las mujeres, como sujetos en situación de vulnerabilidad, no sea necesario acreditar en hecho y derecho de los reclamos por daños morales sufrido en el ámbito laboral.

Pero es dable que las leyes de protección y regulación contra la discriminación de la mujer y mobbing laboral, marcan un lineamiento de cómo debe abordarse un análisis adecuado de los hechos y nos enseñan como la perspectiva de género, adecuadamente aplicada en el caso concreto, puede modificar marcadamente una resolución y hacer de la justicia un instrumento efectivo ante la afectación acreditada de los derechos de las mujeres trabajadoras en planos de desigualdad y vulnerabilidad laboral.

En el fallo traído a la investigación podemos apreciar los resultados de respetar los principios receptados por las leyes en cuanto a los medios probatorios, y ver que cumplen un papel fundamental, ya que de otro modo la valoración de la declaración testimonial se encontraría totalmente desacreditada y desestimada en sí misma, esto quedó probado con la resolución del tribunal de primera instancia, la cual no logró llegar a una resolución justa y reparadora. Esta situación logró revertirse en el fallo traído a colación, el cual analizado con las exigencias de esta nueva mirada que conlleva la perspectiva de género, logró que se hiciera justicia ante el acoso laboral evidente y marcado por el empleador, su personal jerárquico y todo el equipo de trabajo, que con sus actitudes provocaron un ambiente hostil y tenso de trabajo, ocasionando graves daños en la salud mental de la Sra. Kraus, por no trabajar en un ambiente sano, seguro y de compañerismo mutuo, siendo la misma un nombre más en la larga lista de víctimas del mobbing laboral.

Que a raíz de la normativa receptada, se han hecho grandes avances para lograr que esa lista pueda verse reducida con el tiempo, o al menos que puedan encontrar en la justicia respuesta a sus reclamos, por los daños irreparables que sufren como consecuencia de los abusos irrazonables e injustificados en el ámbito, en este caso laboral y en todos los ámbitos que puedan darse en la vida.

Y que así, con un fallo tras otro, se avance en la búsqueda constante de la igualdad como derecho humano que persigue el colectivo femenino, porque la violencia y el acoso hacia la mujer en el ámbito laboral es una violación grave de los derechos humanos. No es suficiente una aplicación somera y formal de la igualdad de género, sino que se debe lograr una verdadera igualdad, en la legislación, en las oportunidades y especialmente en el trato hacia hombres y mujeres en un ámbito que es vital de todo ser humano, ya que es la fuente de su sustento económico y el de su familia.

VI. CONCLUSIÓN

Es menester tener en cuenta que el problema jurídico planteado en el fallo traído a análisis, la “valoración de la prueba”, en relación a las dolencias de la actora, y consecuentemente con recepción normativa de la amplitud probatoria, donde la prueba fundamental y más importante era su voz, no se hubiera resuelto y hecho justicia de no haber sido abordado por el Tribunal superior conforme los lineamientos que se vienen marcando, con una mirada distinta, teniendo como base la perspectiva de género.

Que la jurisprudencia avanza en forma progresiva, conforme a la característica propia de los Derechos Humanos, según el paradigma internacional de enfoque de derechos. Facilitando en ciertos casos la resoluciones conforme a derecho, con fundamentos razonables y donde al fin se va visualizando la justicia en el horizonte, en donde la mirada con perspectiva de género juega un rol fundamental, no sólo a nivel nacional, sino también y consecuentemente a nivel internacional.

Creo que este camino de nuevas miradas y lineamientos recién comienza, como resultado de décadas de lucha plasmada en distintos tratados internacionales, a los que nuestro país adhirió formalmente, pero ha llevado tiempo que se vean plasmados en resultados prácticos. Debemos tener en cuenta que a pesar de que se viene pisando fuerte respecto a la mirada sobre la mujer como sujeto de derechos, como persona en situación de vulnerabilidad, el Estado, a través de todas sus instituciones, debe avanzar mediante

políticas activas, a fin de lograr reducir la brecha que la separa de la igualdad, mediante el reconocimiento y respeto de su condición y necesidades particulares. A fin de erradicar de una vez y para siempre todo tipo de discriminación hacia la mujer, quedando aún mucho por trabajar y mucho camino que recorrer.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Doctrina

- El mobbing laboral, MARÍA CECILIA BUSTAMANTE CASAS, Diciembre de 2008 - ww.saij.jus.gov.ar.

Jurisprudencia

- Tello Borisovsky Tamara Florencia c/ Posnet s/ acción de amparo, Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala/Juzgado: X, Fecha: 23-sep-2019. <https://aldiaargentina.microjuris.com/2019/12/20/el-mobbing-no-es-para-todos-las-situaciones-tensas-que-pudieran-surgir-ante-el-exceso-de-horas-de-trabajo-no-configura-una-situacion-de-mobbing/>.
- P. P. L. c/ Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoría Mutual y otros s/ despido, Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala/Juzgado: I, Fecha: 28-nov-2019. <https://aldiaargentina.microjuris.com/2020/02/07/acoso-laboral-durante-toda-la-relacion-de-trabajo-la-empleada-fue-objeto-de-un-trato-agresivo-y-violento/>.
- G. A. F. c/ Big F.S. S.A. s/ despido, Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala/Juzgado: V, Fecha: 22-feb-2021. <http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires--big-fs-sa-despido-fa21040002-2021-02-22/123456789-200-0401-2ots-eupmocsollaf?>.
- Autos N° 7407/16: M. A. C. c/ E. R. G. S.A. s/ ordinario, Tribunal: Juzgado del Trabajo de Metan, Salta. Fecha: 4-nov-2020. <https://aldiaargentina.microjuris.com/2021/03/25/fallos-perspectiva-de-genero-el-despido-por-abandono-de-trabajo-es-ilegitimo-y-se-considera-como-violencia-de-genero-pues-el-empleador-tenia-conocimiento-que-la-trabajadora-estaba-de-licencia-po/>.

Legislación

- Constitución Nacional de la República Argentina. Recuperada de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>.
- CEDAW, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Recuperada de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>.

- Convención Belém do Pará, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Recuperada de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/3500039999/36208/norma.htm>.
- Organización Internacional del Trabajo tales como Convenio N°111, Convenio N°156, Convenio N°190 sobre la violencia y el acoso, Recomendación N°165. Recuperada de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.
- Ley Nacional 23.592 -Actos Discriminatorios en el Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales. Recuperada de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=20465>.
- Ley Nacional 26.485, Ley de Protección Integral de las Mujeres. Recuperada de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>.
- Ley Nacional 27.499, Ley Micaela. Recuperada de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27499-318666>.
- Ley 9263 – Violencia laboral. Prevención, abordaje, sanciones y erradicación - Provincia de Mendoza. Recuperada de <https://www.errepar.com/contenidos/legislacion/20201029070419161/ley-9263-mendoza-ley-de-prevencion-abordaje-sancion-y-erradicacion-de-la-violencia-laboral>.