



LA INCESANTE DISCRIMINACION DE GENERO ABARCA EL
DERECHO LABORAL

Carrera: Abogacía

Alumno: Fenoglio Luciana Valentina

Legajo: ABG09204

DNI: 43690889

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Comentario a fallo

Tema elegido: Modelo de Caso - Derecho laboral

Sumario

I. - Introducción. II.- Aspectos Procesales: A) Reconstrucción de la premisa fáctica. B) Historia Procesal. C) Decisión del tribunal. III.- Identificación de la ratio decidendi de la sentencia. IV.- Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V.- Postura del autor. VI.- Conclusión. VII.- Bibliografía.

I.-Introducción

En el presente comentario a fallo, es preciso determinar que en principio el fallo elegido “R., L. A., c. S., D. H. y otros s/ indemnización enfermedad-accidente” dictado por la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, sala II (SCMendoza) (SalalI) el 9 de noviembre de 2021. Trata un asunto de gran importancia, tanto en el Derecho Laboral como en perspectiva de genero en este caso, violencia contra la mujer.

Es importante hacer hincapié en el Art 17 de Ley 20.744 de contrato de trabajo Nacional. Prohibición de hacer discriminaciones de cualquier tipo entre los trabajadores.

Se trata de determinar si la actora en el ámbito laboral debió soportar el constante maltrato por parte de sus compañeros, y su empleador a sabiendas de la situación de salud que estaba transitando la actora como consecuencia del ambiente laboral, incumplió la correspondiente obligación de resguardar la integridad física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras a su cargo.

Se puede determinar desde el problema axiologico que se suscitan respecto de una regla de derecho por la contradicción con algún principio superior del sistema o un conflicto entre principios en un caso concreto (Dworkin, R, 2004, pag. 270). Habría colisión entre el

art 17 de la Ley 20.744 de Contrato de trabajo Nacional, y art 5 de la Ley 9263 (Ley de Prevención, Abordaje, Sanción y Erradicación de la Violencia Laboral) y art 5 de la Ley 26.485 (LEY DE PROTECCION INTEGRAL A LAS MUJERES. LEY PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA).

II. Aspectos procesales: A) Reconstrucción de la premisa fáctica. B) Historia procesal. C) Decisión del tribunal.

A) Reconstrucción de la premisa fáctica

La actora, vendedora del Supermercado “Aguas de oro”, soportaba en el ámbito laboral constante maltrato por parte de sus compañeros y que, ello no fue prevenido y menos aún reparado por la empleadora cuando sí tenía efectivo conocimiento de la situación. Así incumpliendo la correspondiente obligación de resguardar la integridad física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras a su cargo.

A la desigualdad propia que se evidencia de por sí en el vínculo laboral se añadió su condición de mujer, lo que desencadenó su malestar físico y psíquico como consecuencia del maltrato de sus compañeros y la total indiferencia por parte de la accionada.

B) Historia procesal

Se presentó L. A. R. a través de su representante legal e interpuso recurso extraordinario provincia, en la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, sala II, contra la sentencia dictada a fs. 605 y ss., de los autos N° 23.538 caratulados “R. A. L. c. S., D. H.

y otros s/ indemnización enfermedad-accidente”, originarios de la Excma. Cámara Primera del Trabajo, de Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial.

Se admitió formalmente el recurso interpuesto, se ordenó la suspensión de los procedimientos en la causa principal y, se corrió traslado a la contraria.

Obra dictamen del Procurador General quien aconsejó la admisión del recurso extraordinario provincial.

Se llamó al Acuerdo para sentencia y se dejó constancia del orden de estudio de la causa por parte de los Señores Ministros del Tribunal.

La sentencia de Cámara hizo lugar parcialmente a la demanda interpuesta por L. A. R. contra los herederos supérstites —M. y F. S.— declarados judicialmente (autos N° 1.012.867, “S., D. H. p/ sucesión”) y en consecuencia, los condenó a abonarle a la actora la suma que allí estimó en concepto de indemnización por despido indirecto, preaviso, integración del mes de despido, salarios impagos, aguinaldo primer semestre 2010, art. 2 de la ley 25.323 y art. 80 de la ley de contrato de trabajo, con más los intereses legales.

Por su parte, fue rechazada la demanda por reparación integral deducida por L. A. R. contra los herederos de D. H. S. —M. y F. S.—, con costas a su cargo.

C) Decisión del Tribunal

El tribunal hace lugar al recurso extraordinario provincial interpuesto por L. A. R. y, en consecuencia, anular la sentencia dictada de la Excma. Cámara Primera del Trabajo, de Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial, ordenándose reenviar la causa al subrogante legal, Excma. Cámara Segunda del Trabajo, de Paz y Tributaria de la Tercera.

III. Ratio decidendi

Superior Tribunal Nacional ha resuelto que: “La prevención en la protección de la salud y de la integridad física del trabajador, es el presupuesto legítimo de la prestación de servicios, que no puede ya concebirse sin la adecuada preservación de la dignidad inherente a la persona humana. A conclusiones análogas conducen los instrumentos internacionales que enuncian el derecho del empleado tanto a condiciones de trabajo “equitativas y satisfactorias” (Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 23.1) o “dignas” (Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, art. XIV), cuanto a la protección en los supuestos de incapacidad, enfermedad o invalidez (arts. 25.1 y XVI, respectivamente). El art. 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), a su vez, después de reiterar la citada Declaración Universal en orden al derecho de toda persona al goce de “condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias”, especifica que estas deben asegurar, la seguridad y la higiene en el trabajo y el disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.” (CSJN “Ascuá, Luis R. c. Somisa s/ cobro de pesos — recurso de hecho”, 10/08/2010).

Cobra mayor relevancia tal como he analizado en causas anteriores (SCJM “Kraus”) que, no es casual que la víctima del daño sea una mujer. Sobre tales consideraciones tengo dicho en precedente “Montani” (SCJM autos N° 13-03668755-4, de fecha 13 de marzo de 2020) 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 discriminación.

La protección del principio fundamental de igualdad y no discriminación se encuentra receptado tanto en el orden público nacional e internacional tales como: Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw), 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 en el ámbito laboral, ratificado por Argentina mediante la Ley N° 27.580, de fecha 15 de diciembre de 2020.

En el ámbito provincial cabe mencionar la ley 9263 de violencia laboral que, nos otorga una herramienta jurídica de gran valor a fin de prevenir, abordar, sancionar y erradicar la violencia laboral, y brindar protección a las personas trabajadoras, víctimas de la misma, conforme lo dispone en su artículo primero.

Nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación ha reafirmado en fallo reciente que, la propia ley de contrato de trabajo 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 R. c. Minera Santa Cruz SA s/ despido”).

Dentro del marco de derechos y garantías que proporciona nuestra Constitución Nacional, la relevancia de la ley 27.499 “Ley Micaela”, en tanto dispuso capacitación en la temática de género y violencia contra la mujer, para todas las personas que desempeñen la función pública, en cumplimiento del objetivo señalado. En este mismo orden, corresponde también mencionar la Acordada N° 29.318 y su anexo “Programa de capacitación permanente para la incorporación de la perspectiva de género en el marco de la Suprema Corte de Justicia” del 3 de septiembre de 2019, instrumentos que en aras del principio de igualdad y de la prohibición de discriminación, dispone una serie de acciones concretas para asegurar la igualdad real en las relaciones interpersonales (in re “Vazquez Tumbarello”).

La ley 9263 tiene como objetivo prevenir, abordar, sancionar y erradicar la violencia laboral, y brindar protección a las personas trabajadoras, víctimas de la misma, a las personas denunciantes y/o testigos de los actos o conductas que la configuren. En la misma sintonía “Navarro Orta (06/08/2020)”, “Zani” (sentencia del 26/05/2020),

“Kraus” (sentencia del 10/11/2020), “Aracena” (13/04/2020), “Valdatta” (07/05/2021), “Cerrato”, (sentencia del 30/10/2015), entre otras.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Para realizar el siguiente comentario a fallo, teniendo en cuenta el problema axiológico encontrado, podemos mencionar objetivamente enfocado en el fallo y temática elegida, el Art 17 de la Ley 20.744 que reza la prohibición a hacer discriminaciones en el ámbito laboral. Por eso es menester mencionar como dice Alberti M. (2022) la violencia y el acoso laboral no es una problemática nueva, esta acompaña al hombre desde sus inicios desde una perspectiva antropológica. Para esto, primero debemos preguntarnos ¿Que es el acoso y la violencia en el ámbito laboral? “esta no solo denota un accionar físico, sino que su impacto también admite afecciones psicológicas y sexuales, pudiendo afectar a la dignidad de quién fuera víctima de esta, e incluso a su entorno, su familia y su entorno social” Cantero D. (2022).“La discriminación puede tomar distintas formas, y no es indispensable que sea intencional para que sea merecedora de reproche y reparación” (Grisolia, 2019, p76). Siguiendo a otros autores, “la no discriminación encuentra su fundamento en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos entre todos los seres humanos” (Madrid, 2007, p300). Por esto se cree que las consecuencias de violencia en el lugar de trabajo son graves para los trabajadores y para los empleadores, al ser el lugar que mas frecuentamos en nuestra vida cotidiana, ”atenta contra el estado de salud físico y mental óptimo de los operarios, impactando consecuentemente en la productividad de las empresas, que se ve reducida.” (Alfie A 2015, p3). Para lograr catalogar y ser mas específicos en el tipo de violencia laboral que

logramos encuadrar nuestro fallo, bajo el termino de “mobbing” conocido como acoso psicológico, hostigamiento, psicoterror, persecución encubierta, según la definición de Heinz Leymann citado por Alfie A (2015, p5), el mobbing supone un “encadenamiento a lo largo de un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera: el objetivo”. Para mayor comprensión del termino, nos remitimos al siguiente fallo “P, L. v. Bayton SA y otros” del cual podemos ver un claro ejemplo de acoso laboral, donde la parte actora sufre hostigamiento constante, lo cual repercutió en su desenvolvimiento laboral. Para enfocar nuestra vista en el hostigador “Siempre el hostigador y quienes ejercen el acoso moral en la empresa minimizan la situación de acoso moral, calificándolo como "no grave" y que la víctima exagera en sus quejas o afirmaciones sobre la situación y que en su trabajo no es constante y tiene un rendimiento inferior a sus demás compañeros” (MAC DONALD, A. 2020). Para el mobbing según refiere Bustamante M, (2008) El afectado a este, suele ser una persona intelectualmente calificada y psicológicamente sana, que no ha padecido ninguna patología previa y que reacciona sublevándose ante los superiores que desarrollan conductas autoritarias o descalificantes. Esta problemática es mas frecuente en la actualidad, “da a entender a los trabajadores asalariados que deben estar preparados para aceptar cualquier cosa con tal de conservar su empleo. La empresa permite que un individuo dirija a sus subordinados de un modo tirano o perverso, ya sea porque le conviene o porque no le parece importante. Pero las consecuencias para el subordinado, son muy gravosas” (Marie F 1998, p21). Sin embargo, lo anteriormente mencionado no es la única forma de discriminación que agravan la temática del fallo, también le sumamos discriminación con perspectiva de genero, por eso es menester hacer mención al art 5 de la Ley 26.485 (LEY DE PROTECCION INTEGRAL A LAS MUJERES. LEY PARA PREVENIR,

SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA) que reza todos los tipos de violencia contra la mujer en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Palechiz G, hablando sobre la violencia y acoso hacia las mujeres, menciona el Convenio 190 de la OIT que este establece ““La expresión en el mundo del trabajo como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género; y la expresión violencia y acoso por razón de género que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”.

V. Postura del autor.

Para concluir, mi postura en relación a los conceptos fijados en los apartados anteriores, La Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, dio respuesta al problema jurídico de relevancia en el cual colisionan las directivas que fluyen de Ley de Contrato de trabajo Nacional, Ley de Prevención, Abordaje, Sanción y Erradicación de la Violencia Laboral y la Ley de Protección Integral a las Mujeres, Ley para Prevenir, Sancionar Y Erradicar la Violencia.

Mas allá de que la discriminación entre los trabajadores, la violencia y el acoso en el ámbito de trabajo no sean una problemática nueva, al correr de los años, algunos aspectos van tomando más relevancia, se los comienza a ver con otra perspectiva, y se los afronta de distintas maneras.

Como sería la discriminación hacia la mujer, en los últimos años la figura de mujer cobra mayor relevancia, donde se espera que en el derecho de la mujer trabajadora se respeten sus garantías constitucionales y convencionales, generando igualdad con el hombre, quitando el paradigma social que supone que la mujer trabajadora sufre una vulnerabilidad especial que requiere tutela para su no discriminación, habiendo leyes

que amparen todos los ámbitos de su vida cotidiana. Esta nueva perspectiva sobre la figura de la mujer, logra en ocasiones la colisión de leyes, lo que pone a los jueces frente este tipo de problema jurídico de relevancia.

Otro de los aspectos que cobra mayor relevancia en los últimos años, es la forma en la que afecta en la vida esta discriminación, desde el punto psicológico, moral, logrando bajar el rendimiento laboral de los trabajadores, desencadenando malestar físico y psíquicos a consecuencia de estos maltratos. En la actualidad esta problemática comienza a ser encuadrada en nuevos conceptos, como es el “mobbing” que es objeto de análisis, ya que es una situación muy frecuente.

Esta modalidad de discriminación suele usarse por el hostigador con el fin de lograr que la víctima abandone la empresa por su propia voluntad, al no soportar mas estas conductas. Dichas conductas que afectan de manera psíquica, física, social y laboral. Al afectar de tal manera en la salud de los trabajadores, es que comenzó a visualizarse este fenómeno.

Para lograr fundar la decisión de la Corte, antes debió evaluar y consumir varias instancias inferiores a los fines de determinar una solución al conflicto.

Una de estas instancias es el plexo probatorio, teniendo en cuenta el Art 9 de LCT que plantea el principio “in dubio pro operario” , y los diversos instrumentos internacionales vigentes, como la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, “Belém do Pará”, y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer “CEDAW”, también las normas de la Ley 26.485 destinada a la protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres”; la Ley N° 23.592, la Ley provincial N° 9263, el Convenio 190 de la OIT. Para esto la parte actora debió contar con la amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados.

Es digno de razonar y exponer dicho caso, ya que abarca una problemática que afecta de forma directa a la sociedad, a los trabajadores al someterse en una relación en la que se encuentran en una posición inferior frente a su empleador, no deberían existir este

tipo de problemáticas e inconvenientes, ya que nos encontramos en una sociedad donde cada persona debe poder vivir con tranquilidad, y que se respeten sus derechos, sin que ello desencadene conflicto en su vida cotidiana y su relación laboral.

VI.- Conclusión

Para concluir y a modo de cierre, me aboque a comentar un fallo que trata un asunto de gran importancia, tanto en el Derecho Laboral como en perspectiva de genero en este caso, violencia contra la mujer.

En el cual hay colisión entre el art 17 de la Ley 20.744 de Contrato de trabajo Nacional, el art 5 de la Ley 9263 (Ley de Prevención, Abordaje, Sanción y Erradicación de la Violencia Laboral) y art 5 de la Ley 26.485 (LEY DE PROTECCION INTEGRAL A LAS MUJERES. LEY PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA).

En el cual el tribunal hace lugar al recurso extraordinario provincial interpuesto por la parte actora y, en consecuencia, anula la sentencia dictada de la Excma. Cámara Primera del Trabajo, de Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial.

VII. Bibliografía

A) LEGISLACION:

- **Ley 20.744 (1976)** Regimen de Contrato de Trabajo.

Recuperado de [INFOLEG](#)

- **Ley 9263** Ley de Prevención, Abordaje, Sanción y Erradicación de la Violencia Laboral.

Recuperado de [INFOLEG](#)

- **Ley 26.485** LEY DE PROTECCION INTEGRAL A LAS MUJERES. LEY PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA.

B) DOCTRINA

- Alberti M. (2022). Acoso y violencia laboral.

Recuperado de [Información Legal Online \(informacionlegal.com.ar\)](http://informacionlegal.com.ar)

- Alfie, A. (2015). La violencia en el trabajo Apuntes para su abordaje integral en el Anteproyecto de Código del Trabajo.

Recuperado de [SAIJ - La violencia en el trabajo. Apuntes para su abordaje integral en el Anteproyecto de Código del Trabajo](#)

- Bustamante M, (2008)
- Cantero, M. (2022) Acoso y violencia laboral.

Recuperado de [Información Legal Online \(informacionlegal.com.ar\)](http://informacionlegal.com.ar)

- Grisolia, J. (2019). Manual de Derecho Laboral. Buenos Aires.
- MAC DONALD, A. (2020). El mobbing o acoso moral en la empresa y sus riesgos psicosociales. Buenos Aires.

Recuperado de [SAIJ - El mobbing o acoso moral en la empresa y sus riesgos psicosociales](#)

- Madrid (2007).
- Marie F (1998) El maltrato psicologico en la vida cotidiana.
- Palechiz G (2020). Violencia y acoso hacia las mujeres: CONVENIO 190 DE LA OIT.

C) JURISPRUDENCIA

- P, L. v. Bayton SA y otros.
CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO, SALA III.
23/05/2012.

- Puig, Fernando R. c Minera Santa Cruz SA s/ despido

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION. CAPITAL FEDERAL,
CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES. 24/09/2020

- R., L. A., c. S., D. H. y otros s/ indemnización enfermedad-accidente

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA PROVINCIA DE MENDOZA. 09/11/2021