



TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN.

Alumno: Mario Gabriel Aguilera.

Legajo: VABG58192.

DNI: 29931527.

Año: 2021

Opción de trabajo: Comentario a fallo de autos; KRAUS Ingrid Analia contra La Caja ART por enfermedad profesional- Cámara Segunda de la Corte Suprema de la Provincia de Mendoza- noviembre del 2020.

Tema elegido: Cuestiones de Genero.

“Sumario: I. Introducción. – II. Aspectos procesales: Premisa fáctica. Historia procesal. Decisión del Tribunal. - III. Ratio decidendi.. IV Descripción del análisis conceptual de antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V Postura Propia. VI Conclusión. Bibliografía.”

I Introducción.

El fallo elegido para realizar un profundo y exquisito análisis resulta ser el siguiente: Kraus Ingrid Analia contra la Caja A.R.T. Por enfermedad Profesional, Recurso Extraordinario Provincial, Sala Segunda de la Excma. Suprema Corte de Justicia. Con fecha de sentencia en 10 de Noviembre del año 2020 este fallo fue extraído desde el sitio web oficial de la Suprema Corte De Justicia de la Provincia de Mendoza, la misma es una sentencia que se encuentra firme, porque no se puede apelar a instancia superior, ya que la actora deduce recurso extraordinario provincial en contra de la sentencia definitiva dictada por la Excma. Cámara Segunda del Trabajo, De Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial. Este fallo lo he elegido por ser en primer lugar coincidente con el tema elegido que es género, y en segundo lugar por tener un defecto que a posterior mencionare, que considero que es oportuno destacar en esta especie de resoluciones judiciales a la hora de transitar por esta temática.

El fallo en referencia contiene, desde la posición actual de quien analiza, posición que se desarrollara in fine, una serie de concatenados errores partiendo desde la incorrecta apreciación de las pruebas, certificados médicos los cuales fueron desconocidos por sus supuestos creadores, por lo cual este problema pone en tela de juicio el pronunciamiento de la demandante no logrando establecer la relación de causalidad adecuada, se desconoce en absoluto el Dictamen de Procurador de la Provincia, como así también se aleja parcialmente del informe de la Superintendencia de Riesgos De Trabajo.

Es dable resaltar que si bien la temática de Género es relativamente novedosa en el derecho resulta interesante el desenvolvimiento de los tribunales locales y más aun de los Superiores

a la hora de fallar en relación a ese tema. Por lo tanto los invito a seguirme en el presente trabajo.

II ASPECTOS PROCESALES

PREMISA FACTICA:

La actora Ingrid Analia Kraus, inicia relacion laboral para febrero de 1999, en la Zona Este de la Provincia de Mendoza, para Benvenuto S.A. y lego para La Campagnola S.A.C.I, relata que durante el desarrollo de sus tareas durante esos años fue víctima abusos laborales, tratos humillantes, acoso laboral, discriminación y que producto de estos padece de patologías físicas como así también psicológicas y psiquiátricas. Aduce que permanentemente sufría cambios de horarios laborales que le impiden capacitarse y esto motivo a que fuera degradada en sus funciones, que no fueron tomadas en cuenta su condición de mujer. Es por ello que la agraviada recurre a la justicia y acciona contra La Caja ART S.A. por indemnización por enfermedad laboral ante la Excma. Cámara Segunda de Trabajo, De Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción. Por su parte la accionada presenta excepción por falta de legitimación sustancial pasiva, aduciendo que no le corresponde a ella responder por daños psicológicos o psiquiátricos derivados de cuestiones que superan los riesgos de trabajo, y desconoce los daños físicos reclamados por la actora.

La sentencia de Cámara rechazó la demanda interpuesta por la señora Ingrid Analía Kraus contra LA CAJA A.R.T. S.A. (hoy EXPERTA A.R.T. S.A.) por la suma de \$ 79.993,77 en concepto de pago de prestaciones dinerarias de Ley 24.557.

HISTORIA PROCESAL:

La actora acciona contra La Caja ART S.A. por indemnización por enfermedad laboral. Luego interpone, habiendo obtenido un fallo contrario a sus pretensiones, recurso extraordinario Provincial contra la sentencia dictada por la Excma. Cámara Segunda de

Trabajo, De Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción. Se admite el recurso y se ordena la suspensión de los procedimientos en la causa principal.

RESULTADO DEL FALLO:

En un fallo unánime la Segunda Sala de la Corte Suprema de Mendoza admite parcialmente el recurso extraordinario provincial interpuesto, y en consecuencia, anula la sentencia dictada en los autos N° 12.345 caratulados “KRAUS, INGRID ANALIA C/ LA CAJA A.R.T. SA. Y OTS. P/ INDEMNIZACIÓN ENFERMEDAD PROFESIONAL”, originarios de la Excma. Cámara Segunda del Trabajo, Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial de Mendoza. Remite las actuaciones al subrogante legal, Primera Cámara del Trabajo, Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial de Mendoza, a fin de que dicte un nuevo pronunciamiento de conformidad a una sentencia con perspectiva de género y en relación a las dolencias psíquicas reclamadas. Luego impone costas y regula los honorarios.

III RATIO DECIDENDI:

La desigualdad del hombre y la mujer, construida a partir de patrones socio-culturales, da lugar a la violencia estructural contra la mujer que encuentra su fundamento en las relaciones desiguales y jerarquizadas entre los sexos. Asimismo, 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 incursos en tal situación de inferioridad. No es admisible crear diferencias de tratamiento entre seres humanos que no se correspondan con su única e idéntica naturaleza (Corte IDH. Opinión consultiva OC-4/84, 19 de enero de 1984). Cualquier tipo de violencia ejercida sobre la mujer, en cualquier ámbito –incluido el laboral-, atenta no solamente al derecho a la igualdad y a la no

discriminación, sino también al referido derecho a la dignidad y a la integridad humana. He referenciado además que la interseccionalidad de la discriminación es una forma particular de discriminación que resulta de la intersección de diversos motivos prohibidos que dan como resultado una forma determinada de discriminación con características específicas (Corte IDH “Gonzales Lluy y otros vs. Ecuador”). La discriminación interseccional no sólo se refiere a la discriminación basada en diferentes motivos, sino que atiende a la concurrencia simultánea de diversas causas de discriminación que pueden tener un efecto sinérgico, superior a la simple suma de varias formas de discriminación, y que combinadas generan un tipo particular de discriminación (Vargas Vera, G. (2016).

Ahora bien sabido es que, en la actual etapa de evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del *jus cogens* (Conf. Corte I.D.H., Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2013. Serie A No. 18, párrs. 101, 103 y 104, y Caso Espinoza Gonzáles Vs. Perú, *supra*, párrs. 216 y 220).

Así, sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permea todo el ordenamiento jurídico, esto es: -Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw), receptada por nuestra Constitución Nacional en el artículo 75, inciso 22, con jerarquía *supra legal*; - Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará); - Organización Internacional del Trabajo tales como Convenio N°111, Convenio N°156, Convenio N°190 sobre la violencia y el acoso, Recomendación N°165. Y, dentro de nuestra legislación interna encontramos la protección constitucional dispuesta en los arts. Art 14, 14 bis, 16 y 75 inc 22 y 23; la ley 23.592 de “Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales y Medidas Contra Actos Discriminatorios”, la Ley 26.485 y su decreto reglamentario 1011/2010 de “Protección Integral de las Mujeres” y, en el específico ámbito laboral, los artículos 17 y 81 de la Ley de Contrato de Trabajo. Al respecto, nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación ha reafirmado en fallo reciente que, la propia LCT —prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, entre otros, —por motivo de sexo (art.17) y considera —trato desigual

al dispensado a los trabajadores por esa misma razón, entre otras (art.81) (CSJN Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido. CNT 057589/2012/1/RH001).

IV DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS CONCEPTUAL DE ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES.

El punto de litigioso que se analiza a partir desde acá es si es procedente o no el recurso interpuesto por la agraviada y no así si corresponde o no el reclamo de indemnización de la actora por parte de la demandada.

Como ut supra se menciona la Sala Segunda de la Excma. Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza admite en un fallo unánime parcialmente el recurso extraordinario provincial interpuesto, y en consecuencia, anula la sentencia dictada en los autos N° 12.345 caratulados “KRAUS, INGRID ANALIA C/ LA CAJA A.R.T. SA. Y OTS. P/ INDEMNIZACIÓN ENFERMEDAD PROFESIONAL”, originarios de la Excma. Cámara Segunda del Trabajo, Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial de Mendoza. Remite las actuaciones al subrogante legal, Primera Cámara del Trabajo, Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial de Mendoza, a fin de que dicte un nuevo pronunciamiento de conformidad con lo decidido en la Primer Cuestión y en relación a las dolencias psíquicas reclamadas. Y desde el análisis de la ratio decidendi se puede observar que el tribunal se apoya en su fallo en los siguientes entre otros antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales:

- Corte IDH “Gonzales Lluy y otros vs. Ecuador: dictada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante “la Corte Interamericana”, “la Corte” o “el Tribunal”) el 1 de septiembre del 2015. La Corte declaró la responsabilidad internacional de la República del Ecuador por la violación de los derechos a la vida e integridad personal, a la educación y a las garantías judiciales, en perjuicio de Talía Gabriela Gonzales Lluy. Además, la Corte encontró que el Estado era responsable por la violación del derecho a la integridad personal en perjuicio de Teresa Lluy e Iván Mauricio Lluy, madre y hermano de la víctima,

respectivamente. Dichas violaciones derivaron del contagio sufrido por Talía Gabriela Gonzales Lluy con el virus del VIH, al recibir, cuando tenía tres años de edad, una transfusión de sangre a la que no se le habían realizado las pruebas serológicas respectivas. La sangre provenía de un banco de sangre de la Cruz Roja de la provincia del Azuay, Ecuador, y la transfusión fue hecha en una clínica de salud privada. Posterior al contagio, la madre de la víctima interpuso varios recursos ante instancias penales y civiles buscando que se sancionara a las personas responsables del contagio de Talía, así como el pago de daños y perjuicios, los cuales no prosperaron. La Corte determinó, entre otros aspectos, que las negligencias que condujeron al contagio de Talía Gonzales Lluy eran imputables al Estado, pues no cumplió adecuadamente con el deber de garantía, específicamente con su rol de supervisión y fiscalización frente a entidades privadas que prestan servicios de salud. Asimismo, la Corte determinó la discriminación que sufrió Talía, como resultado del estigma generado por su condición de persona viviendo con VIH, así como la condición de vulnerabilidad en la que se encontraron ella y su familia al ser discriminados en los ámbitos educativo, laboral y de vivienda, aislados de la sociedad y estar en condiciones económicas precarias. El Tribunal estableció que su Sentencia constituye por sí misma una forma de reparación y, además, ordenó al Estado determinadas medidas de reparación. (https://www.corteidh.or.cr/cf/jurisprudencia2/ficha_tecnica.cfm?nId_Ficha=428&lang=es)

- Vargas Vera, G. (2016). La discriminación ocasionada por diversos motivos, categorizados históricamente como prohibidos, ha sido analizada a través de numerosos instrumentos y resoluciones de múltiples organismos internacionales. Como una evolución de este análisis, en los últimos años se ha desarrollado el concepto de “discriminación interseccional”; entendiendo como tal a una forma particular de discriminación que resulta de la intersección de diversos motivos prohibidos que dan como resultado una forma determinada de discriminación con características específicas. En el caso Gonzales Lluy y otros vs. Ecuador, la Corte Interamericana de Derechos Humanos atendió la interseccionalidad de la discriminación sufrida por la víctima y la analizó considerando las características específicas de la misma. En el presente ensayo se analizará el desarrollo del concepto de interseccionalidad; posteriormente se desarrollará la aplicación de la interseccionalidad que realizó la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Gonzales Lluy y otros vs. Ecuador, y finalmente se presentarán conclusiones relativas a la importancia del

desarrollo del concepto de discriminación interseccional. (<https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/iurisdiction/article/view/784>).

- Corte I.D.H., Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2013. Serie A No. 18, párrs. 101, 103 y 104. En concordancia con ello, este Tribunal considera que el principio de igualdad ante la ley, igual protección ante la ley y no discriminación, pertenece al jus cogens, puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico. Hoy día no se admite ningún acto jurídico que entre en conflicto con dicho principio fundamental, no se admiten tratos discriminatorios en perjuicio de ninguna persona, por motivos de género, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición. Este principio (igualdad y no discriminación) forma parte del derecho internacional general. En la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del jus cogens.

En cumplimiento de dicha obligación, los Estados deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de jure o de facto. Esto se traduce, por ejemplo, en la prohibición de emitir leyes, en sentido amplio, de dictar disposiciones civiles, administrativas o de cualquier otro carácter, así como de favorecer actuaciones y prácticas de sus funcionarios, en aplicación o interpretación de la ley, que discriminen a determinado grupo de personas en razón de su raza, género, color, u otras causales.

Además, los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas. Esto implica el deber especial de protección que el Estado debe ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias. (<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf>).

- Caso Espinoza González Vs. Perú, supra, párr. 216 y 220. Sobre el principio de igualdad ante la ley y la no discriminación, la Corte ha señalado que 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 incursos en tal situación. En la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del jus cogens. Sobre él descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permea todo el ordenamiento jurídico.

Además, la Corte ha establecido que los Estados deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de jure o de facto. Los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas. Esto implica el deber especial de protección que el Estado debe ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias. (https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_289_esp.pdf).

-CEDAW. (1993 Art. 2). Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;
- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

(<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>).

- Convención de Belém do Pará. **Ley 24.632** (Art. 2 y 3). Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

- a. que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;
- b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y
- c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra

Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

(<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/36208/norma.htm>).

- CSJN Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido. CNT 057589/2012/1/RH001)... Que de lo expuesto se concluye que, en el marco de las pautas constitucionales e internacionales con jerarquía constitucional aplicables al sub examine, la presunción estatuida por el art. 181 de la LCT debe ser aplicada sin distinciones en razón de género. La solución que aquí se propone encuentra correlato con lo previsto en el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (ley 23.451), norma con nivel supralegal en el orden interno conforme el art. 75, inciso 22, de la Constitución Nacional, en cuanto condena la discriminación contra las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares y prevé expresamente que—la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo... Por ello, habiendo dictaminado el señor Procurador Fiscal, se declara admisible la queja, procedente el recurso extraordinario interpuesto y con el alcance indicado se revoca la sentencia apelada, con costas (art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Vuelvan los autos al tribunal de origen a fin de que, por quien corresponda, se dicte pronunciamiento con arreglo al presente. Hágase saber, acumúlese la queja al principal y, oportunamente, remítase...

(<http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-puig-fernando-rodolfo-minera-santa-cruz-sa-despido-fa20000114-2020-09-24/123456789-411-0000-2ots-eupmocsollaf?>)

V POSTURA PROPIA.

Es dable destacar que si bien quien suscribe a la hora de comenzar con el desarrollo de esta pieza académica, preservaba una crítica al fallo en análisis, por considerar que el mismo se dicta omitiendo el pronunciamiento del Procurador de la Corte de Mendoza, quien aconseja que se haga lugar al recurso extraordinario interpuesto por la actora, desconociendo también que la misma aporta una serie de certificados médicos como prueba de sus lesiones físicas, los cuales no son reconocidos por los supuestos otorgantes, y lo más contradictorio

es que la actora no solicita en ninguna de las instancias que su reclamo sea juzgado desde la perspectiva de género.

Ahora bien, a raíz del estudio mayor sobre esta temática y del análisis del mismo a fin de apoyar la crítica al fallo, es menester pronunciar que la crítica fue subsanada, el parecer de la postura modificada, teniéndose que admitir que la sentencia es absolutamente correcta y acorde a Derecho, y esto es así porque si bien hay que reconocer que el derecho no siempre recepta cabalmente las necesidades jurídicas específicas de las mujeres, lo que se manifiesta tanto en interpretaciones y prácticas jurídicas que carecen de una mirada de género, las cuales quedan evidenciadas en la falta de difusión de mecanismos legales que puedan ser útiles a la hora de brindar un mejor servicio de protección de mujeres que fueron víctimas de este flagelo que atraviesa a la sociedad en su conjunto.

El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia está consagrado, en el ámbito regional, en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994) la cual se reglamenta internamente con la sanción de la Ley 26.485 (Honorable Congreso de la República Argentina), de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

“Hay que adoptar un enfoque constitucional, removiendo los obstáculos que lo dificulten, e integrando la perspectiva de género, como criterio de referencia en todos los casos que involucren relaciones asimétricas y patrones estereotípicos de género” (Poyatas Mato 2018)

Teniendo en cuenta esto es relevante mencionar que lo que dicta la Sala Segunda de la Excma. Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Mendoza, al momento de ordenar, a través del fallo, a la Excma. Cámara Segunda del Trabajo, De Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial, que dicte un nuevo fallo teniendo en cuenta el contexto de género, y se determine la incapacidad derivada de las dolencias psíquicas reclamadas, como así también que la empresa La Campagnola capacite a sus empleados con personal a cargo en la temática de género según Ley 27499 (Honorable Congreso de la República Argentina, 2018), es un adelanto del sistema judicial de esta Provincia, que del análisis del caso claramente surge el desconocimiento del abogado de la actora a la hora de fundamentar el reclamo desde

la perspectiva de género y al mismo tiempo la Excma. Cámara Segunda del Trabajo, De Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial que no realiza una interpretación amplia del marco legal ut supra mencionado, omitiendo que en la Ley N° 26485 se desprende la transversalidad en el abordaje de la violencia de género para su prevención y tratamiento, que no solo se aplica a la violencia intrafamiliar, sino a otras modalidades de violencia contra las mujeres ejercidas en diferentes ámbitos públicos y privados, de forma directa o indirecta, e incluso perpetradas desde el Estado.

“Es el propio proceso de aplicación de las normas, que demuestra aún la existencia de prejuicios y actitudes sexistas por parte de los diversos operadores jurídicos, especialmente los operadores del servicio de administración de Justicia”. (Rodríguez 2007 pag.273).

Como bien se puede apreciar la falta de interpretación amplia de la cuestión de Género evidenciada a través del avance del proceso en cuestión en el que termina con el fallo del máximo tribunal provincial también se evidencia la cuestión del sujeto vulnerable;

“Las personas vulnerables son aquellas que por sus características de desventaja por edad, sexo, estado civil, nivel educativo, origen étnico, situación o condición física y/o mental; requieren de un esfuerzo adicional para gozar de sus derechos fundamentales en un pie de igualdad.” (Medina 2016 pag.2)

Por lo que esta sentencia abarcando ampliamente esta interpretación, la hace más enriquecedora al sistema judicial provincial, porque no solo abarca la cuestión de género sino a esta en el marco de un caso de mobbing, el cual se caracteriza por la conflictividad que ejerce el hostigador sobre la víctima y además por las conductas repetitivas y constantes a lo largo del tiempo; debe existir una serie de conductas repetitivas una conexidad, vale decir debe tener como sustento una sistematización que las convierte a esas conductas encadenadas en una amplia destrucción para el trabajador. (Mac Donald 2020).

VI CONCLUSIÓN.

Por lo cual se concluye que el salto evolutivo del Derecho y la aplicación del mismo se da en actos de la vida judicial como en esta sentencia, que viene a moldar la aplicación de la ley a su valor máximo. Ha quedado en evidencia la falta de conocimientos necesarios sobre

cuestiones de género tanto en los tribunales como en el ejercicio liberal de la carrera de Abogacía y en el grado de estudiante avanzado de Derecho.

En tanto que el estudio de esta temática debe ser abordada por los distintos actores que componen en sistema judicial como también así desde la etapa académica formadora de los profesionales que operaran en el mundo jurídico.

VII Bibliografía:

Mac Donald A. F., La importancia del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia o acoso laboral, 2020, <http://www.saij.gob.ar>.

Medina, G. (2016). Vulnerabilidad, control de constitucionalidad y reglas de prueba. Las categorías sospechosas: una visión jurisprudencial. La Ley. Cita online: AR/DOC/3479/2016.

Poyatos Matas, G. (2018). La justicia sin perspectiva de género no es justicia, es otra cosa. Oficina de la Mujer y Violencia Doméstica, Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires. Recuperado de <http://omvd.jusbaires.gob.ar/content/la-justicia-sin-perspectiva-de-g%C3%A9nero-no-es-justicia-es-otra-cosa>.

Rodríguez, M. (2007). Entre la justicia real y la justicia formal: la discriminación por género en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina. En M. Alegre (coord.), El derecho a la igualdad: aportes para un constitucionalismo igualitario (pp. 273-312). Buenos Aires: LexisNexis.

Vargas Vera, G. (2016) (<https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/iurisdictio/article/view/784>).

Ley 27499, Ley Micaela, sancionada en el 2018 por el Congreso de la Nación Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27499-318666>.

Ley 26485, Ley de protección integral de las mujeres, sancionada en el 2009 por el Congreso de la Nación Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27499-318666>.

Convención de Belém do Pará. **Ley 24.632.**

(<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/36208/norma.htm>).

CSJN Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido. CNT 057589/2012/1/RH001)(<http://www.sajj.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-puig-fernando-rodolfo-minera-santa-cruz-sa-despido-fa20000114-2020-09-24/123456789-411-0000-2ots-eupmocsollaf?>)

Corte IDH “Gonzales Lluy y otros vs. Ecuador”: dictada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2013).
https://www.corteidh.or.cr/cf/jurisprudencia2/ficha_tecnica.cfm?nId_Ficha=428&lang=es