



## **El Nexa Entre la Violencia de Género y el Daño Psicológico**

**Un Análisis del Fallo “KIA” de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza**

### **NOTA A FALLO**

- **Carrera:** Abogacía
- **Nombre del alumno:** Mariano Guevara Felici
- **Legajo:** VABG77918
- **DNI:** 39.238.450
- **Fecha de entrega:** 2022
- **Tutor:** María Belén Gulli



**Autos:** “K.I.A. EN J° 12345 K.I.A. C/ LA CAJA ART S.A. P/ ENFERMEDAD PROFESIONAL (12345) P/ RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL”

**Tribunal:** Suprema Corte de Justicia de Mendoza

**Fecha de sentencia:** 10/11/2020

**Sumario:** I. Introducción. II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. III. La ratio decidendi de la sentencia de la S.C.J. Mza. IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura del autor. VI. Conclusión. VII. Referencias.

## **I. Introducción**

En esta oportunidad se abordará la manera en que se debe interpretar y valorar la prueba que verse sobre un daño psicológico y su conexión directa o relación causal con las tareas que se realizan en el trabajo, en un ámbito donde exista violencia de género.

El fallo que se analizará es “K.I.A. EN J° 12345 K.I.A. C/ LA CAJA ART S.A. P/ ENFERMEDAD PROFESIONAL (12345) P/ RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL” (en adelante, fallo “KIA”), fallo dictado por la Suprema Corte de Justicia de Mendoza el día 10/11/2020, por el cual se admitió parcialmente el recurso extraordinario provincial interpuesto por parte de la actora. Esta sentencia nos expone el método para interpretar y valorar las pruebas en los casos de mobbing, discriminación y violencia de género y su conexión con las correspondientes secuelas psicológicas por el hecho o en ocasión del trabajo. La actora había sufrido cambios en los horarios de trabajo, degradación jerárquica, discriminación, imposibilidad de utilizar sanitarios cuando tenía urgencias y vivió situaciones humillantes, generadas por el hecho de vivir cerca de la empresa, ser mujer y madre. Todas las vulneraciones de derechos que sufrió a causa de esos hechos le generaron patologías psicológicas, problemas en su hogar y en su vida privada.

Para prevenir estas situaciones y estar en concordancia con la normativa internacional es que, a través de la ley N° 24.632 se aprobó la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (en adelante, “Convención de Belem do Pará”) y la ley N° 23.179 aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (en adelante, “CEDAW”).

A nivel nacional, a través de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (en adelante, LCT), la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557 (en adelante, LRT), Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales N° 26.485 (en adelante, Ley 26.485), en la Provincia de Mendoza, la ley N° 9.263 “Protección a las personas trabajadoras víctimas de violencia laboral” (en adelante, ley N° 9.263), se ha intentado equilibrar no sólo el poder entre el trabajador y empleador, sino también entre hombres y mujeres, para lograr la igualdad real y la no discriminación de las personas por su género.

Pero no sólo están estas herramientas normativas, sino que también existen fallos como “Acevedo Cariglio” (Sala II SCJM, sentencia de fecha 28 de noviembre de 2007) y otros, que sientan las bases para determinar conceptos necesarios a la hora de juzgar.

No obstante, persisten las dificultades para lograr un equilibrio en la práctica a fin de descubrir la verdad real. Esa dificultad surge del modo y forma de evaluación de la prueba si se utiliza el criterio tradicional del *onus probandi* en casos complejos como el presente.

En este fallo se producen dos cuestiones puntuales, por un lado, el tribunal *a quo* no estima que la demandada posea legitimación pasiva para responder por los daños sufridos por la demandante y por el otro, no considera que las dolencias psicológicas sufridas por la actora tengan conexión o relación causal directa con las tareas realizadas.

La problemática se genera debido a que el juez de la Segunda Cámara del Trabajo no encuentra nexo de causalidad para los daños psicológicos que sufre la actora, por no poseer al momento de valorar las pruebas perspectiva de género. Por lo tanto, no encuentra relación entre los daños que sufre la trabajadora con las tareas realizadas o con motivo de ellas, y fue este hecho, la violencia psicológica en horarios de trabajo y fuera de él, el que desencadenó sus dolencias psicológicas.

Es de suma importancia el fallo, ya que aporta y exige una herramienta fundamental a los juzgadores a la hora de valorar las pruebas en los casos de violencia laboral, la perspectiva de género. Esta perspectiva posibilita vislumbrar los orígenes de las enfermedades psicológicas laborales que afectan a mujeres cuando medie violencia de género.

## **II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal**

La actora, al interponer demanda ante la Segunda Cámara del Trabajo, dio a conocer: a) que trabajaba en un ambiente laboral hostil en el que los compañeros la acosaban; b) que la empresa conocía que vivía muy cerca del lugar de trabajo, por lo que apro-

vechaba ese hecho para disponer los horarios de trabajo como mejor le sirviera, sin respetar su privacidad, su tiempo libre ni los horarios pactados; c) que se dispuso el descenso de categoría laboral de forma arbitraria por ser madre y por “no disponer de tiempo para capacitarse”; d) que sufría ataques de pánico y necesitaba consumir antidepresivos, recetados por psiquiatra; y e) testimonios y pericias médicas para acreditar los hechos. Todos estos hechos se originaron luego de que la empresa cambiara de dueños.

La actora reclamó la indemnización del daño psicológico que sufrió en ocasión y con motivo del trabajo. Dicho daño psicológico surgió de la humillación y acoso laboral producto de violencia de género tanto por compañeros de trabajo como directivos de la empresa, durante la jornada laboral.

En la sentencia dictada por la Segunda Cámara del Trabajo, se produjo el rechazo del reclamo causado por las dolencias psíquicas y psiquiátricas de la actora como consecuencia de sufrir mobbing, padecer modificaciones de los horarios y de su jornada laboral por parte de la empleadora debido a la cercanía del hogar de la actora a la empresa, por ser mujer, por ser degradada en su puesto de trabajo a uno de menor jerarquía y por la falta de acreditación de las condiciones dañosas de las tareas que realizaba la actora en su trabajo. La Cámara considero que no existió relación de causalidad adecuada entre los hechos y las dolencias, por lo que hizo lugar a la falta de legitimación sustancial pasiva de La Caja A.R.T. S.A. (en adelante La Caja) para ser parte demandada.

La actora interpuso el recurso extraordinario provincial contra la sentencia dictada por la Excma. Segunda Cámara del Trabajo, de Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial de Mendoza, en los autos N° 12.345, caratulados: “K.I.A. c/ La Caja A.R.T. S.A. p/ Enfermedad Accidente”.

Es aquí donde, a través de la mirada de la S.C.J. Mza, los argumentos de la actora pasan a tener una mayor importancia. Se logró demostrar a través de las pruebas que se ofrecieron, que la relación de causalidad si existió y que estas pruebas debieron ser valoradas con perspectiva de género por ser dictada la sentencia en el marco de la ley 26.485.

La Corte Suprema de Justicia de Mendoza admitió parcialmente el recurso extraordinario provincial interpuesto por la actora, en consecuencia, anuló la sentencia del Tribunal de origen y exigió al subrogante dictar un nuevo pronunciamiento de conformidad a lo expuesto en la sentencia.

### **III. La *ratio decidendi* de la sentencia de la S.C.J. Mza**

La Corte ha dejado sentado en esta ocasión que para casos tan complejos como el de la actora, se debe dictar sentencia contemplando el Art. 9 de la LCT, Art. 14 bis y Art.

75 inc. 22 de la CN junto con la normativa internacional vigente y ratificada por la República Argentina. De esta forma los magistrados admitieron parcialmente el recurso, sin disidencias.

Como primer paso la Corte estableció que, al momento de producirse las dolencias psicológicas de la actora en el año 2009, se encontraba en vigencia el contrato tomado por la empleadora con La Caja ART S.A., contrato que cubría los riesgos laborales de la actora, que se extinguió en el año 2019, por lo que reconoció su legitimación activa.

Es sabido que una enfermedad profesional es la producida por causa del lugar o del tipo de trabajo. Estas enfermedades, para poder ser indemnizadas, deben estar enumeradas taxativamente en el decreto 658/96, según lo establece la LRT en su art. 6.

Sumado al listado del decreto 658/96, se debe interpretar que “son indemnizables también aquellas otras enfermedades que guarden relación con la actividad laboral, sobrevengan durante el trabajo o se contraigan por la exposición a factores de riesgo que resulten de la citada actividad” (Machado, 2016).

Al expedirse en esta causa, la S.C.J. Mza encontró un error en el método de valorar la prueba que utilizó el tribunal *a quo* y explicó que, dado la existencia de la ley 26.485, LCT, ley 24.557, la Convención de “Belém do Pará” y la “CEDAW”, no coincidía con la valoración que realizó el juzgador en primera instancia. Haciendo hincapié en la pericia médica y psiquiátrica, conforme establece el andamiaje jurídico y doctrina mencionados, para determinar el daño psicológico de la actora, el se devela que las dolencias psíquicas de la actora tenían su origen en el mobbing que ella sufrió, en ocasión del trabajo y por ser la actora mujer, ama de casa y madre.

Se sumaron a la apreciación de los magistrados los principios del art. 14 bis de la CN y del art. 203 de la LCT, puntualmente en la limitación de la jornada. Estos puntos tienen gran importancia al analizar los testimonios, porque se confirmó que la jornada laboral de la actora era modificada a gusto y placer por la empresa, esta misma abusaba de que la trabajadora vivía muy cerca del lugar de trabajo, y, sin importarle la vida privada de la actora, la obligó a realizar horas extras de forma arbitraria.

Al analizar con perspectiva de género y considerar el marco normativo, la Corte consideró que estaba frente a hechos que configuraron violencia hacia la mujer con motivo y en ocasión del trabajo. Para establecer que se debía considerar como mobbing, se utilizó la definición adoptada en la causa “Acevedo Cariglio” (Sala II, SCJM), donde se define al mobbing como

situación en la que una persona, ejerce de una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y 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. (“Acevedo Cariglio”, Foja 48).

Se sumó a la definición utilizada por el Tribunal, la contribución conceptual que brindan la CEDAW en su Art. 1, la Convención de Belem do Pará en su Art. 2, y la ley 26.485 en su art. 6 inc. c, que exponen lo que debe considerarse como “discriminación contra la mujer”, “violencia contra la mujer” y “violencia institucional contra la mujer”. Estos artículos fueron los que usó la corte para entender que existían dichas figuras. Los magistrados expusieron que, los hechos dados a conocer por la actora, la pericia y los testigos permiten apreciar el *modus operandi* que, coincidiendo con lo establecido en la doctrina, jurisprudencia y normativa internacional, se utilizó en el entorno laboral para acosarla y hostigarla durante sus jornadas laborales y durante su vida privada.

Ya con la duda de la existencia de violencia resuelta, el tribunal analizó si las acciones que realizaba la actora en el trabajo tenían aptitud suficiente para causarle un daño psicológico. Estableció que, a partir de las pericias médicas, testimonios brindados, indicios serios, precisos y concordantes, se acreditó el nexo de causalidad entre el trabajo de la actora y el daño psicológico que ella sufrió.

Al ser de aplicación el art. 9 de la LCT, era fundamental atender a los testimonios y las pericias médicas. La pericia juega un papel de suma importancia y no puede ser dejada de lado por arbitrio del juzgador. Se expresa al respecto Llorente (2007): “es menester que el criterio disidente tenga un serio y lógico apoyo científico que demuestre claramente el por qué los expertos han errado en su dictamen”. (Fojas 48)

#### **IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales**

Para entender temas tan complejos y entramados como lo son la perspectiva de género y la discriminación en razón del género, se debe primero conocer el concepto de cada término que se utiliza. Así, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (2012) entiende a la discriminación, basada en el género, cómo: “la distinción, exclusión o preferencia, que tenga por fin el menoscabo del goce o del ejercicio de los derechos humanos

y libertades, por razón del género de la persona”. A su vez, la perspectiva de género implica “reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual” (Lamas, 1996).

### **LEGISLACIÓN Y DOCTRINA INTERNACIONAL**

Argentina, luego de su reforma constitucional en el año 1994, dio a través del art. 75 inc. 22, jerarquía constitucional a la CEDAW. Al haber dictado sentencia sin tener en cuenta la perspectiva de género ni valorar correctamente la violencia que sufrió la actora, el tribunal impidió el acceso a una justicia igualitaria e imparcial que se expone en dicha convención. Dicha omisión del juez, contrarió los artículos 2 Inc. c), d) y e); y el artículo 5 Inc. a) de la CEDAW, debido a que la apreciación de los hechos, testimonios y pericias, al no ser realizados con perspectiva de género, produjo una discriminación propia de los patrones socioculturales que se intentan eliminar y vulneró el acceso a la justicia en condiciones de igualdad e imparcialidad.

Conforme impone la CEDAW, los Estados parte tienen la obligación de garantizar el acceso a la justicia a las mujeres y eliminar todos los patrones socioculturales que repliquen estructuras y comportamientos patriarcales. El Comité CEDAW ha afirmado que los estereotipos afectan el derecho de las mujeres a un proceso judicial imparcial y que su eliminación “en los sistemas de justicia es una medida esencial para asegurar la igualdad y la justicia” (Comunicación del Comité CEDAW: 20/2008, 25 de julio de 2011, párr. 13.6). La Dirección General de Derechos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (2020) sostiene respecto a los estereotipos y prejuicios de género: El punto de partida para abordar este tema es tener presente que los estereotipos y prejuicios de género son ideas que tienen la capacidad de “distorsion[ar] las percepciones y [dar] lugar a decisiones basadas en creencias preconcebidas y mitos, en lugar de hechos”.

A partir de 1996 Argentina adhirió a otra convención internacional, la Convención de Belem do Pará. A través de la ley 24.632, adquiriendo jerarquía constitucional. Conforme el texto de la ley, el Estado parte se comprometió a eliminar todas las formas de violencia hacia la mujer, y para esto considera fundamental que los tribunales incorporen a su manera de juzgar, la perspectiva de género. Si bien jueces y juezas han realizado talleres y han sido capacitados, estos prejuicios persisten en su psiquis, y es debido a eso que la CSJM debió tomar un rol activo y corregir el contenido de sentencias, como la comentada, que no se adaptan a la metodología que los instrumentos internacionales, ratificados por Argentina, consideran adecuada.



La convención dejó muy claro en su articulado (Art. 1, 2 inc. c, 3, 4 inc. f, 6 inc. a y 7 inc. b) el rol que debe asumir el Estado y sus organismos para erradicar la violencia y discriminación hacia la mujer. Por esta razón es que la S.C.J. Mza al fallar, reafirmó la obligación del juzgador de analizar los hechos con perspectiva de género e incluyó un protocolo sobre la prevención y abordaje de la violencia en el ámbito laboral. Esta violencia que se ejerció por parte de la nueva empresa hacia la trabajadora, es considerada como violencia simbólica, la cual “se representa por el uso y reproducción de estereotipos y roles de género, la reproducción de ideas y mensajes basados en la discriminación y desigualdad, etc.” (Krook y Sanín, 2016).

Se entendió que existió otra vulneración a los derechos de la actora, relacionada a su rol de madre. Para identificar dicha vulneración se tuvo en cuenta lo que expresó la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), en su Convenio N°156. En este convenio se estableció que las personas que tengan hijos o miembros de su familia a cargo, no deben ser discriminados al momento de ingresar, participar y progresar en una actividad económica o trabajo (art. 1). A su vez obligó a los Estados miembros a adoptar las medidas necesarias para tener en cuenta las necesidades de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares (art. 5 inc. a, art. 6 y art. 7).

Siguiendo la línea de la violencia en el trabajo, es que la S.C.J. Mza tuvo en cuenta el Convenio N° 190 de la OIT. El organismo se pronunció sobre la violencia y el acoso que puede existir durante el trabajo, en relación a él o con motivo de él. El convenio prevé que el acoso y la violencia que pueden sufrir los trabajadores no es exclusivamente el acontecido en el puesto de trabajo (art. 3). A su vez, los países que ratifiquen el convenio, están obligados a promover y asegurar que existan ambientes de trabajo que permitan su disfrute sin existir en él violencia o acoso (art. 4), también cuando el acoso o violencia sea por razón de género (art. 7). Es así que este convenio toma en consideración la existencia de la violencia y el acoso por razón de género, hacia la mujer durante el trabajo, y establece que se debe promover su eliminación (arts. 8 y 9).

La perspectiva de género juega un papel fundamental ya que permite dilucidar las condiciones y circunstancias que, por cuestiones de género, afectan la apreciación de los hechos y las pruebas ofrecidas en la controversia. (D. R. Dirección General de Derechos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación [DRDGDHSCJN], 2020).

### **NORMATIVA NACIONAL**

En el marco de la internacionalización del derecho y constitucionalización de los Derechos Humanos, el Estado Argentino busca armonizar la normativa internacional con la nacional para asegurar el acceso a una justicia imparcial y libre de prejuicios.

A nivel nacional se sancionó la ley 26.485, con el principal objetivo de eliminar la discriminación hacia la mujer, brindarle protección y garantizar una vida sin violencia (art. 2), proteger los derechos de las mujeres, niñas y adolescentes (art. 3). La CSJM tuvo en consideración esta ley, en especial el art. 16 inc. i), al momento de valorar las pruebas ofrecidas por la actora para acreditar hechos en los que padeció violencia psicológica, un tipo de violencia que describe la misma ley (art. 5 punto 2 y art 6).

El 10/01/2019 se promulgó la ley 27.499, también conocida como “Ley Micaela”. Esta norma dispuso la capacitación obligatoria en temática de género y violencia para los miembros del poder Judicial, Ejecutivo y Legislativo (art. 1). Tal es la importancia de esta ley que, obliga a utilizar perspectiva de género a fin de evitar la vulneración de una de las partes en razón del género, tanto en el acceso a la justicia como en la valoración de los hechos.

Por otro lado, la LCT en su art. 9 establece el principio de la norma más favorable en la apreciación de la prueba cuando hay dudas. Este artículo jugó un papel fundamental a la hora de discernir que normas legales aplicar. Podemos inferir aquí que, si el juez de la Segunda Cámara del Trabajo hubiera tenido en cuenta la perspectiva de género, se habrían aplicado las normas que promueven la protección integral de la mujer y los criterios de valoración de la prueba, tanto nacionales como internacionales.

La LCT en su art. 174, prevé que las trabajadoras deben realizar descansos de dos horas para jornadas completas (los cuales no fueron gozados por la actora). La LCT también establece que las horas extras son voluntarias y no obligatorias (art. 203).

### **NORMATIVA PROVINCIAL**

Conforme las normas de la provincia, la Constitución Provincial en su art. 7 afirma la igualdad ante la ley de todos los habitantes, y para garantizar que se cumpla dicha igualdad, es que la provincia ha brindado leyes para poder armonizar su legislación con las normas internacionales y nacionales.

La legislatura de Mendoza, sancionó en 2020 la ley 9.263 con el fin de erradicar la violencia laboral hacia las mujeres (art. 1) que habiten la provincia (art. 2). Aquí es donde se puede apreciar la mayor claridad en cuanto a conceptos ofrecidos por una norma provincial, la ley explicó qué se considera violencia y que tipos existen (art. 4 y 5) sumado a una adopción de medidas encaminadas a prevenir y capacitar al Estado (art. 6).

Por su parte, el Código Procesal Laboral de Mendoza, ley 2.144, prevé la amplitud probatoria (art. 54), derecho que fue utilizado por la actora al momento de realizar las pericias médicas y psiquiátricas. La sentencia que dicte el Tribunal, deberá siempre versar sobre los hechos controvertidos y valorarlos de acuerdo a la regla de la sana crítica racional, a menos que existan reglas especiales de valoración (art. 69 inc. e).

### **JURISPRUDENCIA**

La S.C.J. Mza al dictar sentencia, utilizó como guía varios fallos con origen en la misma Corte. Para poder exponer las ideas, los jueces han citado los fallos: “SCJM, Fallo Plenario “Navarro”, 14/05/15” en donde se expuso garantizar el derecho a la igualdad y la no discriminación; la causa “Acevedo Cariglio” de la Sala II SCJM, sentencia de fecha 28 de noviembre de 2007, en la cual la Corte expone cual es la definición de mobbing a la cual adhiere; y por último, CSJM, Fallos 337:611 “Sisneros” en el cual se dilucida el carácter estructural de la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral.

#### **V. Postura del autor**

Al analizar el caso que ha resuelto la Corte, se puede considerar que no es un *leading case* con respecto a la perspectiva de género o al mobbing, más bien, es una sentencia que marca el camino que deben seguir los jueces y las juezas al momento de analizar las pruebas y los hechos de los conflictos en los que medie violencia de género o discriminación, realizando la apreciación con perspectiva de género.

Como sostuvo Lamas Marta (1996) para lograr una verdadera inclusión es indispensable que se acepte y se garantice la incorporación de la mujer en la sociedad y en el ámbito laboral, y para ello se debe consagrar la ruptura de la idea de mujer/familia que predominó en el pasado. Este fue también uno de los fines que buscó el Tribunal al momento de dictar sentencia.

Es fundamental reconocer la importancia de la Convención Belem do Pará y la CEDAW a la hora de analizar casos en los cuales se plantee violencia de género, discriminación, o cualquier otra forma de vulneración de los derechos de una mujer basados en su sexo, su estado civil o en su maternidad. Estos dos instrumentos jurídicos muestran un camino sólido que deben seguir los Estados partes hacia un futuro donde se excluyan perjuicios, principalmente, en razón del sexo.

Gracias al marco normativo expuesto, la doctrina mencionada y los fallos nombrados, se pudo tener una amplia visión sobre la violencia que sufren las trabajadoras por cuestiones de género, por lo que el nexo de causalidad del daño pudo ser reconocido.

Coincido con DRDGDHSCJN (2020), en cuanto “el derecho de las mujeres, niñas y personas de la diversidad sexual de acceder a la justicia en condiciones de igualdad y sin discriminación es esencial para la realización del resto de derechos tutelados en el marco específico de protección.” (pág. 201/202).

## **VI. Conclusión**

Este trabajo ha versado sobre dos cuestiones: el nexo causal entre dolencias psicológicas y el ambiente laboral; y la perspectiva de género a la hora de valorar las pruebas, considerando el marco normativo en casos donde existe violencia de género.

Los magistrados expusieron el marco normativo que debe ser considerado, de conformidad a la jerarquía que establece el art. 75 inc. 22 de la CN, en casos donde exista violencia contra la mujer. Siendo de suma importancia para la apreciación de la violencia de género: la CEDAW y Convención Belén do Pará (ratificadas por nuestro país mediante las leyes 24.632 y 23.179); las consideraciones N° 190 y 156 de la OIT; a nivel nacional se debe contemplar la ley N° 26.485; y a nivel provincial la ley N° 9.263.

En base a la doctrina y jurisprudencia mencionada, el tribunal consideró que existió violencia de género en ocasión del trabajo y que tal hecho desencadenó las dolencias psicológicas, que la actora padeció. El motivo de la conclusión a la que arribaron los jueces, fue gracias a la apreciación de los hechos con la perspectiva que establecen los tratados internacionales de los que forma parte el Estado argentino.

Entendieron así que, el juez *a quo* no valoró los elementos probatorios conforme lo establece la normativa internacional, manteniendo de esta forma, una manera de juzgar que no se adapta a lo establecido en los tratados internacionales ratificados. Considera que el tribunal de primera instancia al momento de ponderar el valor de los elementos probatorios, debió analizar dichos elementos con perspectiva de género, para así lograr vislumbrar las singularidades del caso en cuestión y llegar a la verdad real.

La SCJM entendió, sin disidencias, que existe aptitud en las tareas realizadas por la actora para provocar un daño psicológico, por lo que estableció se remita las actuaciones al subrogante legal a fin de que dicte un nuevo pronunciamiento.

Los magistrados de la S.C.J. Mza remarcaron: 1) las obligaciones que tiene la República Argentina para lograr erradicar los distintos tipos de violencia existentes en la vida de las mujeres a través del aparato judicial, responsabilidad que tiene su origen en la ratificación de la Convención Belem do Pará y la CEDAW; 2) el deber de percibir los hechos sin ningún prejuicio, deber que configura el correcto desempeño de la tarea que tienen los jueces.

## **VII- Referencias**

### **-LEGISLACIÓN**

**Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “convención de belem do para”, 3 de septiembre de 1981.**

**Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 4 de enero de 1969.**

**Constitución de la Nación Argentina [CN]. Artículos 14 bis y 75 inc. 22. 3 de enero de 1995 (Argentina).**

**Ley N° 23.179, 1985. Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. 27 de mayo de 1985. B.O. N° 25690.**

**Ley N° 24.632, 1996. Convención “Belem do Pará”. 9 de abril de 1996. B.O. N° 28370.**

**Ley N° 26.485, 2009. Ley de Protección Integral a las Mujeres. 14 de abril de 2009. B.O. N° 31632.**

**Ley de Contrato de Trabajo [LCT]. Ley N° 20.744 de 1974. Artículos 9, 174 y 203. 27 de septiembre de 1974.**

**Ley N° 27.499, 2018. Ley Micaela. 10 de enero de 2019. B.O. 34031.**

**Constitución de la provincia de Mendoza [CNMZA]. Art. 7. 28 de diciembre de 1916 (Argentina).**

**Código Procesal Laboral de Mendoza [CPLM]. Ley N° 2.144 de 1952. Artículos 54 y 69 inc. e. 9 de enero de 1953.**

**Modif. Cod. Proc. Lab. Ley N° 9.109 de 2015. 25 de octubre de 2016.**

### **-JURISPRUDENCIA**

**C.S.J.N., “Sisneros”, Fallos: 337:611 (2014)**

**S.C.J.M., “K. I. A. EN J° 12345 K. I. A. c/ La Caja ART S.A. s/ enfermedad profesional (12345) p/ recurso extraordinario provincial” (2020).**

**S.C.J.M., “Acevedo Cariglio, Claudia Graciela c/ Banco Suquia S.A.”, (2007)**

**S.C.J.M., “LA SEGUNDA ART SA EN J° 20018 NAVARRO JUAN ARMANDO C/LA SEGUNDA ART SA P/ACCIDENTE (20018) P/ REC.EXT.DE INSCONSTIT-CASACIÓN” (2015)**

### **-DOCTRINA**

**Grisolia, Julio Armando** (2019). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires, AR: Abeledo-Perrot.

**Comisión Nacional de los Derechos Humanos** (2012). *La discriminación y el derecho a la no discriminación*. (1º. Ed.). México

**Dirección General de Derechos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación** (2020). *Protocolo para juzgar con perspectiva de género* (1º Ed.).

**Organización Internacional del Trabajo** (2014) *Educación Obrera para el Trabajo Decente*. Argentina: Oficina de País de la OIT para la Argentina

**Héctor Hugo Boleso** (2016) *PROCESO LABORAL. LA CORRECTA DISTRIBUCIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA COMO GARANTÍA DEL DEBIDO PROCESO*. La Ley.

**Universidad Nacional de Córdoba** (2020) *Derechos Humanos laborales y derecho internacional del trabajo*. AR: Dossier de Publicaciones Universitarias de Derechos Humanos.

**Hugo Roberto Mansueti** (2010). Reflexiones en torno a la apreciación de la prueba, en la reforma al art. 9 de la LCT. *El Dial DC* 1402, 23/8/2010.

**Lamas, M.** (1996). *La perspectiva de género*. La Tarea, Revista de Educación y Cultura de la Sección 47 del SNTE. No. 8. Enero- marzo 1996. México: SNTE.

**LAGARDE, M.** (1997), *Género y Feminismo. Desarrollo Humano y democracia*, 2a. ed., Madrid, Grafistaff.

**KROOK M. L. y SANÍN J. R.**, (2016), “Género y violencia política en América Latina. Conceptos, debates y soluciones”, *Revista Política y Gobierno*, vol. 23, núm. 1.

**Machado, José D.** (2016). Problemática jurídica de las enfermedades “laborales no profesionales”. “*Revista de Derecho Laboral Actualidad*”, n° 2016-1, p.11.

#### **-PÁGINAS WEB**

Superintendencia de Riesgos del Trabajo (s.f.). *Respuestas a las preguntas frecuentes*. <https://www.argentina.gob.ar/srt/comisionesmedicas/recursos-trabajador/respuestas-preguntas-frecuentes>