



NOTA A FALLO

**Valoración de la prueba con perspectiva de género en la causa” Kraus
Ingrid Analía en J° 12.345 Kraus Ingrid Analía C/La Caja ART S.A.**

Alumna: Leticia Valeria Lourdes Donato

D.N.I: 27.529.687

Legajo: VABG97544

Carrera: Abogacía

Prof. Director: César Daniel Baena

Mendoza, 2021

Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo, futuro y presente del derecho del trabajo.

Fallo: Sala Segunda de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza n° 13-04792150-8/1 caratulado “Kraus Ingrid Analía en J° 12.345 Kraus Ingrid Analía C/La Caja ART S.A. P/enfermedad profesional p/ Recurso Extraordinario Provincial” del 10 de noviembre del 2020.

Sumario: 1. Introducción.- 2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal.- 3. Reconstrucción de la *ratio decidendi* de la sentencia.- 4. Análisis de la autora.- 4.1. La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.- 4.2. Postura de la autora. - 5. Conclusión. - 6. Bibliografía. - 6.1. Doctrina. - 6.2. Jurisprudencia. – 6.2.1. Provincial.- 6.2.2. Nacional. - 6.3. Legislación.-.

1. Introducción

El Derecho del trabajo como conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones que surgen del hecho social del trabajo, tiene como finalidad proteger a los trabajadores. Es una herramienta, un medio para igualar las diferencias naturales que existen entre empleadores y trabajadores, por esto, tutela al trabajador lo que se traduce en uno de sus principios fundamentales, el protectorio o tuitivo.

Se refleja en su normativa la tutela del trabajador en general y de la mujer en particular, lo que se evidencia en el Título Séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744. Además, en el análisis que se realizará, es importante mencionar que la Ley de Protección integral a las mujeres n° 26.485 define la violencia laboral contra las mujeres, como aquella que la discrimina en ámbitos de trabajo, obstaculiza su acceso, estabilidad o permanencia al empleo y el hostigamiento en forma sistemática para lograr su exclusión laboral. (Ley 26.485, 2009)

En este marco se presenta el fallo de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza (en adelante, SCJM) n° 13-04792150-8/1 “Kraus, Ingrid Analía C/La Caja A.R.T. S.A. y ots. P/indemnización por enfermedad profesional”. La Suprema Corte admitió parcialmente el recurso extraordinario interpuesto por la actora y anuló la sentencia dictada en autos n° 12.345, ello por entender que la trabajadora atravesó una situación de acoso laboral que le generó dolencias psicofísicas. Situación, que había

sido rechazada por la Segunda Cámara del Trabajo de la Tercera Circunscripción Judicial de Mendoza que consideraba no se habían acreditado las condiciones dañosas de la tarea laboral y desestimó el reclamo efectuado por la actora.

En el fallo bajo análisis podemos identificar un problema jurídico de prueba y se vincula con la valoración de la prueba en el proceso judicial. Ésta tiene por función comprobar los hechos condicionantes al que el derecho vincula consecuencias jurídicas y, determinar el valor de la verdad de las proposiciones que describen la concurrencia de esos hechos. Al decidir, se debe realizar un análisis detallado del contexto jurídico para evaluar adecuadamente el alcance de los hechos probados. (Ferrer Beltran, 2007)

Entonces, se presenta como necesario e importante para la sociedad y para la mujer, reforzar el método de valoración de la prueba por parte del juzgador y analizarla desde una perspectiva de género. Siendo en tal sentido, imprescindible, instruirse en la temática tal como lo exige la Ley Micaela, que impone la obligatoriedad de capacitarse en esta materia a todos los que desempeñan la función pública. (Ley 27.499, 2018).

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

En el Fallo n° 13-04792150-8/1 la Sala Segunda de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza debió entender en un recurso extraordinario, a raíz de la demanda laboral oportunamente interpuesta por la parte actora - Ingrid Analía Kraus – en la que reclamaba daños y perjuicios derivados de una enfermedad profesional a La Caja ART S.A. y a La Campagnola S.A.C.I.

Requirió en el primer caso, las prestaciones dinerarias estipuladas por la Ley sobre Riesgos de Trabajo ante indemnización por enfermedad profesional; y en el segundo, la responsabilidad civil extra sistémica de la enfermedad profesional, siendo ésta complementaria sucesiva y excluyente.

Entendió en la demanda iniciada por la actora, la Excma. Cámara Segunda del Trabajo, Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial de Mendoza, quien el día nueve de abril de dos mil diecinueve, en autos n° 12.345 resolvió rechazar la demanda interpuesta en concepto de pago de prestaciones dinerarias previstas por la Ley 24.557. Motivó su decisión en la falta de legitimación sustancial pasiva respecto de las dolencias

psíquicas y psiquiátricas y desestimó las dolencias físicas reclamadas, por considerar que la prueba instrumental incorporada a la causa no contenía entidad suficiente. En conclusión, rechazó el reclamo de la Sra. Kraus con fundamento en las pruebas analizadas y en la postura que asumieron las partes.

Ante este decisorio, la parte actora interpuso un recurso extraordinario provincial ante la Sala Segunda de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, por considerar la sentencia de la Cámara, arbitraria y contradictoria. Consideró que no se ajustaba a la legislación y doctrina aplicable, llegando así, a conclusiones falsas por omitir prueba decisiva en algunos casos y por valorarla erróneamente en otros. En particular, descalificó el análisis realizado por el juzgador a la declaración de la actora.

El diez de noviembre de dos mil veinte, se reunió la Sala Segunda de la Excelentísima Suprema Corte de Justicia, compuesta por el Dr. José Virgilio Valerio, el Dr. Omar Alejandro Palermo y el Dr. Mario Daniel Adaro. Quienes admitieron el recurso parcialmente, pues consideraron que la sentencia se encontraba extensamente fundada y que la Cámara no omitió valorar la prueba incorporada en autos, aunque no compartían la valoración. Entendieron que le asistía razón al recurrente en que se agravia de los fundamentos de la sentencia por rechazar las dolencias psiquiátricas y que resultaba arbitrario considerar que no se acreditaron las condiciones dañosas de la tarea desarrollada por la actora. Y resolvieron remitir las actuaciones al subrogante legal - Primera Cámara del Trabajo- a fin de que dicte un nuevo pronunciamiento, de conformidad con lo decidido, y atendiendo a la complejidad y naturaleza del tema.

3. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia.

En el fallo bajo análisis, la Sala de la Suprema Corte de Justicia no compartió la valoración de la prueba realizada por la Cámara respecto a la prueba presentada por la actora en la instancia anterior. Consideró en primer lugar, el cambio de funciones de la actora y que fue sometida a una situación de acoso laboral y a un ambiente de labor hostil, que afectó su salud psicofísica. Consideró que éstas, no son condiciones normales de trabajo y son adecuadas para producir el diagnóstico reclamado por la Sra. Kraus.

Además, expresó que el pronunciamiento jurisdiccional en revisión resultaba encuadrado dentro de la violencia de género, haciendo necesario que el análisis del plexo

probatorio debe atender a los diversos instrumentos internacionales vigentes en la materia. En particular, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Belem Do Pará, como así también la Ley n° 26.485 destinada a la protección integral de las mujeres.

Remarcó que estos instrumentos imponen el deber jurídico de reforzar el método de valoración de las pruebas por parte de los jueces, con el fin de garantizar acciones positivas respecto del abordaje de una temática tan sensible. Por ello, se debían ponderar los elementos de prueba – objetivos y subjetivos- teniendo en cuenta el contexto en que acaeció cada uno de los comportamientos ilícitos sometidos a juzgamiento. Entendió que, desde esta perspectiva, la normativa nacional direcciona el método de valoración en materia de erradicación de la violencia contra la mujer para desterrar prácticas nocivas.

Consideró que la prueba presentada en la causa, acreditó de manera fehaciente que el hecho de que la actora fuera mujer y tuviera hijos a cargo, le impidió mantener su puesto de trabajo y coartó sus posibilidades de crecimiento profesional. Que el contexto en que se desarrolló la relación de trabajo y las circunstancias de vulnerabilidad de la trabajadora, generaron una situación de violencia laboral agravada por la condición de mujer, que perjudicó la salud psicofísica de la actora.

Estimó que, en los casos de violencia contra las mujeres, el testimonio de la víctima es de un valor fundamental en la comprobación de los extremos necesarios para la determinación del hecho y la imputación de responsabilidad. Asimismo, consideró que una vez demostrados los actos compatibles con violencia de género y acoso laboral, los sujetos decisores deben brindar una respuesta, además de la correspondiente indemnización por incapacidad laboral ya acreditada.

Expresó que al analizar con perspectiva de género los hechos permite tomar medidas que contrarresten las desigualdades estructurales basadas en estereotipos, que impiden el goce de los derechos. Desde esta óptica, se evidencia que la trabajadora sufrió situaciones que la colocaron en un contexto de vulnerabilidad y discriminación por razones de género. Mencionó que además del derecho a la salud de la actora, afectado por los padecimientos psicológicos, se menoscabó su derecho al trabajo en condiciones de igualdad.

La SCJM, concluyó que, aplicar perspectiva de género en cada decisión judicial debe convertirse en una práctica habitual y exigible. El Poder Judicial tiene la obligación de no perpetuar estereotipos discriminatorios en sus sentencias, además de la oportunidad de ser un agente de cambio.

4.- Análisis de la autora

4.1.- La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

El problema jurídico del fallo bajo análisis, se relaciona con la valoración de la prueba en el proceso judicial. La Suprema Corte de Justicia de Mendoza, sostuvo que debe convertirse en una práctica habitual y exigible, aplicar perspectiva de género a cada decisión judicial y en particular, al momento de analizar las pruebas incorporadas en la causa.

En primer lugar, es importante mencionar que nuestro ordenamiento jurídico establece pautas para valorar las pruebas a través del sistema de la sana crítica racional. Sistema que permite incorporar todas las pruebas que se consideren útiles para el descubrimiento de la verdad, todo puede ser probado por cualquier medio. No obstante, este sistema exige que la valoración crítica de los elementos de prueba se realice de conformidad con las reglas de la lógica, de la experiencia y de los conocimientos científicos.

Ahora bien, la SCJM en este fallo impone una regla más, la valoración de las pruebas a través de la sana crítica racional, pero aplicando perspectiva de género; interpela a los operadores judiciales a comprometerse en este sentido.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación se ha pronunciado en igual sentido, se puede citar el caso “Sisnero”, en el cual se resolvió que existía una discriminación múltiple en perjuicio de la víctima, basada en su condición de trabajadora y de mujer. La SCJN en este análisis avanzó en el reconocimiento del carácter estructural de la discriminación contra las mujeres en los ámbitos laborales privados.

Además, es importante mencionar el fallo “Puig”, el que recientemente reafirmó la prohibición de cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo y considera trato desigual al dispensado a los trabajadores por esa misma razón.

Todo lo cual, ejemplifica que la perspectiva de género se encuentra inmersa en nuestra jurisprudencia, pero en el fallo bajo análisis, el compromiso que se exige es aún mayor, valorar la prueba incorporada desde este lugar. En este sentido, es importante mencionar que la SCJM en el fallo plenario “Navarro” sostuvo que quienes tienen la tarea de juzgar deben analizar las circunstancias del caso bajo la óptica de la normativa constitucional y convencional.

Agregó que esa mirada posibilita cumplir con el mandato de promover, respetar, proteger y garantizar, bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, el derecho a la igualdad y a la no discriminación, consagrado en el sistema jurídico. En el precedente “Montani” se exige perspectiva de género bajo el paradigma social que supone que la mujer trabajadora sufre una vulnerabilidad especial que requiere tutela para su no discriminación.

Es importante citar el fallo n° 474309/13 de la Provincia de Neuquén, el día veintiocho de noviembre de dos mil dieciocho. Luego de analizar la prueba rendida, el Juez concluyó que la trabajadora sufrió un acoso laboral. Éste, implicó el despliegue de conductas dolosas que tuvieron intención directa de perjudicarla emocionalmente y significó la afección a su integridad psicofísica y espiritual, por ello consideró procedente la reparación por daño moral.

Argentina ha suscripto diferentes convenios y tratados internacionales a lo largo del tiempo, demostrando un interés activo en la temática género, tales como la Convención contra toda forma de Eliminación de Discriminación contra la Mujer (1979) receptada por nuestra Constitución Nacional en el artículo 75, inciso 22, donde dispone la obligación de los Estados Partes de adoptar las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad. Además la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, garantiza que toda mujer tiene derecho de protección ante la ley y de la ley (Belem do Pará, 1994).

Resulta importante destacar que la Ley n° 26.485 refuerza el método de valoración en materia de erradicación de la violencia contra la mujer, para lograr desterrar las prácticas nocivas derivadas de la cultura jurídica patriarcal-inquisitiva. Es una norma orientada a promover y garantizar el reconocimiento y protección de los derechos de las mujeres. Entre

sus objetivos primordiales, el propio texto promueve y garantiza la erradicación de la discriminación entre mujeres y varones y a vivir una vida sin violencia. A su vez, sostiene la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres. (Ley 26.485, 2009).

Podemos apreciar en el título primero, disposiciones generales, de la Ley del Contrato de Trabajo n° 20.744 el principio de la norma más favorable para el trabajador en caso de duda y en su título séptimo, trabajo de mujeres, la prohibición de trato discriminatorio, pero en relación a las mujeres trabajadoras específicamente. (Ley 20.744, 1976).

La Ley Micaela n° 27.499 dispuso la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra la mujer, para todas las personas que desempeñen la función pública. En este mismo orden, corresponde mencionar la Acordada n° 29.318 de la Provincia de Mendoza y su anexo “Programa de capacitación permanente para la incorporación de la perspectiva de género en el marco de la Suprema Corte de Justicia” del 3 de septiembre de 2019, instrumentos que en aras del principio de igualdad y de la prohibición de discriminación, dispone una serie de acciones concretas para asegurar la igualdad real en las relaciones interpersonales. (Ley 27.499, 2018).

Además hay que considerar la concepción de la perspectiva o visión de género como una categoría analítica que toma en cuenta los diferentes estudios de los feminismos analizados para cuestionar los estereotipos y crear nuevos contenidos que permitan repercutir en el imaginario colectivo de una sociedad en favor de la igualdad y la equidad. (UNICEF, 2017)

4.- Postura de la autora

Con fundamento en el análisis ut supra realizado, coincido con el resultado dado por el Máximo Tribunal provincial al recurso interpuesto por la actora Ingrid Kraus en el fallo bajo análisis. El acoso laboral o mobbing ha existido siempre, y parece inherente al hombre, siendo lo novedoso en los últimos años el reconocimiento de la mujer trabajadora y su defensa jurídica frente a la agresión.

La SCJM definió el mobbing, en la causa “Acevedo Cariglio”, como una "situación en la que una persona, ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de

trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben por abandonar el lugar de trabajo”.

La tarea de los jueces es muy importante en este aspecto, pues siempre es un problema este tipo de violencia que debe ser erradicado, ahora bien, cuando se realiza contra las mujeres, se torna aún más complicado, por su vulnerabilidad y el poder que ostenta su superior en esta particular relación. Por eso, es importante al resolver el modo en que el juzgador valora la prueba, la articulación de estos juicios de valor puede ser diferente si se considera la perspectiva de género. Lo que representa un desafío para los operadores judiciales y para la actividad juzgadora.

La perspectiva de género ha comenzado a incorporarse paulatinamente a nuestro sistema judicial a través de la política de igualdad de género y no discriminación, para así otorgar un acceso a la justicia igualitario para todos. Particularmente, en los procedimientos laborales relativos a situaciones de acoso, se ha incorporado también esta perspectiva para valorar la prueba por parte del órgano juzgador.

José Luis Ramírez Ortiz afirma que un buen punto de partida para analizar la relación entre prueba y perspectiva de género es examinar las diferentes maneras en que los estereotipos de género inciden en el razonamiento probatorio (Ramírez Ortiz, 2019).

Además, Ferrer Beltrán considera que es el propio juez el responsable, quien, guiado por los principios básicos para la adquisición y la valoración de las pruebas, debe permitir maximizar las probabilidades de que la decisión adoptada sobre los hechos del caso, coincida con lo que realmente aconteció. El objetivo de la actividad probatoria que se desarrolla en un proceso judicial es la averiguación de la verdad. (Ferrer Beltran, 2007)

En la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales, se determina la necesidad de proteger ciertos derechos que son reconocidos como fundamentales. Entre ellos se encuentra la “eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”. En este sentido, la Declaración impone la obligatoriedad de respetar los Convenios que tutelan estos derechos. (OIT, 2009)

De este modo se puede afirmar que la prueba debe valorarse con perspectiva de género, que la declaración de la víctima tiene un valor fundamental. Se tienen que erradicar

las prácticas dirigidas a reducir la credibilidad de las declaraciones de las mujeres, así como eliminar y desmontar creencias afianzadas sobre el comportamiento de las víctimas. Tal como lo hizo el SCJM al utilizarlos para fundamentar su decisión, logrando dar solución a la problemática planteada en el caso individual y dejando asentado un importante antecedente, hasta que finalmente se logren las modificaciones referidas.

5. Conclusión

En el análisis realizado en el presente trabajo, se definió el mobbing como una situación de violencia psicológica extrema que una persona ejerce sobre otra, de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, en el ámbito laboral. El agresor busca destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona abandone el lugar de trabajo.

La violencia es siempre un problema que debe ser erradicado y en el caso de que se ejerza contra las mujeres, debe tenerse en cuenta los tratados internacionales que han sido suscriptos en esta materia, que nos comprometen a actuar en este sentido. Es obligación del estado proteger a las mujeres en todos los ámbitos en que desarrollan sus actividades, y el ámbito laboral es uno de ellos.

Si bien, los esfuerzos siempre deben estar dirigidos a prevenir y erradicar estas conductas, una vez acaecidas, es importante que reciban una respuesta adecuada desde la justicia. Así, se presenta el tema analizado en este trabajo, la importancia del modo en que los jueces valoran la prueba y de la aplicación de la perspectiva de género en los casos donde las desigualdades sociales son visibles.

El posicionamiento y reconceptualización de la violencia de género como un asunto de justicia y de derechos humanos, ha implicado numerosos avances. En el año dos mil dieciocho, la Ley Micaela impuso la obligatoriedad de la realización del curso de capacitación en materia de género, para todas las personas que integran los tres poderes del estado. Sin embargo, aún quedan acciones pendientes de realización, el cambio ha iniciado, buscando que los operadores de justicia se perfeccionen y conozcan la temática.

Esto, en busca de sentencias justas y con el fin de proteger al género femenino en los ambientes laborales donde las desigualdades sociales están naturalizadas y afectan de forma directa la vida cotidiana de tantas mujeres desde hace mucho tiempo. El Poder

Judicial tiene la obligación de no plasmar conductas discriminatorias en sus sentencias y ser un agente de cambio.

6-Bibliografía

6.1-Doctrina

Ferrer Beltran, J. (2007). *La valoración racional de la prueba*. Madrid. Barcelona. Buenos Aires: Marcial Pons.

OIT. (2009). *La igualdad de género como eje de trabajo decente*. Ginebra.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_115406.pdf

UNICEF. (2017). *Comunicación, infancia y adolescencia. Perspectiva de Género*. Buenos Aires.. https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf

Ramírez Ortiz, J. (2019). *Testimonio único de la víctima en el proceso penal desde la perspectiva de género*. Madrid: Marcial Pons.

6.2-Jurisprudencia

6.2.1. Provincial

Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, Sala Segunda. (28/11/2007) Expediente n° 13-02842428-5 “Acevedo Cariglio”.

Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, Sala Segunda. (14/05/2015) Expediente n 13-00847437-5/1 “Navarro Juan Armando”.

Juzgado Laboral n° 2 de la Primera Circunscripción Judicial, Provincia de Neuquén (28/11/2018) Expediente n° 474309/13 “M. Y. M. C/ B. S. A. E. A. S.R.L. Y G. S.R.L. S/ Despido por otras causales”<https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2020/02/2-CON-VIOLENCIA-C-12-VIOLENCIA-LABORAL-39-M-Y-M-c.-.BS .A.E-y-OTROS-s-DESPIDO.pdf>

Cámara Segunda del Trabajo, Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial de la Provincia de Mendoza. (9 abril de 2019) Expediente n° 12.345 [MP Oscar A. Corradini, Zaida L. Bullaude, Adriana J. Danitz (lic.)]

Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza. (13/03/2020) Expediente n° 13-03668755-4/1 “Montani Tribio Daniela”.

Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, Sala Segunda. (10 de noviembre de 2020) [MP José V. Valerio, Omar A. Palermo y Mario D. Adaro]

6.2.2. Nacional

Argentina. Corte Suprema de Justicia de la Nación (20/05/2014). “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”. Fallos 337:611.

Argentina. Corte Suprema de Justicia de la Nación. (24/09/2020) “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. CNT 057589/2012/1/RH001

6.3- Legislación

Congreso de la Nación Argentina (13 de mayo de 1976). Ley de Contrato de Trabajo. (Ley 20.744 de 1976)

Congreso de la Nación Argentina (14 de abril de 2009). Ley de Protección integral a la mujer. (Ley 26.485 de 2009)

Congreso de la Nación Argentina. (19 de diciembre de 2018). Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado. (Ley 27.499 de 2018)

6.4. Otras fuentes

Comité sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (1979).

Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. *Convención Belem do Pará*.

Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (1992). Recomendación General n° 19. *La Violencia contra la Mujer*. (CEDAW).

