



SEMINARIO FINAL

MODELO DE CASO

TEMA: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, sala II. “K., I. A. c. La Caja Art. S.A. s/ Enfermedad profesional p/ recurso extraordinario provincial” (2020)

NOMBRE: Mercedes Azucena Oller

LEGAJO: VABG85071

DNI: 30.443.135

TUTORA: Romina Vittar

CARRERA: Abogacía

SUMARIO: I. Introducción - II. La premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal - III. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia – IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – V. Postura de la autora – VI. Conclusión- VII. Bibliografía.

I. INTRODUCCION

El presente fallo resulta de gran trascendencia ya que permite alcanzar una resolución de manera integral teniendo en cuenta la legislación conforme a la perspectiva de género. Desde la perspectiva de género los medios probatorios adquieren especial relevancia por su estrecha relación con los derechos de la mujer de poder acceder a la justicia de forma igualitaria. Además, que se puedan adoptar todas las acciones tendientes a evitar la violencia en los espacios donde la mujer desarrolla su vida, en esta situación particular dentro del ámbito laboral (Pasten de Ishihara, 2020).

La relevancia del fallo está centrada en el cumplimiento por parte del Estado de la obligación asumida frente a la lucha por erradicar todo tipo de discriminación y asegurar la igualdad a los grupos más vulnerables. Resulta notable la aplicación de la perspectiva de género en todas las resoluciones tomadas por quienes imparten justicia, no sólo en situaciones como la analizada en donde quien padece el acoso laboral es una mujer, sino que también en cualquier escenario en donde se produzca una vulneración de derechos.

Como regla quien alega el hecho se encuentra en la obligación de probarlo pero al encontrarse en una situación en donde se vulneran derechos fundamentales se invierte la carga probatoria. En los casos de acoso laboral el trabajador debe acreditar los hechos aunque esto resulte bastante complejo.

En el fallo se encuentra un problema jurídico de relevancia al intentar establecer si el artículo 6 c) de la ley 26.485 resulta aplicable al caso concreto. La normativa

corresponde al ordenamiento jurídico pero debe identificarse si resulta aplicable para ello deberá demostrarse la existencia de violencia laboral.

II. LA PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN DEL TRIBUNAL

La señora K.I.A. trabajaba en una empresa en donde recibía trato hostil por parte de sus compañeros y del empleador. Estas conductas violentas derivaron en que la señora sufriera alteraciones psicológicas y se sintiera discriminada por pertenecer al género femenino. Esta situación lleva a que la señora K.I.A. asuma en carácter de actora en el proceso judicial contra la demandada La Caja ART.

La parte actora inicia acción solicitando el pago de las prestaciones dinerarias dispuestas en la Ley 24.557 de Riesgo de Trabajo. La Cámara Segunda del Trabajo, de Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial objeta la demanda acreditando que las pruebas instrumentales y testimoniales aportadas a la causa carecen de entidad para probar los hechos que se alegan y tampoco demostrar el nexo causal.

Tras el rechazo de la demanda la actora interpone recurso extraordinario provincial fundamentando su queja en que la sentencia se torna arbitraria y no resulta objetiva porque lo único que se deja expuesto es la voluntad del juez. La queja se basa principalmente en el análisis que tendría que haberse realizado sobre si la acción u omisión era factible de provocar el daño ocasionado.

En sus votos los miembros de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, sala II toman en cuenta la perspectiva de género y sustentan sus decisiones en normativa de carácter nacional e internacional que tiende al reconocimiento de los derechos de las mujeres dentro de todos los ámbitos. Entre la legislación aplicada se encuentra la Convención de Belém do Pará, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, los Convenios OIT, la Constitución Nacional y la Ley nacional 23.592 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

El recurso extraordinario provincial es admitido parcialmente por la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, sala II, el fallo anula la sentencia dictada por la Cámara Segunda del Trabajo, de Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial y le remite las actuaciones para que se expida nuevamente respecto de las dolencias psíquicas padecidas por la actora. Establece costas para la parte vencida y los honorarios para los profesionales que actuaron en el proceso.

III. ANÁLISIS DE LA *RATIO DECIDENDI* EN LA SENTENCIA

La Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, Sala II por unanimidad resolvió en la causa “K., I. A. c. La Caja Art. S.A. s/ Enfermedad profesional p/ recurso extraordinario provincial”, para ello se encuadró dentro de los siguientes argumentos:

La sra. Kraus, Ingrid Analía dentro de su trabajo vivenció una relación hostil en donde las burlas, el hostigamiento y la discriminación influyeron en su salud psíquica ocasionando importantes secuelas. El contexto se presenta como propio de una “situación de *mobbing* o acoso laboral a partir del cambio de autoridades de la empresa, en el cual comenzaron situaciones de presiones, hostigamiento, malos tratos y burlas que afectaron su persona”¹.

El acoso laboral sufrido por la trabajadora se mantuvo durante toda la relación laboral haciéndose cada vez más grave y ocasionando un deterioro en su salud. El acoso “no fue prevenido y menos aún reparado por la empleadora ni menos por la compañía aseguradora, de conformidad a la correspondiente obligación de resguardar la integridad física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras a su cargo”².

¹ SCMendoza. Sala II. “K., I. A. c. La Caja Art. S.A. s/ Enfermedad profesional p/ recurso extraordinario provincial” (2020). LL AR/JUR/59578/2020

² SCMendoza. Sala II. “K., I. A. c. La Caja Art. S.A. s/ Enfermedad profesional p/ recurso extraordinario provincial” (2020). LL. AR/JUR/59578/2020

La trabajadora era discriminada por ser mujer y ello implicó que no pudiera mantenerse en un puesto laboral de mayor jerarquía por considerarse que si era madre no podía capacitarse según los requerimientos de la empleadora. De esta manera, se pone de manifiesto la violencia ejercida contra la trabajadora y la misma puede encuadrarse dentro de la violencia de género. La ley N° ley 26.485 en el art. 6 c) establece las modalidades de violencia y dentro de ellas se encuentra la violencia laboral que es la padecida por la sra. Kraus. Al referirse a lo antes expuesto el juez Palermo sostuvo:

La trabajadora sufrió una situación de violencia laboral derivada del ambiente de trabajo hostil que contextualizó la relación de trabajo y que esa situación afectó su salud psicofísica, tal como informó el perito psiquiatra. Por tales motivos considero procedente el reclamo en los términos de la ley nacional 24.557³

El trato hostil recibido por la trabajadora también afectó sus derechos e influyó para marcar aún más las desigualdades que se crean en las relaciones de poder y donde existe discriminación respecto a los estereotipos de género. Para romper con este modelo basado en las desigualdades que forma parte de la sociedad desde hace siglos es necesario que:

El derecho de la mujer trabajadora a que sean respetadas sus garantías constitucionales y convencionales, en pie de igualdad con el hombre, exige una mirada con perspectiva de género, bajo el paradigma social que supone que la mujer trabajadora sufre una vulnerabilidad especial que requiere tutela para su no discriminación⁴.

El Máximo Tribunal provincial destacó la necesidad de aplicar la perspectiva de género a los fines de identificar todas aquellas “desigualdades naturalizadas socialmente

³ SCMendoza. Sala II. “K., I. A. c. La Caja Art. S.A. s/ Enfermedad profesional p/ recurso extraordinario provincial” (2020). LL. AR/JUR/59578/2020

⁴ CSJN. "Montani Tribio Daniela cl Trammat S.A. y otros U.T.E p/ despido" p/ recurso extraordinario provincial"(2020)

constituye una forma de propender a la igualdad requerida por nuestro ordenamiento jurídico. Poner el foco en dichas desigualdades contribuye a conocer y modificar las circunstancias concretas que afectan a las mujeres en su vida cotidiana”⁵

IV. ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES.

El acoso laboral es un fenómeno que se presenta dentro de la relación laboral afectando tanto a empleados del sector público como privado, en donde se produce una vulneración de sus derechos que incide directamente ocasionando un deterioro en la salud. El acoso laboral también es denominado *mobbing*, esta es una palabra inglesa que significa a una multitud que asedia a alguien o algo de manera amistosa u hostil (Martínez León, Irurtia Muñiz, Camino Martínez y otros, 2012). Es un accionar colectivo frente a individualidad que resulta hostigada convirtiéndose en la víctima del grupo. El *mobbing* fue definido por Piñuel y Zabala (2001.p.55) como:

Aquel acoso que se produce en el lugar de trabajo, con el objetivo de intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la situación que le brinda su posición organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.

Al hacer referencia al *mobbing* no se está hablando de un conflicto novedoso que se presenta en las relaciones laborales, sino que es una problemática que data desde la antigüedad pero que en los últimos años ha alcanzado una mayor difusión debido a la globalización y a la innovaciones tecnológicas. El *mobbing* es un conflicto laboral que no

⁵ SCMendoza. Sala II. “K., I. A. c. La Caja Art. S.A. s/ Enfermedad profesional p/ recurso extraordinario provincial” (2020). LL. AR/JUR/59578/2020

excluye, sino que por el contrario incluye tanto a los trabajadores hombres como mujeres (Fanjul, 2002).

El desarrollo del *mobbing* se da en distintos planos signados siempre por una relación desequilibrada de poderes. El *mobbing* puede ser vertical ascendente, descendente y horizontal, es así como podrá ser ejercido: “por el jefe sobre uno o más subordinados (en cuyo caso hablamos de bossing); por unos subordinados sobre el jefe o sobre otros jerárquicamente inferiores (*mobbing* vertical); o por unos empleados sobre otros a su mismo nivel (*mobbing* horizontal)”⁶.

Para que pueda desarrollarse el *mobbing* deben existir dos sujetos: el acosador y el sujeto pasivo que es el trabajador sobre el que se realiza el acoso. En algunos casos se considera la existencia de un tercer sujeto que es quien se encuentra dentro del mismo ámbito laboral y aun teniendo conocimiento del hostigamiento no interviene (Hirigoyen, 1999).

El *mobbing* cuenta con muchas características que son compatibles con las que argumenta haber vivido la actora por lo que su testimonio sumado a las pruebas presentadas serviría para acreditar que se estaría ante una situación de acoso laboral. Ya se cuenta con la identificación del hecho ahora resulta necesario establecer que normativa es aplicable a la causa. Al presentar el problema jurídico se sostuvo que existía una norma perteneciente al derecho positivo argentino que podía encuadrarse dentro del caso, esa norma era el artículo 6 c de la ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

La ley 26.485 reconoce la existencia de distintos tipos de violencia y dentro de la tipología de violencia de género coloca a la modalidad de violencia laboral. Es en el artículo 6 c donde se define a la violencia laboral como:

Aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad

⁶ STJ “D.,R.B c/Entretenimientos Patagonia SA s/sumario s/inaplicabilidad de ley”(2002)

o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

Si se procede a realizar el análisis de la última oración del artículo expuesto *ut supra* puede considerarse que se está haciendo referencia al acoso laboral, ya que como lo señala Piñuel y Zabala (2001) el hostigamiento psicológico origina lo que se conoce como *mobbing*. Al referirse el artículo a que la violencia se desarrolla “en forma sistemática sobre una trabajadora” la doctrina al referirse al *mobbing* también le ha atribuido las mismas características: “una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo” (Abajo Olivares, 2006, p.121).

Tomando en consideración la definición de violencia laboral del artículo 6 c de la ley 26.485 y tras haberlo comparado con doctrina calificada puede sostenerse que resulta aplicable a la causa “K., I. A. c. La Caja Art. S.A. s/ Enfermedad profesional p/ recurso extraordinario provincial”. El artículo en cuestión será tomado como basamento al momento de esgrimir el fallo.

V. POSTURA DE LA AUTORA

El fallo marca un importante cambio en cuanto a la manera en que se debe juzgar y esto radica en la necesidad de tener en cuenta la perspectiva de género a los fines de evitar todas las situaciones en donde los derechos no sean tenidos en cuenta de manera igualitaria. Desde la perspectiva de género es necesario que los derechos de la mujer trabajadora sean considerados de manera igualitaria con los del hombre y se deje de tratar

a la mujer desde una mirada discriminatoria por considerar que al resultar más vulnerable necesita de una protección especial.

La perspectiva de género permite que el material probatorio aportado a la causa pueda alcanzar una mayor importancia en cuanto a los derechos de las mujeres y la posibilidad que se les brinda de acceder de manera igualitaria a la justicia. Es justamente el respeto por los derechos consagrados constitucionalmente como son la igualdad, la no discriminación y el trabajo digno lo que merece ser tratado desde una perspectiva de género que permita desentrañar las desigualdades, ya que al conocerlas puede comenzarse a trabajar en ellas para desnaturalizarlas.

En el fallo se encuentra un problema jurídico de relevancia al intentar establecer si el artículo 6 c) de la ley 26.485 resulta aplicable al caso concreto. La normativa corresponde al ordenamiento jurídico pero debe identificarse si resulta aplicable para ello deberá demostrarse la existencia de violencia laboral. La relación de trabajo hostil que atravesaba la trabajadora pudo ser comprobada mediante la acreditación del material probatorio y esto permitió calificar el hecho como una situación típica de *mobbing* o violencia laboral.

La ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales es una legislación amplia que permite ser empleada frente a casos de *mobbing*, ya que en el artículo 6 inc c) alude al hostigamiento psicológico. De esta manera, pudo resolverse el problema de relevancia ya que la norma pertenecía al ordenamiento jurídico y también era posible de ser aplicada al caso en concreto.

El *mobbing* encuentra su raíz en la relación que surge entre las personas dentro del ámbito laboral, pero no frente a cualquier relación, sino frente a una en donde predomine la desigualdad de poder. Esa desigualdad estructural se pone en evidencia cuando una persona hostiga a otra con la finalidad de desestabilizarla física y psicológicamente para que termine por abandonar su fuente laboral.

La actora era discriminada y hostigada por su género, el ser mujer y madre la colocaba en un estado de mayor vulneración, el que era aprovechado por sus compañeros de trabajo para dañarla en su integridad. Estas situaciones de hostigamiento guardaban el

propósito de impedir que la trabajadora, por ser mujer, pudiera capacitarse y así obtener un puesto de mayor jerarquía. Aquí puede verse como todavía los pensamientos patriarcales se encuentran presentes en la sociedad impidiendo el avance de la igualdad entre las personas.

El *mobbing* se crea dentro de un ambiente en donde su comprobación resulta bastante intrincada como lo ha argumentado Piñuel y Zabala (2001) es un enemigo silencioso que sólo puede ser identificado por quien lo padece y en la mayoría de los casos es ignorado por el entorno. Para lograr demostrar la existencia de *mobbing* en la presente causa se tuvo que recurrir a la amplitud probatoria que permite la ley 26.485 en el artículo 16 inc i). Se considera que la amplitud probatoria en los casos de violencia hacia la mujer es verdaderamente necesaria por la dificultad que tiene de obtenerse pruebas, por ejemplo testimoniales, debido a que las personas muchas veces no quieren participar y prefieren callar convirtiéndose de forma tácita en cómplices del hostigador.

Es así como todas las pruebas fueron valoradas y se consideró principalmente lo expresado por la víctima conforme a sus vivencias evaluando desde una mirada de género. Mediante las pruebas la Corte pudo determinar la existencia de una situación típica de *mobbing* por lo que era procedente que la actora percibiera el reclamo que demandaba. En casos como este el daño puede ser resarcido en parte desde el punto de vista económico pero hay cuestiones que nunca van a volver a su estado inicial como es la salud deteriorada de la mujer, los miedos que pueden haberle quedado y hasta la imposibilidad de volver a insertarse en el mundo laboral.

VI. CONCLUSION

El *mobbing* como problemática relacionada al mundo del trabajo daña a sus víctimas en sus derechos y deja secuelas que no pueden ser resarcidas, como son las enfermedades físicas y psicológicas. La carencia de igualdad proveniente de la discriminación por género sumada a las relaciones laborales desiguales de poder son el ámbito perfecto para que fenómenos como el *mobbing* cuenten cada vez con más víctimas.

La implementación de la perspectiva de género ha permitido generar una transformación en cuanto al reconocimiento del derecho de las mujeres y su real posibilidad de acceso a la justicia. Los operadores judiciales tienen la obligación de tomar todas aquellas acciones que permitan prevenir y erradicar la violencia dentro de todos los contextos en donde la mujer desarrolle su vida.

Desde el Estado se asume el objetivo fijado en la ley 26.485 tendiente a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, sin dejar de tener en cuenta la violencia laboral que muchas padecen y se enfoca en la búsqueda de la igualdad de trato respecto de aquellos colectivos más vulnerables. Debe destacarse que la perspectiva de género no resulta aplicable solamente a aquellas situaciones en donde las mujeres sean vulneradas en sus derechos, sino que es una perspectiva amplia que involucra también a los varones frente a cualquier contexto de discriminación y desigualdad.

VII. BIBLIOGRAFÍA

DOCTRINA.

- Fanjul, Aurelio J. (2002) *El acoso moral (mobbing). Un nuevo riesgo en la medicina del trabajo*. Buenos Aires: Astrea
- Martínez León, M., Irurtia Muñiz, M., Camino Martínez León, C., Torres Martín, H y Queipo Burón, D. (2012) *El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: patología emergente mobbing in the workplace: emergent pathology*. España. Facultad de Psicología Universidad de Valladolid. Disponible en: http://www.uv.es/gicf/3Ar1_Mtz_Leon_GICF_03.pdf
- Piñuel y Zabala, Iñaki. (2001) *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. España: Editorial Sal Terrae
- Pasten de Ishihara, G. (2020) *Violencia laboral: hostigamiento psicológico y derecho a la reparación integral*. La Ley. Argentina
- Hirigoyen, M. (1999) *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Paidós

LEGISLACIÓN

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer
- Constitución Nacional
- Ley 20.447 de Contrato de Trabajo
- Ley nacional 23.592 de Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales y Medidas Contra Actos Discriminatorios
- Ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

JURISPRUDENCIA

- Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, sala II. “K., I. A. c. La Caja Art. S.A. s/ Enfermedad profesional p/ recurso extraordinario provincial” (2020)
- CSJN. "Montani Tribio Daniela cl Trammat S.A. y otros U.T.E p/ despido" p/ recurso extraordinario provincial"(2020)
- STJ “D.,R.B c/Entretenimientos Patagonia SA s/sumario s/inaplicabilidad de ley”(2002)