

UNIVERSIDAD
SIGLO



Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza (2020) “Kraus Ingrid Analia C/ La Caja ART S.A P/ enfermedad profesional P/ recurso extraordinario provincial” - CUIJ: 13-04792150-8/1((033002-12345))- 10 de Noviembre de 2020.

Hacia un enfoque de género en las resoluciones judiciales

TRABAJO FINAL

CARRERA: Abogacía

ALUMNA: Di Pasquale, Elena Soledad

DNI: 35.474.979

LEGAJO: VABG34994

PROFESOR DIRECTOR: Caramazza, María Lorena

04 de Julio de 2021

Nota a Fallo

TEMA: Cuestiones de Género

SUMARIO

I. Introducción. **II.** Premisa fáctica, historia procesal y descripción de la resolución. **III.** Análisis de la ratio decidendi. **IV.** Descripción del análisis conceptual y antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. **V.** Postura de la autora. **VI.** Conclusión. **VII.** Referencias bibliográficas. **A)** Doctrina. **B)** Legislación. **C)** Jurisprudencia

I. INTRODUCCIÓN

En la presente nota a fallo analizaremos como la Suprema Corte de Justicia de Mendoza con fecha 10 de Noviembre de 2020, en el fallo “KRAUS INGRID ANALIA EN J° 12345 KRAUS INGRID ANALIA C/ LA CAJA ART S.A P/ ENFERMEDAD PROFESIONAL (12345) P/ RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL” deja en evidencia la importancia de juzgar con perspectiva de género.

Este fallo es de gran relevancia ya que comprende importantes cuestiones relacionadas con el género. En el mismo se observa una clara situación de violencia laboral agravada por cuestiones de género, donde la Señora Kraus ve vulnerados derechos fundamentales reconocidos en nuestro ordenamiento jurídico, como el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación y en consecuencia del hostil ambiente laboral al que fue sometida, ve afectada su salud psicofísica.

En el mismo se puede identificar un problema jurídico de prueba en la valoración que realizó el Juez de primera instancia. El mismo desestimó la pretensión de la actora sobre la indemnización reclamada por las dolencias psíquicas o psiquiátricas, por no poder establecer una relación de causalidad adecuada alegando falta de acreditación fehaciente de las condiciones dañosas de las tareas. Resolvió la cuestión planteada aplicando presunciones legales y cargas probatorias, basándose en el principio de inexcusabilidad. Otro problema que se observa es el de relevancia, sobre si corresponde la aplicación de la Ley 26.485 (Ley de Protección Integral a Las Mujeres, del año 2009) para la resolución del caso.

La ley 26.485 sancionada el 1 de Abril de 2009, garantiza una protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos donde desarrollen sus relaciones interpersonales.

A continuación, analizaremos el silogismo jurídico, identificando la premisa fáctica, relatando la historia procesal y describiendo la resolución de la sentencia para así llegar al análisis de la ratio decidendi.

II. PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DESCRIPCIÓN DE LA RESOLUCIÓN

La Señora Ingrid Analía Kraus inició sus labores en febrero de 1999 para la empresa Benvenuto S.A y posteriormente para LA CAMPAGNOLA S.A.C.I. Ingrid comenzó trabajando en la línea de producción y luego fue ascendida al área de Seguridad e Higiene. Cuando la empresa cambio de dueños comenzaron los tratos hostiles hacia la trabajadora. De prestar servicios para el área de Seguridad e Higiene la volvieron al puesto de línea de producción, es decir la bajan de categoría, alegando que para seguir desempeñándose en esa área debía contar con la tecnicatura, negándole la posibilidad de especializarse por no tener tiempo libre al tener que cumplir con su rol de madre a cargo de sus hijos.

Por el hecho de vivir frente a la fábrica le rotaban permanentemente los horarios para cubrir puestos libres, principalmente le imponían el horario nocturno y la obligaban a trabajar horas extras. También tenía restringido el uso de sanitarios, contaba con cinco minutos para concurrir a los mismos y sufría malos tratos y burla por parte de sus compañeros de trabajo, principalmente cuando la volvieron a la línea de producción. Por todo esto la actora comenzó a sufrir crisis de pánico, por lo cual se sometió a tratamiento terapéutico y farmacológico. Al principio la empresa la apoyó en el tratamiento, pero pasado un tiempo la misma dejó de abonarle sus haberes.

Por lo expuesto anteriormente, la actora interpuso demanda contra LA CAJA ART S.A (HOY EXPERTA ART S.A) en concepto de indemnización en base a la ley 24.557 (Ley de Riesgos de Trabajo).

El Juez de primera instancia hizo lugar al reclamo de la actora en relación a las lesiones físicas y rechazó el de las dolencias psíquicas y psiquiátricas, alegando falta de acreditación de las condiciones dañosas de las tareas, lo que impidió establecer la relación de causalidad adecuada.

Contra la decisión del tribunal de origen, la actora interpone RECURSO EXTRAORDINARIO provincial ante la Suprema Corte de Justicia, alegando que la sentencia contiene arbitrariedad y que no se ajustó a la legislación y doctrina aplicable. Aduce que se valoró erróneamente la prueba y principalmente focaliza su queja en la relación de causalidad decidida por el Juez .Descalifica el análisis del Juez respecto a la valoración que le otorgó a su declaración, ya que la misma la realizó en el marco de la ley 26.485 de protección de la mujer y finalmente denuncia que no aplicó el art. 9 de la Ley 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo).

Por consiguiente, el 10 de Noviembre de 2020, la Sala Segunda de la Suprema Corte de Justicia, integrada por el Dr. José Virgilio Valerio, Dr. Omar Alejandro Palermo y Dr. Mario Daniel Adaro dictó sentencia definitiva a la causa. El tribunal admitió parcialmente el recurso extraordinario provincial impuesto por la actora, solicitando la anulación parcial de la sentencia de primera instancia, remitiendo las actuaciones a la Primera Cámara del Trabajo, Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial de Mendoza para que dicte un nuevo pronunciamiento y determine la incapacidad derivada de las dolencias psíquicas reclamadas y por último imponiendo las costas de instancia extraordinaria en la medida de los vencimientos (art. 36 C.P.C.C.T)

III. ANALISIS DE LA RATIO DECIDENDI

El tribunal integrado por los Doctores José V. Valerio, Omar Palermo y Mario D. Adaro resolvió por unanimidad hacer lugar de manera parcial al recurso interpuesto por la actora y revocar parcialmente la sentencia que rechazó la patología psicológica y psiquiátrica reclamada.

La Corte fundamentó su decisión basándose en un análisis minucioso de las pruebas remitidas a la causa, considerando que resultó arbitrario considerar que no fueron

acreditadas las condiciones dañosas de las tareas desarrolladas por la actora. Que existió una clara situación de violencia laboral agravada por la condición de mujer y afirmando que la actora sufrió una clara situación de mobbing o acoso laboral.

Para resolver el problema planteado respecto a la valoración de la prueba realizaron un análisis en torno a las disposiciones de la Ley 26.485, “la Convención de Belem Do Pará” y La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer En cuanto al problema jurídico de prueba, el Dr. José Valerio (2020) afirmó:

Es decir, el Juez no puede apreciar la prueba aislándose de los aspectos fácticos y modales que conforman las particulares circunstancias de cada caso en concreto. Por el contrario, su labor hermenéutica debe estar informada de ellos, y atendiendo siempre no solo a los bienes jurídicos que resultan protegidos por las normas jurídicas en juego sino, también, a las condiciones de vulnerabilidad de las personas involucradas. (Parr. 20, considerando 3)

En cuanto al problema de relevancia sobre si correspondía la aplicación de la Ley 26.485, el tribunal consideró que el caso debió resolverse aplicando la misma. La propia voz del Dr. Palermo afirmó:

Las constancias analizadas permiten advertir un contexto de vulnerabilidad y discriminación laboral que además puede encuadrarse como violencia de género, es decir puede subsumirse el cuadro factico en este tipo específico de violencia descripto en el art. 6 c) de la Ley 26.485[...]. (Considerando 7)

El tribunal destacó la importancia de la aplicación de la perspectiva de género en las resoluciones judiciales, resaltando la relevancia de la “Ley Micaela” la cual dispone la capacitación obligatoria en cuestiones de género para todas las personas que desempeñen la función pública

IV. DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS CONCEPTUAL Y ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES

En el marco internacional contamos con normas que conforman el bloque de constitucionalidad sobre protección de los derechos humanos, discriminación y violencia contra la mujer. Uno de ellos es La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer “Convención de Belem do Pará”. En el artículo 1 define la violencia contra la mujer como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. De manera que, la violencia contra la mujer implica una violación de los derechos fundamentales por ende es indispensable eliminarla para el desarrollo individual y social de la mujer y goce pleno de los derechos y libertades en todas las esferas de la vida (Ley 24.632, 1996).

Otra normativa con jerarquía constitucional es la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, conocida como la “CEDAW” en su artículo 11 establece que “Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo con el fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos...”. (Ley 23.179, 1985)

Por otro lado La Organización Internacional del trabajo (OIT) en el convenio 190, Ratificado por nuestro País en el año 2020, establece que para acabar con el acoso o violencia en el mundo laboral es necesario instaurar un enfoque inclusivo e integrado que tenga en consideración los estereotipos de género y el abuso de las relaciones de poder.

El enfoque de género implica una herramienta de análisis fundamental, ya que permite visualizar situaciones de desigualdad (Bramuzzi, 2019). Para ello, “es necesario partir de un concepto robusto de la igualdad como no sometimiento o no dominación.” (Valcarce, 2021).

En rigor, el enfoque de género da cuenta de la presencia de una estructura de poder asimétrica que asigna valores, posiciones, hábitos, diferenciales a cada

uno de los sexos y por ende estructura un sistema de relaciones de poder conforme a ello[...] (Pautassi, 2011).

En cuanto al problema de valoración de la prueba en los casos de violencia, la Ley N° 26.485, establece que el Estado debe garantizar a las mujeres víctimas de violencia, en cualquier procedimiento judicial o administrativo, la amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados. (Ley N° 26.485,2009, art. 16, inc. I.) Sobre la misma cuestión se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia de La Nación para los casos de discriminación por cuestiones de género. Del fallo “Pellicori” (Fallos: 334:1387,2011) y “Sisnero” (Fallos: 337:611,2014) podemos resaltar que cuando una persona denuncia un acto de discriminación laboral, el problema se genera en torno a quien corresponde probar el hecho, es decir la carga probatoria. “En algunos países la legislación o la jurisprudencia invierten a veces la carga de la prueba o, por lo menos, dan una cierta flexibilidad a la parte de la carga de la prueba que corresponde al demandante” (Fallo 334:1387, consid. 7). De esta manera, la carga de la prueba sobre la inexistencia del acto de discriminación corresponde al demandado, siempre que a prima facie se pueda acreditar la existencia del acto discriminatorio (Fallo 334:1387,2011)

Finalmente, para complementar y ampliar la normativa en materia de género, en nuestro país se sancionó la Ley N° 27.499, conocida como Ley Micaela que establece la capacitación obligatoria en la temática de género a todas las personas que se desempeñen en el Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial(Ley N° 27.499,2019).

V. POSTURA DE LA AUTORA

Al comenzar con el análisis de este fallo, identificamos dos problemas jurídicos: uno de prueba y otro de relevancia.

Mi posición es coincidente con la resolución de la Corte, al determinar que resultó arbitraria la valoración de las pruebas en la sentencia de primera instancia. Me pareció correcto el valor que el Tribunal le dio a las declaraciones de la actora, ya que como pudimos apreciar en el análisis conceptual, en los casos de violencia la declaración de la víctima presume un valor primordial para determinar el hecho. Coincido en que la actora

fue víctima de violencia laboral, ya que la misma padeció tratos hostiles en su lugar de trabajo y en consecuencia vio dañada su salud psicofísica.

En cuanto al problema de relevancia también comparto la decisión del tribunal al determinar que el caso debía resolverse aplicando la Ley 26.485, ya que la misma reconoce y garantiza la protección en casos de violencia contra la mujer en todos los ámbitos donde desarrollen sus actividades.

VI. CONCLUSIÓN

Luego de haber analizado el fallo pudimos observar que quienes tienen la tarea de juzgar deben cumplir con el deber de promover, garantizar, respetar y proteger los derechos reconocidos en el ordenamiento constitucional y convencional.

Entendemos que cualquier tipo de violencia vulnera derechos fundamentales como el derecho a la igualdad y no discriminación. Es destacable la labor del tribunal ya que priorizó en todo momento la protección de estos derechos.

Considero fundamental destacar que el fallo analizado, reafirma la imprescindible necesidad que todas las decisiones judiciales apliquen perspectiva de género, para garantizar una reparación justa y libre de estereotipos discriminatorios.

Para finalizar me parece sumamente necesaria la recomendación del Tribunal, de capacitar a los trabajadores con personal a cargo sobre violencia laboral y perspectiva de género, para así poder eliminar o disminuir los casos de violencia laboral. Si bien la normativa regula estas cuestiones, lejos estamos de aplicarlas para eliminar completamente la violencia en todos los ámbitos donde nos relacionamos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A) DOCTRINA

Bramuzzi, G. C. (2019). Juzgar con perspectiva de género en materia civil.

Recuperado de: www.saij.gob.ar. Id SAIJ: DACF190109

Pautassi, L. (2011). La igualdad en espera: el enfoque de género. *Lecciones y Ensayos*, (89), 279-298. Recuperado de: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/lecciones-ensayos/article/view/13860/12370>

Valcarce, Y. (2021). La perspectiva de género en la justicia laboral. *Institutas - Revista de Derecho Procesal*, (14). Recuperado de: https://ar-lejister-com.ebook.21.edu.ar/index.php?login_auto=1&pHash=710326573100f13b4d3e4732f006a330

B) LEGISLACIÓN

Ley 26.485. (2009). Ley de protección integral a las mujeres. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

Ley 27.499. (2019). Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/315000-319999/318666/norma.htm>

Ley 23.179. (1985). Apruébase la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm>

Ley 24.632. (1996). Apruébese la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará". Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/36208/norma.htm>

C190-. Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Ginebra, 10 de Junio de 2019. Recuperado de:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

C) JURISPRUDENCIA

Suprema Corte de Justicia de Mendoza, (2020). “Kraus Ingrid Analia en j° 12345 Kraus Ingrid Analia c/ La Caja ART S.A p/ enfermedad profesional (12345) p/recurso extraordinario provincial”, del 10 de Noviembre de 2020. Recuperado de : <https://www.erreius.com/Jurisprudencia/documento/20201125114133476/recurso-extraordinario-provincial-aseguradora-de-riesgos-del-trabajo-dolencias-psiquiatricas-mobbing-laboral-violencia-contra-la-mujer>

Corte Suprema de Justicia de La Nación, (2011). “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” (Fallos: 334:1387). Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/>. Id SAIJ: FA11000149

Corte Suprema de Justicia de La Nación, (2014). “Sisnero Mirtha Graciela y otros c/ Tadelva SRL y otros s/amparo”, del 20 de Mayo de 2014. Recuperado de: http://www.saij.gob.ar. Id SAIJ: FA14000071