

# UNIVERSIDAD SIGLO 21

SEMINARIO FINAL



**Perspectiva de género.**

**Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, sala II.**

**Autos: “K., I. A. c. La Caja Art. S.A. s/ Enfermedad profesional p/ recurso extraordinario provincial”**

**LA VIOLENCIA LABORAL CONTEMPLADA DESDE  
LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

**NOMBRE:** Antonella María Plugoboy

**LEGAJO:** VABG67193

**DNI:** 36.910.148

**TUTOR:** Romina Vittar

**CARRERA:** Abogacía

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

## **I. INTRODUCCION**

La relevancia del fallo en análisis se asienta en la idea de la igualdad esencial, aquella que no distingue entre hombres y mujeres al momento de resolver un conflicto y aplicar las leyes alcanzando de esta manera el ejercicio efectivo de los derechos (Pérez del Viso, 2021). El fallo hace notoria la existencia de la violencia laboral que es vivida por la trabajadora y que la coloca en una posición asimétrica respecto a sus compañeros de trabajo.

La Corte Suprema de la provincia de Mendoza pone fin al conflicto judicial dictando una sentencia en la que se toma como piedra angular la perspectiva de género. En adelante los operadores judiciales resolverán tomando en cuenta la perspectiva de género a los fines de lograr impartir una justicia mucho más equitativa.

Tras la lectura pormenorizada del fallo se ha podido reconocer la existencia de un problema jurídico de relevancia que se relaciona con la identificación de la normativa que resulta aplicable al caso concreto

Respecto al problema de relevancia se reconoce la normativa como perteneciente al ordenamiento jurídico nacional pero se busca establecer si puede aplicarse a la situación concreta (Mac Cormick, 1978). Es necesario identificar si la trabajadora ha sido víctima de acoso laboral y si de esta manera resulta aplicable 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 que regula la violencia laboral en contra de la mujer.

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

La causa se origina en el año 2017 cuando la parte actora, K.I.A. traba demanda por daños y perjuicios en contra de quien fuera su empleadora la empresa La Campañola SA y también sobre La Caja ART. La Cámara Segunda del Trabajo, de Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial recibe la causa individualizada. Antes de que la Cámara emitiera su dictamen la actora y la codemandada La Campañola SA logran llegar a una conciliación y dan por terminado su pleito. Frente a esta situación el Tribunal se expresa ordenando la homologación judicial del acuerdo.

La Sra. Kraus mediante representante legal presenta demanda solicitando el pago de \$79.993,77 en concepto de prestaciones dinerarios regulados por la ley de Riesgos de Trabajo. La Excma. Cámara Segunda del Trabajo, de Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial de la provincia de Mendoza procede a rechazar la demanda tras considerar que es controvertido el poder reconocer a La Caja como legitimada pasiva en la causa. Se pronunció también sobre las pruebas instrumentales al no reconocerles entidad suficiente.

No conforme con la decisión de la Cámara la parte actora interpone recurso extraordinario provincial insistiendo en la legitimación pasiva de La Caja ART y descalificando el análisis que el juez realiza sobre el material probatorio, ya que no valora la declaración hecha por la actora en el marco 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.

Seguidamente, se corre traslado a la demandada el cual es respondido por el apoderado de la aseguradora de riesgo de trabajo. También, se remite el dictamen del Procurador General que no hace lugar al recurso extraordinario.

La Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, sala II falla a favor de reconocer parcialmente el recurso extraordinario provincial, anular la sentencia “KRAUS, INGRID ANALIA C/ LA CAJA A.R.T. SA. Y OTS. P/ INDEMNIZACION ENFERMEDAD PROFESIONAL” devolviéndola a la Cámara Segunda del Trabajo,

Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial para que dicte otra sentencia respecto a las dolencias de la actora conforme a lo expuesto en los votos. Se imponen las costas y la regulación de los honorarios.

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

Por unanimidad la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, Sala II procedió a rechazar de forma parcial el recurso extraordinario provincial presentado por la parte actora. Para llegar a esta resolución los jueces José Valerio, Omar Palermo y Mario Adaro esgrimieron los siguientes argumentos:

Se procedió a acreditar la existencia de las patologías psicológicas que la actora había expuesto y se reconoció que dichas patologías son la consecuencia directa de haber tenido que vivenciar una relación laboral marcada por la hostilidad. La vulnerabilidad a la que era expuesta la trabajadora, sumada a la violencia ejercida por el hecho de ser mujer llevó a la Corte a considerar que la actora vivió una situación que se compara con el acoso laboral y que corresponde a la Aseguradora de Riesgos de Trabajo responder por la dolencia ocasionada a su salud.

En este contexto se pone de manifiesto que el pertenecer al género femenino resultó un factor desencadenante en la vulneración de derechos que sufrió la trabajadora y que la verticalización de las relaciones de poder se hiciera más amplia. Ser mujer, madre y tener carga familiar aparejo que la trabajadora fuera discriminada y hasta que no se respetara el puesto laboral que se le había asignado. Por cumplir esas tres condiciones no resultaba posible que lograra realizar un perfeccionamiento laboral, como si fueran factores condicionantes para que las mujeres logren lo que se proponen. La situación de la trabajadora es entendida como de discriminación múltiple por el hecho de ser mujer y trabajadora.

Las pruebas permitieron determinar que la trabajadora estuvo expuesta a una relación laboral discriminatoria en que sus derechos no fueron respetados ni por sus compañeros, ni tampoco por la empresa empleadora que hizo caso omiso a su deber de evitar todo tipo de falta de igualdad entre los trabajadores. La situación colocó a la

trabajadora dentro de una situación de vulnerabilidad que resulta encuadra con la violencia de género. Es por ello que en la causa resulta aplicable el artículo 6 c) de la ley N° 26.485 que regula la modalidad de violencia laboral.

El Tribunal destacó la importancia que tiene la perspectiva de género al momento de resolver una causa debido principalmente a que implica:

Una tarea interpretativa de los hechos y las pruebas que reparen en el contexto, en las condiciones de particular vulnerabilidad o discriminación, en la existencia de vínculos de poder entre las personas involucradas, en la existencia de discriminaciones múltiples, en el análisis de si las normas aplicables responden a estereotipos sexistas y tienen un impacto diferenciado para la persona y para el contexto. También suponen una mirada de la normativa que garantice mejor el derecho a la igualdad, que resuelva las asimetrías de poder o desigualdad estructural, que repare en las medidas de acciones positivas disponibles, etc<sup>1</sup>

Debe acudirse a la aplicación de la perspectiva de género cuando en el caso se vulneren derechos a causa de la falta de igualdad. Todo acto de desigualdad debe de resultar exteriorizado para que sea conocido por la comunidad y que comience a producirse un cambio social que permita terminar con los estereotipos discriminatorios. Dentro del ámbito laboral es importante zanjar las desigualdades de poder basadas en los estereotipos de género pero siempre desde una perspectiva de igualdad sin discriminación y no desde la igualdad por sometimiento. Esta igualdad por sometimiento es la que actúa sobre “los patrones culturales y económicos-sociales que informan la construcción genérica de las personas, mediante la afirmación de comportamientos diferenciados de acuerdo con el sexo y el impacto diferencial que producen en las oportunidades laborales de mujeres y varones” (Pautassi, 2011, p.279)

---

<sup>1</sup> SCMendoza. Sala II. “K., I. A. c. La Caja Art. S.A. s/ Enfermedad profesional p/ recurso extraordinario provincial” (2020).

#### **IV. DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES**

En esta instancia de la nota a fallo se procederá a presentar los antecedentes que permitan brindar una mirada amplia sobre el problema jurídico de relevancia que se plantea. Es por ello, que se comenzará por brindar una conceptualización de la figura del *mobbing* para posteriormente analizar si corresponde que se aplique el artículo 6 inc c de la ley 26.485.

El *mobbing* o acoso laboral es un concepto que se analiza desde distintos campos del saber. Se lo ha conceptualizado como la manifestación de:

Una conducta abusiva, y especialmente, los comportamientos, palabras, actos gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo (Hirigoyen, 1999, p.48).

Por mucho tiempo a nivel nacional no había existido ninguna definición de *mobbing* pero eso fue superado cuando la jurisprudencia en el fallo Dufey sostuvo que se definía como:

Un proceso destructivo sutil, que puede llevar a la discapacidad permanente, como así también a la muerte de la víctima... La agresión tiende a desencadenar ansiedad, y la víctima se coloca en actitud defensiva (híper vigilancia) por tener una permanente sensación de amenaza, surgiendo sentimientos de fracaso, impotencia y baja autoestima. El (la) trabajador(a) queda desestabilizado(a),..., debilitado(a) y estigmatizado(a), siendo considerado(a) como una persona de “difícil convivencia”, “mal carácter” y “loco”(a)... La víctima que continúa trabajando es responsabilizada por la caída de la producción y por la falta de calidad del producto producido o del servicio prestado<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> STJ “D.,R.B c/Entretenimientos Patagonia SA s/sumario s/inaplicabilidad de ley”(2002)

El género suele ser uno de los factores que más influencia tiene respecto al desarrollo del *mobbing*. Aunque si bien es real que cualquier persona puede resultar víctima de este fenómeno que se desarrolla dentro del ámbito laboral también se presenta un “predominio de violencia del hombre o de los hombres contra las mujeres que nace a partir de las características sociales y culturales que les son atribuidas, así como a la existencia de relaciones de poder asimétricas que configuran jerarquías”<sup>3</sup>.

Desde una mirada igualitaria el *mobbing* ha sido considerado como: “una forma de violencia discriminatoria hacia una determinada persona por parte de sus superiores o el resto de compañeros que afecta por igual a hombres y mujeres de todas las edades y puede llegar a causar el hundimiento psicológico” (Mc Donald, 2010, s.d.) Se hace referencia al *mobbing* desde una mirada igualitaria porque la tendencia actual es que todas las causas sean tratadas teniendo en cuenta la perspectiva de género, la que consiste en “una mirada ética y crítica para enfrentar la inequidad, la desigualdad y los estereotipos prevalecientes” (Dening, 2021, p. 6).

El *mobbing* puede manifestarse en tres planos: ascendente, descendente y horizontal (Abajo Olivares, 2004). La trabajadora del fallo en análisis tuvo que enfrentarse a dos de estos tipos: por una parte horizontal cuando eran sus compañeros de área los que realizaban el hostigamiento y descendente, cuando era el superior jerárquico quien la acosaba.

Planteado un panorama general de la figura del *mobbing* se pasará a analizar si es viable aplicar el artículo 6 inc c de la ley 26.485. El artículo citado establece que la violencia laboral es:

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

---

<sup>3</sup> CNTrab., sala I. “C. R., S. R. c. C. C. I. C. SA y otros s/ despido” (2018)

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.

La ley 26.485 forma parte de ordenamiento jurídico nacional desde el año 2009 y muchos doctrinarios sostienen que ha venido a llenar el vacío legal existente en torno al *mobbing*, esto se debe principalmente a que al establecer las modalidades de violencia identifica en torno a la violencia laboral al “hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”<sup>4</sup>. Tras la lectura del artículo 6 inc c) puede reconocerse que el *mobbing* constituye una forma de violencia laboral y por lo tanto la ley 26.485 resulta de aplicabilidad para la causa.

Si bien es cierto que existe dentro del ordenamiento jurídico nacional una extensa legislación que podría aplicarse a los casos de *mobbing* (Art. 16 y 14 bis de la Constitución Nacional, art. 17 y 81 de la Ley de Contrato de Trabajo, Art. 1 de la ley de Actos Discriminatorios, entre muchos otros) es en la modalidad de violencia laboral de la ley 26.485 donde se lo reconoce de una mejor manera y se establecen las consideraciones a tener en cuenta durante el proceso como es la importancia de la amplitud probatoria.

## V. POSTURA DE LA AUTORA

El *mobbing* es una problemática que se presenta cada vez más dentro de la relación laboral y afecta derechos importantes de las personas por los que debe lucharse para que no resulten vulnerados. El acoso laboral encuentra su génesis en las relaciones desiguales de poder logrando hostigar a la persona sobre la que se ejerce el poder hasta el punto afectar su salud y de hacerla perder su trabajo.

El *mobbing* puede presentarse de diversas maneras, en el caso de la actora era ejercido por sus superiores jerárquicos aunque también por sus compañeros de sector

---

<sup>4</sup> Ley 26.485 Art 6 Inc c)

(*mobbing* horizontal). En esta última situación se comparte la idea de Otaola (2021, p.2) cuando considera que: “se genera entre pares, entre trabajadores porque ven en la víctima un probable rival laboral con mejores condiciones de ascenso y progreso”. Las rivalidades laborales entre compañeros, los celos y el querer tener acceso a un mismo puesto laboral pueden ser razones suficientes para pergeñar el hostigamiento hacia otro compañero al fin de desestabilizarlo y hacerlo abandonar su trabajo. Lo que no es tenido en cuenta por el hostigador es el maltrato que produce en la salud de la víctima y en lesión que provoca a sus derechos.

Desde la mirada de la autora de esta nota a fallo se considera que el problema de relevancia planteado al inicio de la nota a fallo ha quedado resuelto en cuanto pudo comprobarse que el artículo 6 inc c) de la ley 26.485, el cual pertenece al ordenamiento jurídico nacional es posible de ser aplicado a una situación típica de *mobbing*. En el último párrafo del artículo antes mencionado se refiere al *mobbing* al sostener que la violencia laboral incluye “incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”. Todo lo que se expone en el artículo resulta similar a lo tomado por Abajo Olivares (2004, p.121) al sostener que el *mobbing* se presenta en la relación de trabajo:

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, con el objetivo de lograr que la víctima acabe abandonando su puesto laboral, o de satisfacer la necesidad del agresor de canalizar y satisfacer una serie de impulsos y tendencias psicopáticas aprovechando para ello las deficiencias y características de la organización y del entorno laboral.

El *mobbing* ha sido una figura que por mucho tiempo ha carecido de una legislación específica dentro del ordenamiento jurídico nacional pero ahora puede considerarse que este tema ha quedado zanjado y que la aplicación de la ley 26.485 es correcta. La amplitud probatoria que permite la legislación brinda una importante

posibilidad de presentar un amplio abanico de pruebas que logren establecer el nexo causal entre estas y los hechos argumentados por la actora.

Es valioso resaltar que el pronunciamiento es abordado desde una perspectiva diferente y es la de género. Desde la perspectiva de género se procede a analizar las causas teniendo en cuenta la desigualdad y los estereotipos sociales que se basan en el género. La implementación de la perspectiva de género por parte de quienes deben impartir justicia no resulta opcional, sino que por el contrario es una obligación que debe ser tomada en cuenta para respetar el derecho de todas las personas de acceder a la justicia.

Los administradores judiciales realizan un real esfuerzo tendiente a la creación de distintas opciones que permitan identificar las desigualdades que existen dentro de la sociedad y trabajar en torno a ellas para prevenirlas. La aplicación de la perspectiva de género era una deuda que se tenía con la sociedad y principalmente con las mujeres, para que pudieran gozar de un real acceso a la justicia y conseguir la legitimación de sus derechos

## **VI. CONCLUSION**

El *mobbing* o acoso laboral constituye una forma de maltrato físico, psicológico y sobre sus derechos que sufre el trabajador cuando realiza sus actividades. El género es uno de las causas más comunes para que se manifieste la violencia laboral, ya que existe una forma de violencia encubierta que nace de los estereotipos culturales y de las relaciones en donde el poder no resulta igualitario. Quien tiene más poder hostigar, discrimina y vulnera los derechos de otra persona a la que convierte en su víctima.

La violencia laboral basada en el género tiene por principal víctima a la mujer por estar inmersa en una relación donde el poder se tiene de manera diferente y se emplea para crear desigualdad. Es por lo antes expuesto, es que se torna relevante la aplicación de la perspectiva de género porque logra indagarse sobre la aplicación igualitaria del derecho y reconoce que existe discriminación, relaciones desiguales de

poder amparados en un sistema patriarcal que todavía no se ha logrado erradicar y que es frente a esto que se debe luchar para lograr aplicar la justicia de manera ecuatorial.

## VII. BIBLIOGRAFÍA

### Doctrina.

- Abajo Olivares, F. (2004) *Mobbing: El acoso psicológico en el ámbito laboral*. Buenos Aires: Depalma
- Dening, L. (2021) *Mobbing y perspectiva de género*. Buenos Aires: La Ley. Cita: AR/DOC/1444/2021.
- Hirigoyen, M. (1999) *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Ediciones Paidós
- Mac Cormick, D. (1978) *Legal Reasoning and Theory*. Oxford: Clarendon Press
- Mac Donald, Andrea (2010) Mobbing: un nuevo fenómeno en el derecho laboral. *Diario Judicial*. Disponible en: <http://www.diariojudicial.com/nota/11293>. Recuperado el 20/10/2021
- Otaola, M. (2021) *Mobbing o acoso laboral en Argentina: visibilizar para prevenir y disuadir*. Buenos Aires. La Ley
- Pautassi, L. (2011). La igualdad en espera: el enfoque de género. *Lecciones y Ensayos*. N° 89. Facultad de derecho. Disponible: [http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/pub\\_lye\\_numeros\\_89.php](http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/pub_lye_numeros_89.php)
- Pérez del Viso, A. (2021) La rehumanización del derecho laboral: un esfuerzo por aplicar la perspectiva de género. *RDLSS*. La Ley

### Legislación

- Congreso de la Nación. (15 de Diciembre de 1994). Constitución Nacional. Ley N° 24.430. Boletín oficial

- Congreso de la Nación. (13 de Mayo 1974) Contrato de Trabajo. Ley 20.744. Boletín Oficial
- Congreso de la Nación (11 de Marzo de 2009) Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Ley 26.485. Boletín Oficial.
- Congreso de la Nación. (3 de Agosto de 1988) Actos Discriminatorios. Ley nacional 23.592

### **Jurisprudencia**

- STJ “D.,R.B c/Entretenimientos Patagonia SA s/sumario s/inaplicabilidad de ley”(2002)
- C. Nac. Trab., sala 10ª. "S., J. D. v. Fooprint SA s/despido" (2011)
- CNTrab., sala I. “C. R., S. R. c. C. C. I. C. SA y otros s/ despido” (2018)