



TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

Nota al Fallo

TRABAJO Y DETRIMENTO DE LA SALUD MENTAL

**Análisis en el marco del vínculo laboral y la enfermedad profesional con
perspectiva de género**

Ruiz, Vanina Daniela

ABOGACÍA

2021

Autos: “Kraus Ingrid Analía En J° 12345 Kraus Ingrid Analía C/ La Caja Art S.A. P/ Enfermedad Profesional (12345) P/ Recurso Extraordinario Provincial”.

Tribunal: Suprema Corte De Justicia - Sala Segunda Poder Judicial Mendoza.

Fecha: 10 de noviembre de 2020.

Sumario: I. Introducción II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. III. La *ratio decidendi* de la sentencia. IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura de la autora. VI. Conclusiones. VII. Listado de revisión bibliográfica.

I. Introducción

En Argentina, las relaciones laborales y los derechos de los trabajadores en el sector privado se encuentran regulados de forma específica en la ley de Contrato de Trabajo¹, en adelante LCT, desde el año 1974. Así las cosas, dichas relaciones y la evolución social dinámica, demanda que la normativa en la materia esté en constante formación y actualización. Es menester resaltar que la legislación toda, debe estar en consonancia con lo establecido por la Carta Magna, principalmente por lo estipulado en el artículo 14 bis² que implanta la protección normativa de los trabajadores y, a su vez, con los tratados y convenios internacionales que gozan de jerarquía constitucional, conforme se desprende del

¹LEY N° 20.744 - Sancionada: septiembre 11 de 1974. Promulgada: setiembre 20 de 1974. TEXTO Ordenado por Decreto 390/1976. Bs. As., 13/5/1976.

²Artículo 14 bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

artículo 75, inc. 22³ particularmente los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, en adelante O.I.T.

El caso seleccionado sobre derecho laboral, “Kraus Ingrid Analía En J° 12345 Kraus Ingrid Analía C/ La Caja Art S.A. P/ Enfermedad Profesional (12345) P/ Recurso Extraordinario Provincial” para el presente análisis, tiene origen a partir del recurso extraordinario provincial interpuesto por la actora, que intenta la revisión del máximo tribunal de la provincia de Mendoza, sobre la resolución emitida por la Cámara Segunda del Trabajo, De Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial, a fin que quede sin efecto la sentencia de primera instancia que rechaza la demanda de una trabajadora sobre un reclamo de indemnización en relación a las dolencias psíquicas por tratos hostiles y discriminatorios sufridos en el ámbito laboral. Finalmente, la Corte admite parcialmente el recurso extraordinario provincial, anula la sentencia dictada con anterioridad y remite las actuaciones a la Primera Cámara del Trabajo, Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial, a fin de que dicte un nuevo pronunciamiento.

El problema jurídico que surge del análisis del caso es de prueba, puesto que versa sobre la valoración de hechos y de pruebas incorporadas a la causa. La existencia de un hecho no probado, es central para la resolución de un tribunal. En ese sentido, de la causa surge parte de los elementos probatorios fueron omitidos de valoración y otros erróneamente apreciados; vale decir que la valoración de las pericias resulta indispensable para la resolución de la causa haciendo constar la relación de causalidad entre el trato recibido en el ámbito laboral y daño que padece la Sra. Kraus.

En primera instancia se resolvió que no era posible establecer las condiciones perjudiciales y la relación de causalidad con el ámbito de trabajo. Por el contrario, el Tribunal Superior al analizar la prueba determinó que las pericias médicas, clínicas, psiquiátricas, la pericia en higiene y seguridad y del informe de la Subsecretaria de Trabajo y Seguridad Social son contundentes y dejó claramente establecido que de las mismas surge

³Constitución de la Nación Argentina. Ley N° 24.430. Sancionada: diciembre 15 de 1994. Promulgada: enero 3 de 1995

que la actora había sufrido tratos degradantes por parte de sus superiores que le ocasionaron crisis nerviosas y ataques de pánico. Resaltó además que su condición de mujer propició tratos hostiles y violentos en el ámbito laboral, situaciones que agravaron la vulnerabilidad de la trabajadora, revelando en ese sentido una cuestión de género.

La importancia del fallo seleccionado para el desarrollo del presente trabajo radica en la trascendencia y valor que conllevan las decisiones de los distintos tribunales a la hora de valorar las pruebas y las situaciones de vulnerabilidad para resolver sobre las relaciones y/o vínculos laborales, más aún cuando se encuentra comprometida la salud de una de las partes como ocurre en el caso en particular. Fallos como el mencionado *ut supra*, sientan precedentes que garantizan el acceso a la justicia de trabajadores que ven vulnerados sus derechos, sufren violencia laboral o incluso tratos discriminatorios o arbitrarios por cuestiones de género.

Habiendo concluido la introducción pertinente, resulta acertado desarrollar la historia procesal y la decisión del tribunal, para así luego poder analizar la *ratio decidendi* y sus fundamentos para esbozar la crítica postura de la autora y elaborar las conclusiones finales.

II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal

Los hechos que dan origen a la causa bajo análisis inician a partir de la relación laboral entre la parte actora y la empresa Benvenuto S.A.; y posteriormente para LA CAMPAGNOLA S.A.C.I.

La Sra. Ingrid Analía Kraus quien trabajaba para la empresa antes mencionada desde el año 1999, interpuso oportunamente una demanda en la que solicitaba una indemnización por enfermedad profesional por su padecimiento psíquico a causa de los tratos hostiles y discriminatorios que recibió en el contexto de trabajo. La Excma. Cámara Segunda del Trabajo, de Paz y Tributaria de la Tercera dicta sentencia y rechaza la petición de la actora.

Ante lo resuelto, la Sra. Kraus interpone un recurso extraordinario provincial en cuanto entiende que la sentencia es arbitraria y que no se valoraron las pruebas que

acreditaban el padecimiento de la actora, los ataques de pánico que sufría, los tratamientos farmacológicos y terapéuticos a los que debió someterse a raíz del trato recibido y padecido en su ámbito laboral.

A su turno, se admite el recurso interpuesto y se ordena la suspensión de los procedimientos de la causa principal, dándose lugar al traslado correspondiente.

Finalmente, la Suprema Corte de Justicia de Mendoza dicta sentencia definitiva, anulando el resolutorio sobrevenido en primera instancia que rechazaba la demanda de la actora en reclamo indemnizatorio por enfermedad profesional a causa del trato violento y discriminatorio que sufrió en el ambiente laboral del que fuera parte. Analiza la cuestión con perspectiva de género y en razón de ello determina el agravante por su condición de mujer.

III. La *ratio decidendi* de la sentencia

Las razones que motivaron a la Suprema Corte Provincial de Mendoza para anular la sentencia de la instancia anterior, se fundan en la existencia de pruebas y constancias que acreditan situaciones y tratos inapropiados en cualquier ámbito laboral, que son propicios para causar el cuadro y diagnóstico de la actora. Siguiendo el problema jurídico de prueba que envuelve la causa, el Tribunal entiende que las pruebas incorporadas, los informes médicos, certificados, testigos y el “clima hostil” que se describe, conllevan al resultado dañoso de la patología que padece la Sra. Kraus y en ese sentido resulta oportuno destacar la opinión de los magistrados del tribunal donde resalta que “los jueces debemos ponderar los elementos de prueba – objetivos y subjetivos- y poner énfasis o reforzar el método de valoración de las pruebas” (Dr. José V. Valerio).

Del análisis de los elementos probatorios surge con claridad la existencia de un ambiente de trabajo perjudicial y violento para la trabajadora que no fue prevenido y menos aún reparado por la empleadora ni por la aseguradora. El tribunal además realiza una mirada con perspectiva de género y bajo el paradigma social que supone la vulnerabilidad por la condición de mujer trabajador y en pos de respetar sus derechos y garantías constitucionales, exige especial atención para su tutela.

Habiendo destacado la cuestión de género arriba mencionada, el tribunal revalida la necesidad y obligación de los magistrados de contar con una perspectiva de género a la hora de tratar las decisiones judiciales. Asimismo, la Corte consideró necesario que tanto los directivos de la empresa, como los trabajadores que tienen a su cargo personal, realicen cursos de capacitación sobre violencia laboral y perspectiva de género a fin de prevenir situaciones de violencia laboral y mejorar las relaciones interpersonales de los empleados en general.

IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Con el fin de realizar un análisis ordenado, resulta oportuno precisar la regulación en materia laboral que envuelve el fallo bajo estudio en el cual una trabajadora reclama una indemnización a causa de las dolencias psíquicas que padece por el trato sufrido en el ámbito laboral. En ese sentido, la Carta Magna es la ley suprema sobre la que se respaldan los derechos de los trabajadores en condiciones dignas y equitativas (artículo 14 bis). En el mismo orden jerárquico se encuentran los tratados internacionales entre los que se destaca principalmente el convenio N° 187 de la O.I.T. que establece que: “Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo” (artículo 2). Siguiendo el sentido de lo antes dicho, el convenio suscripto por Argentina destaca en toda su extensión la necesidad de “promover un ambiente de trabajo seguro y saludable” (artículo 3).

Por otro lado, la Ley de Contrato de Trabajo como normativa nacional y específica que regula las relaciones de trabajo, establece que una enfermedad producida como consecuencia de las condiciones del trabajo o ámbito laboral, otorga el derecho de percibir una indemnización al respecto.

Lo imprescindible en materia de accidentes y enfermedades de trabajo es prevenir que sucedan. Esto teniendo presente que el cuidado de la vida y la salud de la persona que trabaja hace al respeto de su dignidad, tratándose de bienes que, aun cuando puedan compensarse con una suma de dinero en alguna medida (siempre insuficiente) cuando se han visto dañados, nunca pueden repararse de manera absoluta ni hacer desaparecer el perjuicio sufrido (Serrano Alou, 2017. s/p).

Vale decir entonces que más allá de estar prevista en la ley la reparación del trabajador ante una enfermedad profesional, lo que tiene que ocurrir primero es la prevención y evitación de un posible daño.

Se establece así la protección legal del trabajo en sus diversas formas y se tutela al trabajador frente a todo acto o injerencia que menoscabe sus derechos laborales, y en particular, su dignidad (Picón, 2014).

El derecho internacional del trabajo y los derechos humanos laborales son una verdadera fuente de derecho objetivo para la resolución de controversias (Vera Ocampo & Ferreira, 2020).

Si bien del caso estudiado se desprende un litigio laboral, resulta significativo resaltar que el tribunal juzga además la existencia de pruebas que evidencian un agravante en la condición de la mujer trabajadora como tal, situación que propició un trato más violento y por consiguiente más dañino para su integridad psíquica, dejando así certeza de la existencia además de una cuestión de género.

En palabras de Vives Suriá (2010), “El género es una teoría social, una visión crítica de vasto alcance que permite estudiar los aspectos diferenciales en la vida de las mujeres y los hombres” (p.31).

A fin de respetar y responder al principio legal de igualdad ante la ley, se debe admitir al género dentro de la justicia, y los magistrados necesariamente deben estar capacitados y formados con perspectiva de género.

Al decir de Mantilla Falcón (2013),

Aplicar una perspectiva de género al Derecho, por tanto, implica identificar cuándo las diferencias entre las personas –por el hecho de ser hombres o mujeres o por asumir roles masculinos o femeninos– les significa ser o no titulares de derechos y les facilita o dificulta ejercerlos y reclamarlos (p.134).

Así las cosas, la jurisprudencia ha dejado importantes precedentes en materia de derecho laboral y, en relación a reparaciones por daños sufridos la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo “Ledesma, Diego Marcelo c/ Asociart ART S.A. s/ accidente - ley especial” del año 2019 ha sostenido que “el sistema especial de reparación

de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es un régimen normativo cuyos objetivos son la cobertura de los daños derivados de los riesgos del trabajo”.

En relación al agravante de la condición de mujer, considerado por los jueces en el fallo bajo análisis (Kraus), la CSJN que ha remarcado:

“En la actualidad resulta imperativa una lectura dinámica y progresiva de la norma que, superando los estereotipos culturales con tintes discriminatorios precedentemente referidos, procure su extensión a todos los trabajadores, con una hermenéutica de equidad de género”. (CSJN, Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido, 2020).

El máximo tribunal de la provincia de Mendoza, por su parte reconoce la imperiosa obligación de analizar cada litigio con perspectiva de género, y la real existencia de la violencia hacia la mujer como un verdadero flagelo de la sociedad actual.

La Suprema Corte de la Provincia de Mendoza en la causa “Flores Díaz Sandra Cristina C/ Gobierno De Mendoza P/ Daños Y Perjuicios” del año 2018, ha sostenido que pesar de las campañas de concientización y de la visibilización, los casos de violencia de género continúan lastimando el tejido social y no dejan de constituir una constante en la información general.

Finalmente se desprende de lo hasta aquí analizado, que indudablemente las cuestiones de género trascienden no solo las relaciones familiares o sociales entre otras, sino también las laborales, puesto que no debe perderse de vista que el caso analizado corresponde a la causa Kraus, en donde se persigue una indemnización por enfermedad profesional a causa del trato violento y discriminatorio que sufrió la actora en el ambiente laboral del que fuera parte; sin embargo se evidenció que el trato hostil se agravó por su condición de mujer.

V. Postura de la autora

De lo hasta aquí desarrollado se puede ultimar que el fallo en cuestión versa sobre un litigio laboral que, a criterio de la autora, fue adecuadamente resuelto por el Superior Tribunal de Mendoza, que hace lugar al recurso extraordinario provincial interpuesto por la actora, y a su correspondiente indemnización por enfermedad profesional debido al

padecimiento psíquico como resultado del maltrato recibido en el ámbito laboral. Vale decir entonces que de la valoración crítica y objetiva de los elementos probatorios surge con claridad el daño y padecimiento de la trabajadora y la relación de causalidad entre los acontecimientos, situación que resuelve que el resarcimiento requerido por la actora es procedente. La relación de causalidad es un discernimiento jurídico que se efectúa en razón de las pruebas.

Se resalta entonces la adherencia por esta parte a lo resuelto por la Corte Mendocina y se destaca principalmente la mirada con perspectiva de género. Asimismo, la crítica de la autora apunta al juzgado de primera instancia en relación a la valoración probatoria efectuada oportunamente. En contraposición a ello, la valoración de la prueba que hizo la Corte fue determinante para motivar la decisión al respecto. Cabe destacar que las relaciones de trabajo bajo padecimiento psicológico, estrés, y alta presión laboral vaticinan determinados problemas de salud mental en los trabajadores.

Por otro lado, resulta de suma importancia recordar también que, en el caso concreto, la situación se agravó por su condición de mujer, circunstancia que tiñe la causa en una cuestión de género. Vale decir que como en todos los órdenes de la vida, en materia laboral la ley también prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de "sexo, raza, nacionalidad, religión, política, afiliación sindical o edad", empero, la realidad demuestra a diario que las cuestiones de género y los tratos discriminatorios en razón de ello, persisten en todos los ámbitos.

Finalmente se concluye entonces que la valoración probatoria que efectuó la Corte, la interpretación de la normativa aplicable en materia laboral y el análisis con perspectiva de género, denotan una sentencia de calidad que arroja un precedente ejemplificador.

VI. Conclusiones

Con motivo de dar cierre al comentario en análisis, se hace necesario recordar que la causa analizada se designa bajos los autos, “Kraus Ingrid Analía C/ La Caja Art S.A. P/ Enfermedad Profesional (12345) P/ Recurso Extraordinario Provincial” y se mencionan a continuación los ejes del caso.

La Sra. Kraus interpone una demanda sobre indemnización por enfermedad profesional con motivo de su padecimiento psíquico. A su turno, la Excma. Cámara Segunda del Trabajo, de Paz y Tributaria de la Tercera rechaza la petición de la actora, situación que motiva a la actora a interponer el recurso extraordinario provincial mediante el cual logra su pretensión. La Suprema Corte Mendocina acredita la relación de causalidad entre las dolencias de la actora y el ámbito de trabajo.

El detrimento de la salud mental de un trabajador a causa del propio ambiente laboral afecta la perspectiva del propio trabajo y todo lo con él relacionado. Además, todo trato discriminatorio en razón del género propicia un clima hostil en el ambiente laboral. Por lo antes dicho se destaca asimismo la decisión de la Corte de ordenar a los directivos de la empresa "La Campagnola S.A." y a quienes tengan a su cargo personal, capacitarse en violencia laboral y perspectiva de género.

Finalmente resta decir que conforme ordena la Constitución Nacional, debe garantizarse el respeto de todo ser humano, su dignidad, salud, trabajo, familia y la igualdad ante todo. La equidad debe prevalecer ante la diversidad, el camino está marcado, es obligatorio transitarlo.

Listado de referencia bibliográfica

Doctrina

Ferrer Beltran, J. (2005). *Prueba y Verdad en el Derecho*. Madrid: 2da Edición Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales S.A .

Mantilla Falcón, Julissa. (2013). *La Importancia de la Aplicación del Enfoque de Género al Derecho: Asumiendo Nuevos Retos*. Revista de Derecho Themis

Picón, L. N. (2014). Discriminación por nacionalidad. Una categoría sospechosa. *El caso "Pérez Ortega"*. Recuperado de: <https://www.constitucional.com.ar/lasfronteras-constitucionales/>

Serrano Alou, Sebastián. (2017). La reparación del daño por accidentes y / o enfermedades del trabajo: *Avances, retrocesos y principios cardinales*. <https://aldiaargentina.microjuris.com/2018/02/07/la-reparacion-del-dano-por-accidentes-y-o-enfermedades-del-trabajo-avances-retrocesos-y-principios-cardinales/> Cita: MJ-DOC-12000-AR | MJD12000

Vera Ocampo & Ferreira, Pablo L. (2020). *Trabajadora en situación de vulnerabilidad: su protección en el período de prueba, en el marco de la legislación de emergencia en cuarentena*. Publicado en: LA LEY 22/09/2020, 22/09/2020, 6. Cita: TR LALEY AR/DOC/2779/2020.

Vives Suriá, Juan. (2010). *Lentes de Género. Lecturas para desarmar el patriarcado*. Fundación Juan Vives Suriá - Compilador/a o Editor/a; Autor(es). Caracas Fundación Editorial El perro y la rana. Defensoría del Pueblo.

Legislación

Constitución de la Nación Argentina (1994). Sancionada: diciembre 15 de 1994. Promulgada: enero 3 de 1995.

Ley de Contratos De Trabajo N° 20.744 (1974). Sancionada: septiembre 11 de 1974. Promulgada: setiembre 20 de 1974.

Ley de Protección Integral A Las Mujeres N° 26.485 (2009). Sancionada: marzo 11 de 2009. Promulgada de Hecho: abril 1 de 2009.

Jurisprudencia

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2019). “Recurso de hecho deducido por Asociart ART S.A. en la causa Ledesma, Diego Marcelo c/ Asociart ART S.A. s/ accidente - ley especial”.

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2020). “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido.

Suprema Corte de Justicia de Mendoza. (2018). “Flores Díaz Sandra Cristina C/ Gobierno De Mendoza P/ Daños Y Perjuicios” P/Rec. Ext. de Inconstit-Casación.

