

UNIVERSIDAD SIGLO 21



SEMINARIO FINAL

MODELO DE CASO

LA VIOLENCIA:

UN FLAGELO QUE ASECHA A LA MUJER TRABAJADORA

NOMBRE: Hugo Ariel Chichiri

LEGAJO: VABG35868

DNI: 29.859.134

TUTOR EXPERTO: Hernán Alcides Stelzer

CARRERA: Abogacía

Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo

Selección del fallo

EXPTE. N.º 13-04024351-2/1(156157)

TRIBUNAL: Suprema Corte de Justicia de Mendoza, sala II. Conformado por: Dres: Valerio, José, Omar, Palermo y Adaro, Mario.

AUTOS: “Castillo, Orozco Nidia Mariet c. Prevención ART SA s/ enfermedad accidente s/ recurso extraordinario provincial”

PARTES Castillo, Orozco Nidia Mariet: (Accionante, demandante) y Prevención ART SA (Sujeto pasivo, demandado)

SENTENCIA CON FECHA: 26/03/2021 Con voto individual del Dr. Valerio al que los otros Magistrados adhieren.

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 del autor – VI. Conclusión. – VII. Bibliografía

I. Introducción

La Ley 26485 de Protección Integral contra la Mujer establece la existencia de distintas modalidades de violencia, en el artículo 6 inc c) 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 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;

La Suprema Corte de Justicia de Mendoza en el pronunciamiento “Castillo, Orozco Nidia Mariet c. Prevención ART SA s/ enfermedad accidente s/ recurso extraordinario provincial” aborda el tema de la violencia laboral extrema vivida por una azafata, que terminó por desencadenar serios problemas en su salud requiriendo tratamiento psicológico y neurológico. La trabajadora era hostigada y acosada sexualmente por un superior jerárquico, quien hasta incluso le asignaba trabajos extras para castigarla.

La importancia del pronunciamiento se centra en el reconocimiento de la discriminación que sufre la mujer dentro del ámbito laboral asociada principalmente a su sexo. El hecho de ser mujer resulta un factor condicionante para que pueda existir una mayor transgresión de derechos. La mujer se encuentra en una posición en donde es vulnerada y muchas veces por miedo soporta el acoso hasta el punto de debilitar un bien tanpreciado como la salud, lo cual la condiciona hasta para continuar con su actividad laboral. En las relaciones de trabajo existe invisibilización respecto a los estereotipos de género que fomentan desigualdades y no se reconoce el daño que pueden ocasionar.

El fallo resalta la necesidad de establecer dentro del ámbito laboral la igualdad entre mujeres y varones respecto a sus derechos. Las desigualdades entre sexos se encuentran vinculada a ideas patriarcales en donde se crean relaciones verticalistas de poder, el varón es quien ostenta el poder y la mujer queda sumisa ante sus designios. Es por ello, que al momento de juzgar resulta menester aplicar la perspectiva de género que permite realizar “una mirada ética y crítica para enfrentar la inequidad, la desigualdad y los estereotipos prevalecientes” (Dening, 2021, p. 6) y que además permite el acceso de la mujer a la justicia y la posibilidad de que la ley sea aplicada con equidad.

Dentro del fallo puede encontrarse un problema jurídico de prueba. Respecto al problema de prueba existe una dificultad relacionada con la comprobación de los hechos que impide llegar a la resolución de la causa. Los jueces deben primeramente realizar una identificación correcta de los hechos para luego confrontarlos con las pruebas (García Amado, 2010). Las pruebas aportadas a la causa, tanto por la actora como por sus compañeras de trabajo, y el análisis del contexto donde sucedieron los hechos, deben ser eficientes como para comprobar si existe relación entre las dolencias psicológicas que sostiene tener y la relación de trabajo hostil que debió afrontar.

II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal

La señora Nidia Mariet Castillo Orozco (accionante, demandante) se desempeñaba como azafata en una compañía aérea donde era acosada psicológica y sexualmente por su superior jerárquico. La trabajadora a consecuencia del ambiente de trabajo hostil sufre un deterioro en su salud y un menoscabo en su condición de mujer.

La accionante presenta demanda en contra de Prevención ART SA (Sujeto pasivo, demandado) reclamando el concepto de incapacidad laboral permanente. La demanda es rechazada por la Cámara Primera del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de Mendoza considerando los siguientes argumentos: que la accionante trabajó para las empresas Trammat S.A. y OUT entre el año 2014 y 2016 siendo su función la de auxiliar a bordo. Sostuvo también que se dio por acreditado el padecimiento de una reacción vivencial anormal grado III con manifestación depresiva y se reconoció el nexo causal de la misma con el trabajo. Se logró determinar la incapacidad parcial y definitiva en el 11, 50% de la totalidad obrera. Además, se sostuvo la falta de legitimación pasiva de la demandada por lo que se consideró que la primera manifestación invalidante se produjo con fecha 21 de diciembre de 2020, cuando ya no existía contrato laboral con la empleadora.

La actora interpone recurso extraordinario provincial en contra de la sentencia dictada por la Cámara considerando que la misma era arbitraria y violaba sus derechos a defensa. Afirma que su primera manifestación invalidante ocurrió en diciembre de 2014 y junio de 2015. Sostiene que las pruebas de esa situación pueden acreditarse mediante los recibos de haberes, que consignan las ausencias por enfermedad. Respecto a la definición de primera manifestación invalidante reconoce que es lo suficientemente amplia como para alcanzar su caso y considerar todos aquellos síntomas que disminuyeron la capacidad laboral. Respecto a la legitimación sustancial pasiva de la demandada sostiene que el artículo 47 de la Ley de Riesgos de Trabajo no limita su pago a la aseguradora correspondiente a la primera manifestación invalidante, por lo que autoriza a reclamar a la aseguradora sin que esto excluya a otras y las torna solidarias.

El recurso presentado por la accionante es admitido formalmente, lo que implica la suspensión de los procedimientos en la causa principal y se procede a correr traslado a la contraria.

La Suprema Corte de Justicia de Mendoza, sala II formada por los jueces José Valerio, Omar Palermo y Mario, Adaro admite el recurso extraordinario provincial presentado por la actora sobre el pronunciamiento de la Cámara. De esta forma, procede a anular de forma parcial la sentencia y remite los autos al tribunal original para que se expida según lo actuado.

III. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia

La Suprema Corte de Justicia de Mendoza, sala II respecto a la causa “Castillo, Orozco Nidia Mariet c. Prevención ART SA s/ enfermedad accidente s/ recurso extraordinario provincial” resuelve mediante la votación unánime de sus miembros y expone:

En la causa se demostró la existencia de un ambiente laboral perjudicial y violento para la actora. El cual, no fue prevenido ni aún menos reparado por la parte empleadora, ni tampoco por la compañía aseguradora quienes tenían la responsabilidad de asegurar la integridad física y psicológica de los trabajadores. Al acreditarse el contexto de violencia de género en el que se encontraba la actora y demostrar el nexo causal existente entre el trabajo y la patología denunciada, es necesario activar todas las circunstancias para impedir la vulneración de sus derechos desde una estricta perspectiva de género

Para la Corte, es necesario que el análisis del plexo probatorio deba realizarse teniendo en cuenta los instrumentos vigentes como son: la Convención Belém do Pará, la CEDAW, la ley 26 485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, la Ley 23592 de Actos Discriminatorios y el Convenio 190 de la OIT. Es fundamental que el plexo probatorio sea evaluado teniendo en cuenta la perspectiva de género, aquella que cuestiona los estereotipos culturales e implementa la justicia desde la idea de equidad.

El Tribunal destaca que en el caso particular ha existido violencia contra la mujer, por lo cual se habilita la posibilidad de contar con el principio de amplitud probatoria establecido en la ley 26485 dentro del artículo 16 inciso i), como así también dentro del Código Procesal Laboral en el artículo 54. Este principio permite a las partes que puedan presentar cualquier tipo de material probatorio que ayude en la demostración de sus pretensiones.

En los casos de violencia en contra de la mujer la Corte ha reconocido que el testimonio de la víctima cobra un valor fundamental al momento de la comprobación de los extremos que resultan necesarios para la determinación del hecho y seguidamente la imputación de responsabilidades. Mediante las pruebas testimoniales se ha logrado evidenciar el sufrimiento vivido por la actora y también por sus compañeras de tareas donde se demuestra la estructura desigual de poder y el estado de sometimiento en el que se encontraban. El Máximo Tribunal Mendocino reconoce el derecho de la mujer trabajadora a ser respetada en pie de igualdad con el hombre y para esto se exige una mirada con perspectiva de género

La Corte distingue que existe abandono por parte del sistema judicial respecto a las personas que sufren las consecuencias de la violencia laboral. No incluir las enfermedades psicológicas provocadas por los actos de violencia y discriminación dejan en evidencia la indiferencia que existe frente a estas patologías y la carencia de perspectiva de género.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Dentro de las relaciones de trabajo el acoso laboral es entendido como el hostigamiento “efectuado por el superior jerárquico o compañeros de trabajo mediante comportamientos hostiles sistemáticos y prolongados en el tiempo dirigidos hacia un trabajador, que lo disminuyen en su salud psicofísica y/o dignidad, con la finalidad de provocarle un malestar psicológico”¹. Son los mismos empleadores, los superiores jerárquicos o hasta los compañeros de sección quienes despliegan sus conductas de

¹ C. Nac. Trab., sala 10ª. "S., J. D. v. Fooprint SA s/despido" (2011)

hostigamiento para lograr desestabilizar a su víctima, ocasionándole un daño en su salud y haciendo que tome la decisión de abandonar el trabajo.

Abajo Olivares (2004) entiende que estas conductas de acoso pueden llegar a un extremo tal que resultan influyentes respecto a las decisiones que la víctima puede tomar sobre su propia vida, Muchas víctimas de acoso laboral no han logrado recuperar su salud o volver a estar dentro de una relación de trabajo y decidieron terminar con su vida.

Estas conductas de hostigamiento se encuentran principalmente vinculadas al género y se manifiestan mediante “agresiones o diferencias que padece la persona por el hecho de ser mujer. Recordando que la discriminación puede disfrazarse de reglas válidas, incluso jurídicamente admisibles, conocida como “discriminación indirecta” (Gómez Orellano, 2021, p.1). Las mujeres son más propensas a convertirse en víctimas de acoso laboral debido a las condiciones de desigualdad y asimetrías de poder que se presentan dentro del ámbito laboral. Las razones en que se basan estas desigualdades y permiten el abuso laboral se sustentan en que:

Existen reglas, procedimientos y prácticas formales e informales del mercado que proyectan y reproducen ideas preconcebidas sobre masculinidad y femineidad, las cuales se ven reflejadas en las preferencias de los empleadores, así como en las normas culturales y jurídicas, que regulan el acceso a los recursos y a su control (Scarramberg, 2019, p.1)

El acoso laboral es un conflicto que resulta difícil de detectar debido a que solamente la víctima y su acosador puede percibirlo (Piñuel y Zabala, 2001) Esto se debe a la capacidad que tiene el acosador de realizar maniobras imperceptibles para el resto de sus compañeros. Esto incide directamente al momento de presentar pruebas para su demostración y muchas veces solo el testimonio de la persona acosa es el que se presenta como prueba.

La prueba del acoso laboral resulta muy difícil para la víctima, pero es la única que puede lograr acreditar pruebas fidedignas. Por su parte, el empleador al tener que demostrar el acoso y los actos de discriminación se vale de su audacia para encubrir la situación (Scotti y Dubra, 2012). El empleador al comprender que no ha cumplido con la obligación de cuidar la salud de su empleado prefiere buscar algún motivo para proceder al despido o dejar que sea la misma víctima quien recurra al despido indirecto.

La Ley 26485 de Protección Integral a las Mujeres en el artículo 16 inc I) establece el principio de amplitud probatoria el cual puede ser aplicado ante toda situación de discriminación y violencia que viva una mujer. Este principio permite prevalerse de cualquier tipo de prueba para demostrar los derechos invocados (Calvinho, 2016). Las pruebas son la única forma de poder demostrar los extremos e identificar el nexo de causalidad que existe entre la situación de acoso padecida por la víctima y las dificultades respecto a su salud que han sobrevenido. Respecto al material probatorio la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en la causa “A.V.L. (1) c/ c.r.p. y otro s/accidente - acción civil” pudo establecer que:

La acreditación de la relación de causalidad entre los trabajos realizados por el dependiente o el ambiente laboral en el que se llevan a cabo y el padecimiento por el que se acciona, escapa a la órbita médico legal, siendo facultad del juez, en cada caso, la determinación de dicho aspecto²

En algunos casos el material probatorio aportado por quien ha sufrido el acoso laboral no llega a satisfacer las exigencias del tribunal para demostrar los hechos y la causa no prospera. Un claro ejemplo de esto se da en los autos “Pistacchi, Luis Anibal c. Bodegas Salentein SA s/despido” donde la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo sostuvo en que:

Siendo esta la única prueba aislada en el marco probatorio de la causa resulta insuficiente a los fines de tener por acreditado el extremo invocado, en atención a que los dichos de la testigo no resultan concluyentes ni suficientemente fundados a los fines de demostrar el hostigamiento denunciado por el actor.

En estas situaciones en donde se entrelaza la discriminación con el acoso laboral es fundamental que el material probatorio sea analizado a través de una mirada de género. La perspectiva de género aplicada al momento de valorar las pruebas y establecer una sentencia significa para los operadores judiciales “un esfuerzo intelectual por comprender la complejidad social, cultural y política que existe entre mujeres y hombres para

² Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - Sala II “A.V.L. (1) c/ c.r.p. y otro s/accidente - acción civil” (2017)

visualizar allí las situaciones de opresión de un género sobre otras basadas en una relación de desigualdad” (Bramuzzi, 2019, p.7)

V. Postura del autor

En el pronunciamiento “Castillo, Orozco Nidia Mariet c. Prevención ART SA s/ enfermedad accidente s/ recurso extraordinario provincial” puede encontrarse un problema jurídico de prueba, ya que existe una dificultad relacionada con la comprobación de los hechos que impide llegar a la resolución de la causa. Tras haber indagado en el caso y en los antecedentes de doctrina, legislación y jurisprudencia se ha arribado a la siguiente conclusión: la actora debe afrontar una situación signada por la discriminación, la violencia, las relaciones desiguales de poder y los estereotipos culturales de género que la llevan a ver disminuida su salud. Lamentablemente, la sociedad actual guarda aun vestigios del pensamiento patriarcal en donde el hombre se cree dueño y señor de la mujer condenándola a su acoso y malos tratos.

La ley 26485 de protección integral contra la mujer en el artículo 6 inciso c) establece que la violencia laboral es aquella donde se discrimina a las mujeres dentro de todos los ámbitos de trabajo y en la última parte, incluye al hostigamiento psicológico de forma sistemática que termina por lograr la exclusión del ámbito laboral. La mujer dentro del contexto laboral resulta ser víctima de reiterados actos de discriminación los cuales se encuentran generalmente asociados a su género. Pareciera que ser mujer es un factor detonante para que resulte vulnerada en sus derechos, por parte de los superiores jerárquicos y de sus compañeros laborales. Dentro de las relaciones laborales las mujeres tienen impuesto un techo de cristal que no les permite el desarrollo de su actividad, ni tampoco poder lograr puestos de mayor jerarquía. La discriminación hacia la mujer se encuentra vinculada con la necesidad de disminuirla, de opacarla, de hacerla sentir cada vez menos y terminar por enfermarla.

En las relaciones laborales resulta muy difícil hablar de igualdad entre el hombre y la mujer ya que lo que impera es la desigualdad respecto de los sexos. Esta desigualdad se da principalmente en relaciones verticalista de poder, las cuales deben ser subsanadas desde una mirada de género que puede enfrentar la inequidad y los estereotipos prevalecientes (Dening, ,2021)

Mediante la valoración del material probatorio se logró determinar la incapacidad parcial y definitiva del 11,50 % de la totalidad obrera de la actora. Los recibos de haberes de la actora permitieron demostrar las ausencias reiteradas que había tenido a su trabajo debido a la enfermedad que había sido ocasionada a raíz de las conductas de acoso. En este caso se cuenta con una importante cantidad de pruebas testimoniales debido a que no solamente la actora se encontraba siendo víctima de hostigamiento por parte de uno de los encargados, sino que también todas las compañeras mujeres que formaban parte de la empresa eran víctimas. El contar con muchas pruebas ha permitido que pudiesen demostrarse los extremos y dieron lugar a entender que las conductas de acoso dirigidas hacia la víctima fueron el motivo por el cual su salud se deteriora. Hay que reconocer la importancia del gran plexo probatorio, ya que en muchos casos cuando las pruebas son escasas la causa no prospera

VI. Conclusión

Si bien es una realidad incuestionable que en materia legislativa se ha avanzado muchísimo respecto a la protección de las mujeres ante todo tipo de violencia, incluso la laboral. También es una gran verdad afirmar que la violencia no ha disminuido y que cada vez se hace más visible. Si bien esta visibilización de la violencia podría considerarse como algo negativo, en realidad se debe tomar desde una mirada objetiva en donde es posible identificar la existencia de violencia y continuar trabajando para erradicarla.

La visibilización de la violencia en el ámbito laboral permite establecer que todavía existen sesgos de las fuertes diferencias de poder entre hombres y mujeres, de la carencia de igualdades respecto al trato y los derechos. Mediante la aplicación de la perspectiva de género los operadores judiciales aportan su parte para luchar también contra estas marcadas desigualdades que dividen cuando en realidad deberían buscar la equidad.

VII. Bibliografía

Doctrina

- . ABAJO OLIVARES, F. (2004) *Mobbing: El acoso psicológico en el ámbito laboral*. Buenos Aires: Depalma
- . BRAMUZZI, C. (2019) *Juzgar con perspectiva de género en materia civil*. SAJJ. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/guillermo-carlos-bramuzzi-juzgar-perspectiva-genero-materia-civil->
- . CALVINHO, G. (2016) *Carga de la prueba*. Buenos Aires: Astrea
- . DENING, L. (2021) *Mobbing y perspectiva de género*. Buenos Aires: La Ley.
- . FERNÁNDEZ ANDREANI, P. (2021) La perspectiva de género en las resoluciones judiciales. Un importante precedente de la Corte Suprema Mendocina que hace realidad el derecho a la igualdad. *LLGran Cuyo*. Argentina
- . GARCÍA AMADO, J. (2010) ¿Es realista la teoría de la argumentación jurídica? Acotaciones breves a un debate intenso. *DOXA, Cuadernos de Filosofía del derecho*. N°33. Buenos Aires. Astrea
- . GÓMEZ ORELLANO, J. (2021) *La Corte de Mendoza se pronuncia sobre la discriminación de género en cuestiones laborales, en un caso en que se obligó a la trabajadora a usar vestimenta inapropiada*. Buenos Aires: La Ley.
- . PIÑUEL y ZABALA, I. (2001) *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. España: Sal Terrae
- . SCARRAMBERG, J. (2019) *De discriminaciones laborales, instituciones y género*. Buenos Aires: La Ley
- . SCOTTI, H. y DUBRA, D. (2012) *La carga de la prueba en los casos de despido discriminatorio*. Buenos Aires: La Ley
- .

Legislación

- . Constitución Nacional
- . 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

- . Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - Sala II “A.V.L. (1) c/ c.r.p. y otros s/accidente - acción civil” (2017)
- . Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala II. “Pistacchi, Luis Aníbal c. Bodegas Salentein SA s/despido” (2014)

Tribunal: Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, sala II(SCMendoza)(SalaII)

Fecha: 26/03/2021

Partes: Castillo, Orozco Nidia Mariet c. Prevención ART SA s/ enfermedad accidente s/ recurso extraordinario provincial

Publicado en: La Ley Online;

Cita: TR LALEY AR/JUR/14144/2021

Sumarios:

1 . Se debe revocar la sentencia que admitió la defensa de falta de legitimación sustancial pasiva apoyada en que en la fecha consignada en el certificado médico el contrato de afiliación estaba extinguido, ya que la patología padecida por la actora, no deviene de cualquier causa, por el contrario, el entramado que encierra una vivencia de esta envergadura con matices que superan la normal tolerancia de situaciones de estrés y presión que pueden darse en un ambiente laboral exigente, porque van dirigidas a desarmar en todo sentido a la persona que lo padece al extremo de perder toda defensa psíquica y física, para hacer frente a la situación o tomar conciencia a tiempo con alto impacto sobre su integridad y dignidad como persona humana.

2 . Lo que surge irrefutable de la causa es el hostigamiento constante, reiterado, sostenido en el tiempo, no sólo contra la accionante, sino además con el resto de las testigos y empleadas. Quienes pusieron en conocimiento la existencia de denuncia en relación con tales conductas y las represalias asumidas.

3 . Tomar como referencia el certificado médico para eximir a la aseguradora que cotizó hasta 2 meses antes de tal fecha y durante toda la relación laboral, cuando ya se vislumbraban las nefastas consecuencias

sobre la salud psicofísica de la actora, constituye una revictimización que no puede ser avalada, dejando sin abrigo protectorio a la víctima al interpretar las circunstancias fácticas de manera disvaliosa y en contra de quien está sumida en una situación de vulnerabilidad ostensible que no puede ser dejada de lado por la justicia, último refugio al que llega la víctima luego de haber transitado y padecido estas graves circunstancias acreditadas en la causa, con los pocos recursos personales e incluso muchas veces nulos recursos como consecuencia de este tipo de agresiones.

4 . Acreditado el contexto de violencia laboral que sufrió la trabajadora y por lo tanto el nexo causal entre trabajo y la patología denunciada por la actora, corresponde activar una valoración y evaluación del contexto en el cual se inscribió la relación de trabajo y las circunstancias de vulnerabilidad de la trabajadora desde una perspectiva de género (del voto del Dr. Palermo).

5 . No corresponde establecer la primera manifestación invalidante el día consignado en el certificado médico, ya que la enfermedad de la trabajadora generó un proceso prolongado de padecimientos que se desarrollaron en el tiempo respecto de la cual se configuraron distintos hitos temporales que resultan relevantes para determinar la cobertura de la demandada en los términos del art. 47 de la LRT (del voto del Dr. Palermo).

6 . Las indemnizaciones dinerarias derivadas de la Ley de Riesgos del Trabajo exigen la configuración de la situación de “definitividad”, “irreversibilidad” o “consolidación” del proceso incapacitante, por lo que, sin esa permanencia, no existe derecho a reclamarlas (del voto en disidencia del Dr. Adaro).

7 . De las propias constancias de la causa surge la posible solución a los problemas de salud de la accionante y por ello, no puede constatarse la existencia de una incapacidad definitiva, pudiendo en cambio mejorar su estado psíquico antes que, percibir una suma de dinero y continuar agravando su integridad psicofísica. Si bien no consta que la actora haya reclamado prestaciones psicológicas a la demandada, tiene derecho a su reclamo conforme a lo dispuesto por el art. 20 de la Ley de Riesgo del Trabajo y en su caso, corresponde a la aseguradora otorgarlas hasta la curación completa o mientras subsistan los síntomas incapacitantes que denuncia (del voto en disidencia el Dr. Adaro).

Texto Completo:

Expte. n.º 13-04024351-2/1(156157)

Mendoza, 26 de marzo de 2021.

Antecedentes:

A fs. 7/18 vta. se presentó Nidia Mariet Castillo Orozco e interpuso recurso extraordinario provincial contra la sentencia dictada a fs. 156/160 de los autos N° 156.157 “Castillo Orozco, Nidia Mariet c/ Prevención A.R.T. S.A. p/ Enfermedad Accidente”, originarios de la Excm. Cámara Primera del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de Mendoza.

A fs. 36 se admitió formalmente el recurso interpuesto, se ordenó la suspensión de los procedimientos en la causa principal y se corrió traslado a la parte contraria quien contestó a fs. 39/45 vta. de autos.

A fs. 48/49 vta. se agregó dictamen del Procurador General, quien se pronunció por el rechazo del recurso.

A fs. 52 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.

De conformidad con lo establecido por el art. 160 de la Constitución de la Provincia, esta Sala se plantea las siguientes cuestiones a resolver:

1ª ¿Es procedente el recurso interpuesto?

2ª En su caso, ¿qué solución corresponde?

3ª Pronunciamiento sobre costas.

1ª cuestión. — El doctor Valerio dijo:

I. La sentencia de Cámara rechazó la demanda de la Sra. Nidia Mariet Castillo Orozco contra

Prevención A.R.T. S.A. reclamada en concepto de incapacidad laboral permanente.

Para así decidir, en lo que resulta materia de agravio, el Tribunal de origen sostuvo:

1. Que la actora trabajó para Trammat S.A. y otras U.T.E. desde el año 2014 hasta el año 2016 cumpliendo tareas de auxiliar de abordó.

2. Tuvo por acreditado el padecimiento de una reacción vivencial anormal grado III con manifestación depresiva, y el nexo de causalidad adecuado de la misma con el trabajo.

3. Determinó la incapacidad parcial y definitiva en el 11,50 % de la total obrera.

4. Acogió la defensa de falta de legitimación sustancial pasiva de la demandada por cuanto consideró que la primera manifestación invalidante se produjo en fecha 21 de diciembre de 2020, cuando se había extinguido el contrato de afiliación con la empleadora.

5. En consecuencia, rechazó la demanda interpuesta y condenó en costas a la actora vencida.

II. Contra dicha decisión la Sra. Castillo interpone recurso extraordinario provincial.

Relata todos los antecedentes fácticos de la causa que llevaron al distracto en la relación laboral.

Funda su queja en cuanto entiende que la sentencia resulta arbitraria y violatoria del derecho de defensa.

Formula los siguientes agravios:

1. Afirma que la primera manifestación invalidante ocurrió en diciembre de 2014 y junio de 2015.

2. Alega que la prueba de tal circunstancia se encuentra en los recibos de haberes, lo cuales consignan ausencias por enfermedad en el mes de diciembre de 2014, y las declaraciones testimoniales de la Sra. Ponce.

3. Explica que la definición de primera manifestación invalidante es lo suficientemente elástica como para ser analizada en cada caso en concreto, lo que lleva en la presente causa a considerar los síntomas que menguaron la capacidad laborativa.

4. Explica que el art. 47 de la ley de riegos del trabajo no limita el pago a la aseguradora correspondiente a la primera manifestación invalidante, sino que autoriza a reclamar a la aseguradora cotizante en la primera manifestación invalidante sin que por ello se excluya a otras. Consagrando de esta manera una solidaridad entre las mismas.

III. Anticipo que, si mi voto es compartido por mis distinguidos colegas de Sala, el recurso se admite.

1. De forma previa y para ilustrar a mis colegas de algunas cuestiones relevantes para decidir el caso, realizaré una breve reseña con fragmentos liminares de la sentencia:

a. La trabajadora en su demanda denunció como nexo causal de la patología reclamada la violencia padecida en el ámbito laboral.

b. La prueba testimonial rendida acreditó la asignación de rutas castigo que implicaban extensas jornadas de trabajo. Lo cual fue meritado por el decisor como un comportamiento evidente para generar un desgaste físico y una presión psíquica manifestada con el estrés laboral.

c. Los testigos denunciaron que si bien la actora era la más hostigada, esta metodología la empleaban con los demás trabajadores, que inclusive buscaban generar sanciones con la finalidad de hacer descuentos injustificados en los salarios.

d. Principalmente la sentencia afirmó la existencia de acoso sexual dirigido no sólo a la actora, sino también, a otras trabajadoras por parte de uno de los empleados, al que identificaron como el Sr. Ortiz.

e. Concluyó que ha quedado acreditado el nexo causal entre el trabajo y la patología denunciada por la actora y luego del análisis de tales dolencias afirma que padece una incapacidad parcial y definitiva del orden del 11,50% de la T.O, incluidos los factores de atribución.

f. Luego, analiza la defensa de falta de legitimación sustancial opuesta por la parte demandada y hace lugar a la misma, en razón de que el contrato de afiliación se extinguió en fecha 31 de octubre de 2015 y el certificado médico, que toma como primera manifestación invalidante, data de diciembre de ese año; razón por la cual rechaza la demanda con costas a la actora.

2. Efectuada dicha síntesis, la cuestión a resolver, resulta ser el tema vinculado con la correcta determinación de la primera manifestación invalidante en este contexto de violencia laboral tal como se ha acreditado en la presente causa.

a. Al respecto, cabe recordar que este Tribunal ha sostenido que a los fines de ubicar dichos momentos o hitos temporales que resultan relevantes en el sistema de riesgos del trabajo, debemos analizar, en el caso concreto, el devenir de las dolencias de la actora para ubicar la primera manifestación invalidante a los fines de determinar el alcance de la responsabilidad de la aseguradora demandada en los términos del art. 47 de la L.R.T. y la definitividad de la patología relevante para el ejercicio de la acción. (SCJM, Sala II, "Palorma", 10/8/2017; "Moreno", 10/11/2020).

Reitero algunos conceptos ya expresados en dichos precedentes por cuanto se tratan de dos momentos diferentes que no suelen darse de forma simultánea. En casos de patologías como las que se analizan en autos y nos ocupa, resulta complejo ubicar con exactitud el inicio de la enfermedad (primera manifestación invalidante), por las especiales circunstancias que rodean el presente caso que impiden situarlo de manera automatizada desde cualquier certificado que se acompañe.

b. Tal consideración me lleva a apartarme de la solución de la sentencia recurrida por cuanto entiendo que establecer la primera manifestación invalidante en fecha 21 de diciembre de 2015 resulta desapegado del mismo contexto de análisis que emitió el juzgador y que tuvo por acreditado un proceso prolongado que le ocasionó la enfermedad incapacitante que se reclamó.

c. La patología que se denunció (estrés laboral) causada por mobbing es un proceso que consiste en el ejercicio de una violencia sobre la persona por un lapso más o menos prolongado.

Al respecto, en la causa "Kraus" (SCJM Sala II sentencia de fecha 10 de noviembre de 2020) con cita en otros precedentes de este Tribunal ("Acevedo Cariglio" Sala II SCJM, sentencia de fecha 28 de noviembre de 2007), se reafirmó la definición de mobbing como una "situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas), ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) 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".

Si bien es cierto que el juez consideró que la prueba acreditó el acoso de la actora, incluso reafirmó la existencia de un acoso sexual, la primera manifestación invalidante no puede determinarse con la certeza del juzgador en una fecha que consta en un certificado médico.

Pues, la patología padecida por la actora, no deviene de cualquier causa, por el contrario, el entramado que encierra una vivencia de esta envergadura con matices que superan la normal tolerancia de situaciones de estrés y presión que pueden darse en un ambiente laboral exigente, porque van dirigidas a desarmar en todo sentido a la persona que lo padece al extremo de perder toda defensa psíquica y física, para hacer frente a la situación o tomar conciencia a tiempo con alto impacto sobre su integridad y dignidad como persona humana; los que nos lleva a considerar las cosas desde el contexto debido.

Las testimoniales son contestes de que la actora presentó sintomatología a mediados del año 2015 (junio/julio) relacionadas con esta enfermedad y que incluso una de las testigos tuvo que intervenir para recomendarle asistencia psicológica (fs. 155vta./156).

d. Lo que surge irrefutable de la causa es el hostigamiento constante, reiterado, sostenido en el tiempo, no sólo contra la Sra. Castillo, sino además con el resto de las testigos y empleadas. Quienes pusieron en conocimiento la existencia de denuncia en relación a tales conductas y las represalias asumidas.

En ese contexto, tomar como referencia el certificado de diciembre del 2015 para eximir a la aseguradora que cotizó hasta 2 meses antes de tal fecha y durante toda la relación laboral, cuando ya se vislumbraban las nefastas consecuencias sobre la salud psicofísica de la actora, tal como los propios testimonios concordantes, claros y precisos dieron cuenta de ello al decir que la veían bajar de peso, no podía comer, se le caía el pelo, hizo una crisis importante en junio del 2015, lloraba, empieza con ataques

de pánicos cuando ponen a Ortiz como diagramador, etc. (fs. 155/156 y vta.), constituye una revictimización que no puede ser avalada, dejando sin abrigo protectorio a la víctima al interpretar las circunstancias fácticas de manera disvaliosa y en contra de quien está sumida en una situación de vulnerabilidad ostensible que no puede ser dejada de lado por la justicia, último refugio al que llega la víctima luego de haber transitado y padecido estas graves circunstancias acreditadas en la causa, con los pocos recursos personales e incluso muchas veces nulos recursos como consecuencia de este tipo de agresiones.

Máxime cuanto la propia sentenciante refiere que "...la energía de adaptación del individuo es limitada, si la situación gravosa a la que se encuentra sometida la persona continúa o adquiere más intensidad pueden llegar a superar las capacidades de resistencia y el organismo entra en una fase de agotamiento con aparición de alteraciones psicosomáticas. Es decir, aparecen trastornos fisiológicos: respiratorios, cardiovasculares, inmunológicos, etc. y trastornos sicopatológicos: ansiedad, miedos fobias, depresión, conductas adictivas, trastornos de la personalidad, etc., que es lo que ha ocurrido con la actora" (fs. 157 vta. /158), para luego decir, de manera descontextualizada y contradictoria con todo el análisis que había realizado y fija como fecha de la primera manifestación invalidante diciembre del 2015, al decir que "...La actora a través de los síntomas que fue padeciendo, supo a partir de Diciembre/15, que sufría de estrés laboral...y la psicóloga actuante solicita que se le otorguen a la actora sesiones de psicoterapia..." (fs. 159, el subrayado me pertenece), y en consecuencia rechaza la demanda articulada con costas a la actora a pesar de tener por acreditada las causas de la dolencia, la existencia de las mismas, la relación causal y el grado de incapacidad.

3. Los testimonios aportados denotan un menoscabo a la Sra. Castillo por su condición de mujer.

Por lo que reitero mi opinión en relación que, al momento de la revisión en esta instancia extraordinaria de pronunciamientos jurisdiccionales emitidos sobre casos que resultaron encuadrados dentro de la violencia de género, destaco la necesidad de que "el análisis del plexo probatorio reunido debe serlo teniendo en cuenta los diversos instrumentos internacionales vigentes en la materia, particularmente la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, "Belem Do Pará", y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer "CEDAW"-; así como también, entre otras, las normas contenidas en la Ley N° 26.485 destinada a la protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres"; la Ley N° 23.592, la Resolución de la STSS n° 8820/2016, la Ley provincial N° 9263, el Convenio 190 de la OIT, etc.

Considero que aquella concepción según la cual la perspectiva o visión de género es una "categoría analítica que toma los estudios que surgen desde las diferentes vertientes académicas de los feminismos para, desde esa plataforma, cuestionar los estereotipos y elaborar nuevos contenidos que permitan incidir en el imaginario colectivo de una sociedad al servicio de la igualdad y la equidad" (UNICEF, "Comunicación, infancia y adolescencia. Guía para periodistas", Buenos Aires, 2017). Destaco la idea de igualdad contenido en la definición en tanto se encuentra no sólo consagrada expresamente en el texto constitucional (art. 16 CN y 7 Constitución de Mendoza), sino, también, en el ámbito de la normativa internacional.

A su vez, la "Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer" - Belem Do Pará -, garantiza que toda mujer tiene "el derecho a la igualdad de protección ante la ley y de la ley" (art. 4, inc. "f"). sostuve que la reclamada aplicación de la amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia y quiénes son sus naturales testigos, establecida en el inciso i) del art. 16 de la ley 26.485, dispuesta entre los derechos y garantías mínimas de procedimientos judiciales, ha sido una disposición procesal marco nacional obligatoria en todo el territorio de la República.

Esto no modifica sustancialmente nuestro sistema procesal provincial, el cual tiene previsto el principio de amplitud probatoria del art. 54 del Código Procesal Laboral (ley 9.109), según el cual "...Las partes pueden proponer además, cualquier otro medio de prueba que consideren pertinente a la demostración de sus pretensiones...".

Aceptándose expresamente las presunciones e indicios como medios de prueba (art 54 CPL), si bien su carácter de serios, graves y concordantes, requerido en los casos de mobbing, ya había sido receptado por

esta Sala –con otra integración- en las causas “Zani” (sentencia del 14/08/15), “Cerrato” (sentencia del 30/10/15) y “Kraus” (sentencia del 10/11/2020). De este modo, al amparo de los dispositivos normativos mencionados, estimo que el texto legal vigente no introduce un nuevo método de valoración probatoria para los casos de violencia de género, puesto que siempre la prueba debe valorarse conforme al sistema de la sana crítica racional (art. 69 CPL).

Destaco que en nuestro ordenamiento interno, la ley nacional 26.485 es una norma orientada a promover y garantizar el reconocimiento y protección de los “derechos de las mujeres”.

En tal sentido, entre sus objetivos primordiales, el propio texto promueve y garantiza “la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida”, “el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia”, “las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos”, como también, “la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres” (art 2, inc. a, b, c y e respectivamente).

Ese deber jurídico al que acabo de hacer referencia, no reconoce otra fuente más allá del texto expreso de la ley. Y es el propio legislador nacional quien dispone, entre otros aspectos, que “los organismos del Estado deberán garantizar a las mujeres, en cualquier procedimiento judicial o administrativos, además de todos los derechos reconocidos en la Constitución Nacional...los siguientes derechos y garantías: i) A la amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia y quienes son su naturales testigos [...]” (art. 16).

A mi modo de ver, lo que hace es poner énfasis o reforzar el método de valoración de las pruebas por parte de los Jueces de manera de garantizar acciones positivas respecto del abordaje de tan sensible temática y por ello afirmo que no resulta novedoso para la labor jurisdiccional, puesto que es sabido, que los jueces debemos ponderar los elementos de prueba – objetivos y subjetivos- a la luz de aquellos parámetros interpretativos que hacen al contexto dentro del cual tuvo lugar cada uno de los comportamientos ilícitos sometidos a juzgamiento.

Transformándose en un vector necesario para evitar que los órganos jurisdiccionales decisores se aparten en la adopción de decisiones, del contexto fáctico que es propio a este género de conductas.

Dicho de otro modo, es el contexto en el que se inserta el ilícito el que viene a determinar el modo en que debe ser apreciado tal o cual elemento probatorio. Es por ello que en los casos de violencia contra las mujeres el testimonio de la víctima ostenta un valor fundamental en la comprobación de los extremos necesarios para la determinación del hecho y la imputación de responsabilidad.

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 sólo a los bienes jurídicos que resultan protegidos por las normas jurídicas en juego sino, también, a las condiciones de vulnerabilidad de las personas involucradas.

Desde esta perspectiva, estimo que uno de los valores significativos que ostenta la normativa nacional –ley n° 26.485-, resulta precisamente en reforzar direccionadamente el método de valoración en materia de erradicación de la violencia contra la mujer, para lograr desterrar las prácticas nocivas derivadas de la cultura jurídica patriarcal-inquisitiva, que tanto daño ha causado por los usos y costumbres de los operadores judiciales.

A lo que debe destacarse su incidencia como herramienta positiva para profundizar el análisis desde el enfoque de la vulnerabilidad porque, como bien reconoce valiosa doctrina, la igualdad, como criterio formal de realización de la justicia es hoy un criterio insuficiente porque no permite matizar ni colocarse “en los zapatos de” la persona cuya posición en la sociedad y en la vida resulta fragilizada por circunstancias diversas (Bassett, Úrsula, <https://www.teseopress.com/3congreso2016/chapter/309/>).

Poniendo en valor el sentido inculcado en nuestra Constitución Provincial cuando dice, en su art. 7º, ...Todos los habitantes de la Provincia son iguales ante la ley y ésta debe ser una misma para todos y tener

una acción y fuerza uniformes”.

Ahora bien, en estricta relación con sus postulados, y en lo que aquí interesa, considero que ese texto normativo vino a reforzar el “deber jurídico” que pesa sobre todos los operadores del sistema de administración de justicia.

Por ello destaco la relevancia de la ley 27.499 «Ley Micaela», en tanto dispuso la capacitación obligatoria 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.

4. Por último, y en relación a la reciente sanción de la ley 9.263 en la provincia con el objeto de 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 (art. 1).

Ante las reveladoras declaraciones de los testigos, lo padecido por la propia actora, considero que debe darse comunicación de la sentencia de primera instancia (donde constan declaraciones testimoniales), junto con la presente, a la Subsecretaría de Trabajo y Empleo de la Provincia de Mendoza como autoridad de aplicación y teniendo la presente carácter de denuncia en los términos del art. 9 de ley 9.263, y a los fines que se tomen las medidas de protección necesarias en la empresa empleadora TRAMAT S.A. y otros UTE.

5. Debo destacar, que la sentencia comienza su análisis con la existencia de patología reclamada y el nexo causal de la misma con el trabajo, siendo el análisis de la determinación temporal de la primera manifestación invalidante la que en definitiva selló la suerte del reclamo de la actora.

a. Sin perjuicio de ello, advierto que el análisis del grado en relación a la existencia de patología, definitividad, nexo causal, y grado de incapacidad se encuentra debidamente fundado.

En razón de que valoró: la inexistencia de preocupacional, lo que presume que la misma ingresó sana; las declaraciones testimoniales rendidas, que demostraron los acosos y hostigamientos que sufría la trabajadora; el nexo causal adecuado entre la patología reclamada y el trabajo; la pericia médica de fs. 104/108; el razonamiento lógico conclusivo porque el encuadró la patología en una RVAN Grado II conforme decreto 659/96, apartándose de la pericia que informó RVAN Grado III.

A lo que añado, que ni la parte actora ni la demandada interpusieron agravio o defensa en relación a lo decidido por el juzgador.

6. Por todo lo expuesto, propongo la admisión del recurso intentado. En el que se debe revocar la sentencia en cuanto admite la defensa de falta de legitimación sustancial pasiva.

Así voto.

El doctor Adaro dijo:

I. Debo señalar que, si bien coincido con el análisis realizado por el Ministro preopinante sobre la determinación de la fecha de la primera manifestación invalidante y el consecuente rechazo de la defensa de falta de legitimación sustancial pasiva interpuesta por Prevención ART S.A., discrepo respetuosamente con los argumentos expuestos respecto a la procedencia de la acción interpuesta conforme a los argumentos que expondré a continuación.

1. La sentencia de instancia, admitió la defensa de falta de acción y falta de legitimación sustancial pasiva interpuesta por Prevención ART S.A. y así, rechazó la demanda instada por Nidia Mariet Castillo Orozco al concluir que, la primera manifestación invalidante ocurrió el día 21/12/2015 –fecha del certificado de la psicóloga que solicitó sesiones de psicoterapia- y por tanto, el contrato de afiliación ya se había extinguido (el día 31/10/2015).

2. Contra dicha decisión, se presentó la actora y mediante recurso extraordinario provincial solicitó la nulidad de la sentencia por considerarla arbitraria y violatoria de su derecho de defensa. Que, la Cámara

omitió valorar las pruebas que demostraron que la “primera manifestación invalidante” ocurrió cuando sí estaba vigente el contrato con la aseguradora.

a. Ahora bien, analizados los agravios a la luz de las pruebas que se señalan como arbitrariamente omitidas así como la jurisprudencia de este Superior Tribunal advierto que, no asiste razón a la presentante respecto a la procedencia de la acción interpuesta.

Sin embargo, tampoco resultan válidos los argumentos del Tribunal de mérito para desestimar la pretensión por cuanto advierto que, en análisis de los elementos probatorios incorporados a la causa –en particular, pericia psicológica-, la patología reclamada de “Reacción Vivencial neurótica con manifestación ansiosa G° III” (fs.42) carece de definitividad, requisito indispensable para la procedencia de la demanda bajo estudio.

b. De tal modo, la pericia psicológica agregada a fs. 104/108 de los autos principales refirió textualmente: “e. Se deja constancia que los padecimientos y síntomas que perduran en la Sra. Castillo Nilda, presenta nexos de causalidad directa al accidente vivido pero con posibilidad de estabilizarse siempre y cuando los mismos sean tratados de forma periódica.[...] Se deja constancia, recomienda y sugiere que la Sra. Castillo Nilda debería continuar realizando tratamiento psicológico en un período mínimo de un año y medio, con una frecuencia de una vez por semana en base a dicho cuadro clínico subjetivo; con el fin de poder salvaguardar su vida psíquica e integridad física y social...”

Finalmente, el licenciado Luffi aclaró que: “Las características de dicha terapia debe ser orientada con el fin de trabajar dichos padecimientos descriptosy de no ser tratada, estas pueden ser de tipo permanente, afectando su vida afectiva, volitiva y cognitiva...” (fs. 108).

c. Al respecto, las indemnizaciones dinerarias derivadas de la Ley de Riesgos del Trabajo exigen la configuración de la situación de “definitividad”, “irreversibilidad” o “consolidación” del proceso incapacitante (arg. arts. 7, 9 y 14 L.R.T.), por lo que, sin esa permanencia, no existe derecho a reclamarlas (conf. S.C.J. Mza., S.II, sent. Del 20/10/2014, “De la Reta”, “Pereyra” de fecha 06/11/2020 entre otras).

d. En este contexto y, no obstante la improcedencia de la indemnización por incapacidad laboral parcial y permanente, considero fundamental procurar una efectiva respuesta por parte de este órgano judicial que debe enfocarse en quien -en definitiva- es la persona que necesita adecuada protección teniendo en cuenta que, se trata de una persona de preferente tutela (CSJN “Aquino”).

Y por ello es que, llama mi atención que todos los sujetos intervinientes en el presente proceso –tanto representantes de las partes, como decisoras y decisores- han pasado por alto que, la Sra. Castillo Orozco tiene posibilidad efectiva de recomponer su estado de salud y alcanzar un grado significativo de estabilidad en su vida psicofísica, conforme a las conclusiones ya expuestas por parte del profesional idóneo en la materia (véase pericia psicológica, fs. 108).

e. He analizado en reiteradas oportunidades (SCJM “Montani” de fecha 13/03/2020, “Kraus” de fecha 10/11/2020, “Muñoz”, “Navarro” de fecha 06/08/2020, “A.S.V.M.” de fecha 08/11/2019, entre otros) que, no es casual que la víctima del daño sea una mujer.

f. Cualquier tipo de violencia ejercida sobre la mujer, en cualquier ámbito –incluido el laboral-, atenta no solamente al derecho a la igualdad y a la no discriminación, sino también al referido derecho a la dignidad y a la integridad humana.

3. En el presente caso, se ha demostrado un ambiente de trabajo perjudicial y violento para la trabajadora y que, ello 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 (artículo 75 de la ley de contrato de trabajo, Ley 19.587, 24.557 y sus modificatorias).

Así, la testigo María Celia Ponce afirmó que “en los viajes que realizaban había una línea castigo por la cantidad de horas antes que teníamos que estar -4 horas antes- para contabilizar los insumos pero que, no se contabilizaban como horas de trabajo... Orozco vivía descompuesta, se le caía el pelo, lloraba constantemente y tuvo problemas psicológicos con una crisis muy fuerte en junio de 2015....en el trabajo

en la línea castigo teníamos exceso de insumos, el trabajo lo realizaban más los hombres que mujeres y muy poco descanso, y así nos lo decían el diagramador y el jefe de tráfico “estás castigada, te vas a La Plata”los otros destinos eran líneas más cortas, con más descanso y menos cantidad de insumos....teníamos suspensiones sin goce de sueldos si se extraviaba una manta, una almohada o exceso de consumo en bebidas pasaba a descuento de haberes...en temporada baja la empresa buscaba la forma ya sea con inspectores o por la falta de insumos para realizar descuentos...las suspensiones se realizaban cuando los inspectores subían y ellos mismos inventaban situaciones para la sanción...que iban de los 5 a los 30 días según la gravedad...hubo una época en que a Orozco le imponían muchas sanciones... había una persecución particular con ella...cuando cambiamos de sindicato a UTA comenzaban las persecuciones pero con ella en particular...Gustavo Ortiz fue nuestro diagramador y casi el 60% de las azafatas sufrimos acoso sexual...a través de mensajes de texto ofrecía sexo a cambio de beneficios... en su momento hablé con el jefe de tráfico –Javier Moya- pero la situación fue apañada...Orozco desde que estuvo castigada iba siempre a La Plata...lo hacían los hombres y ella...siempre la veía triste...recibía siempre maltrato de Moya y Gustavo Ortiz...Orozco hizo tratamiento psicológico...ella estaba de licencia el día que la despidieron... varias compañeras pasamos por lo mismo sobre el acoso sexual de Ortiz, yo, Lorena Gallatofolo, Romina Molina, la actora...la mayoría de mis compañeras que trabajaron en Andesmar que las han despedido están con tratamiento psicológico... por el acoso de Ortiz y línea castigo... Lorena Gallatofolo denunció a Gustavo Ortiz y Moya en el Inadi y en la cuestión de la Mujer y de castigo la pasaron a depósito cobrando menos...ella está en tratamiento psiquiátrico y psicológico desde ese momento”.

Por su parte, la testigo Romina Molina refirió que “Orozco estuvo con licencia porque estaba descompuesta, como a todas nos pasaba por la falta de sueño...tampoco teníamos tiempo de comer y por eso nos bajaba la presión...Nidia tenía ataques de pánico...muchas veces la vi descompuesta, llorando muchas veces, se le caía el pelo y muchas veces la vi cansada...y comenzó a bajar de peso, no estaba bien de ánimo...teníamos pocas horas de descanso...y las chicas que se portaban mal iban en castigo a La Plata...porque había muchos pasajeros, e inspecciones...lo curioso es que a ella le hacían más inspecciones...Gustavo Ortiz era inspector...nos acosaba, a mi me pidió mi número de teléfono y me decía cosas fuera de lugar...que tuviéramos algo fuera de la empresa, me hacía preguntas personales, a cualquier hora...y cuando empezamos a hablar con las demás chicas a todas nos había pasado con él y con el Sr. Moya...a las chicas les hacía preguntas más íntimas... Ortiz estuvo en tratamiento psicológico...por los acosos de Gustavo Ortiz Lorena hizo una denuncia en el Inadi y la pasaron a depósito...yo renuncié porque me cansé...cuando pasaba algo nos mandaban a La Plata o a depósito”.

Tales declaraciones evidencian los sufrimientos que padecieron tanto la actora como sus compañeras de trabajo en el desempeño de sus tareas como azafatas y demuestran la estructura desigual y de sometimiento en la que se encontraban, sin ninguna contención por parte de su empleador.

Sobre tales consideraciones tengo dicho 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 (SCJM “Montani”).

g. Bajo tales premisas no puedo soslayar que, con todos los padecimientos sufridos en el ámbito laboral por Nidia Mariet Castillo Orozco, de las propias constancias de la causa surge la posible solución a sus problemas de salud y por ello, no puede constatarse la existencia de una incapacidad definitiva, pudiendo en cambio -y afortunadamente para la víctima- mejorar su estado psíquico antes que, percibir una suma de dinero y continuar agravando su integridad psicofísica.

(i) Si bien no consta en autos que la actora haya reclamado prestaciones psicológicas a la demandada, tiene derecho a su reclamo conforme a lo dispuesto por el art. 20 de la Ley de Riesgo del Trabajo y en su caso, corresponde a la aseguradora otorgarlas hasta la curación completa o mientras subsistan los síntomas incapacitantes que denuncia.

La actora se encuentra facultada para reclamar el cumplimiento de esas prestaciones a la aseguradora demandada y, si no fueran otorgadas, también tiene habilitada la vía judicial para exigir las.

(ii) En apoyo a esta postura esta Corte ha dicho que el Estado argentino ha legislado sobre las necesidades de las prestaciones de salud, la prevención y rehabilitación (v.gr. Ley 24.557 y complementarias) y los magistrados deberían centrar su atención en el cabal cumplimiento de las obligaciones de prevención (arg. art. 1 L.R.T.) y de todas las previstas en el artículo 20 y cc. de la L.R.T. por parte de las Aseguradoras, de forma tal de verificar si se realizó el mayor esfuerzo posible en aras a la mejora oportuna de la salud del trabajador y la trabajadora. (SCJM, Plenario “Navarro”, 14/05/15).

4. Por otra parte y, teniendo como objetivo fundamental la búsqueda de distintos medios que permitan la efectiva protección de las mujeres en situación de vulnerabilidad como las que aquí se analizan advierto que, el sistema de riesgos del trabajo resulta contrario a la normativa de raigambre constitucional y supralegal vigentes.

Ante todo, se hace caso omiso del plexo normativo relativo a la prohibición de realizar discriminación e incurrir en actos de violencia, incluidos los ejercidos en razón del género, a saber: a la Constitución Nacional, arts. 14 bis, 16, 19 y 75, incisos 22 y 23; a la Declaración Universal de Derechos Humanos, arts. 1, 2, 7, 23 y 25; al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, arts. 26 y cc.; al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículos 2,3 y 7; a la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; a la Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer- Convención de Belém do Pará; a las Recomendaciones generales n° 19, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34 y 35 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW); a la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares; a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; al Protocolo Facultativo de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; al Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación (111); al de igualdad de remuneración (100); al de los trabajadores con responsabilidades familiares (156); al artículo 1710 del Código Civil y Comercial de la Nación; a la ley contra “Actos Discriminatorios”, n° 23.592; a la “Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres”, n° 26.485; a la Ley de Contrato de Trabajo, arts. 17, 75 y 81.

b. Asimismo, se contrapone al “Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo” (n°190), celebrado en el marco de la Organización Internacional del Trabajo, y aprobado por el Congreso argentino el pasado mes de noviembre, y a su Recomendación (n° 206). (<https://www.argentina.gob.ar/noticias/es-ley-el-convenio-de-la-oit-contra-la-violencia-y-el-acoso-laboral>).

c. También es reñido con lo dispuesto por la ley n° 26.485 que establece que la asistencia a las víctimas de violencia debe ser integral y oportuna, con acceso “gratuito, rápido, transparente y eficaz” en servicios creados a tal fin (v. art. 7. c).

e. A la par, se desentiende de los victimarios y de la prevención (art. 1.1 de la Ley de Riesgos del Trabajo), así como del resarcimiento por los perjuicios que la violencia genere en ese ámbito (art. 1.2.b. de la Ley de Riesgos del Trabajo, 75 de la Ley de Contrato de Trabajo, y cc.).

f. Así las cosas, el sistema abandona a quienes sufren las consecuencias de violencia en el ámbito laboral. La falta de inclusión de las enfermedades psicosociales provocadas por actos de violencia o discriminación en el empleo denota indiferencia por esas patologías y ausencia de perspectiva de género.

De hecho, según estudios realizados en el marco de la Organización Internacional del Trabajo, las mujeres son más propensas a sufrir acoso psicológico y sexual en mayor grado que los hombres y están más afectadas psíquicamente por la doble presencia en el trabajo y en el hogar, lo que implica una doble carga de trabajo (Conf. BUENO, Carmen, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT: “Las mujeres siguen afectadas por condiciones de trabajo más precarias”, noticia del 14/03/2019, (<https://www.latercera.com/pulso/noticia/especialista-seguridad-salud-trabajo-la-oit-las-mujeres-siguen-afectadas-condiciones-trabajo-mas-precarias/569196/#>)).

5. Por último, resulta pertinente dar cuenta de ciertos deberes que emanan de los instrumentos internacionales mencionados supra y que generan obligaciones para los Estados parte, más allá de la forma en la que cada uno de ellos se organiza internamente.

a. Pues bien, el art. 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos regula el deber convencional de los Estados de adoptar medidas legislativas y de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos los derechos y libertades allí previstos. Por su parte, la Convención de Belém do Pará obliga a los Estados a actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres.

b. Además, sabido es que uno de los fines últimos perseguidos en el ámbito del sistema de casos y peticiones del ámbito interamericano es lograr la reparación de la víctima que ha sufrido vulneraciones a sus derechos fundamentales (art. 63.1 de la CADH). Y, de hecho, la Corte Interamericana ha demostrado especial interés en dar cumplimiento de ello, observándose en su vasto acervo jurisprudencial una gran cantidad de medidas -de diferente naturaleza- destinadas a buscar reparar -en la persona de la/s víctima/s o sus familiares- las consecuencias del daño sufrido a consecuencia de un accionar estatal reprochable internacionalmente.

c. Así las cosas, en razón de tales consideraciones es que estimo resulta procedente disponer medidas que tiendan a satisfacer los dos grandes núcleos de obligaciones reseñados recientemente: las de reparación ante violaciones y las de goce efectivo de los derechos convencionales y prevención de su vulneración.

d. Respecto de las primeras, resulta pertinente recordar que la CIDH ha establecido que la reparación es una forma o categoría genérica bajo la cual se articulan diversas medidas destinadas a suprimir, mitigar, moderar y compensar los daños ocasionados por los hechos violatorios de los derechos y a garantizar su no repetición (Aída Kemelmajer de Carlucci “Las medidas de reparación en las sentencias en las que la Argentina resultó condenada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos”, Buenos Aires, marzo 6 de 2013 - JA 2013-I, fascículo n. 10). Por su parte, Cançado Trindade sostiene que “aunque la reparación no pone fin a lo ocurrido, pues el mal ya se cometió, evita que se agraven sus consecuencias por la indiferencia del medio social, por la impunidad, por el olvido. Bajo este prisma, la reparación se reviste de un doble significado: provee satisfacción a las víctimas, o sus familiares, cuyos derechos han sido violados, y restablece el orden jurídico quebrantado por dichas violaciones... lo que requiere la garantía de no repetición de los hechos lesivos (Su voto en el caso “Bulacio v. Argentina”, Corte Interamericana de Derechos Humanos 18/9/2003).

e. Entre las distintas formas de reparación utilizadas en las resoluciones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos encontramos medidas de prevención y de satisfacción para la víctima que según el caso, han concedido la posibilidad de restablecer los derechos vulnerados.

f. Por ello es que en la presente causa, considero necesario tomar medidas que permitan prevenir futuras situaciones y eliminen las prácticas patriarcales, violentas y discriminatorias de la empresa “Tramat S.A. y otros U.T.E.” que surgen evidentes tanto de las declaraciones testimoniales producidas en la instancia de grado como en las pruebas analizadas en otro precedente de esta misma Sala (SCJM “Montani” de fecha 13/03/2020).

g. En tal sentido, dispongo:

- Ordenar a Gustavo Ortiz y Javier Moya -dependientes en su momento de la empresa señalada y que fueron oportunamente denunciados por las trabajadoras (testimoniales Ponce y Molina)- y a los directivos de la empresa “Tramat S.A. y otros UTE” a tomar cursos de capacitación sobre violencia laboral y perspectiva de género (art. 32 inc. c) ley 26.485) con una carga horaria no inferior a 20 horas cátedra. Concluido el mismo, deberán acompañar a la presente causa certificado correspondiente que así lo acredite, no pudiendo exceder del plazo máximo de 45 días de notificada la presente resolución el inicio del cursado del mismo.

A tal fin, podrán dirigirse a la Dirección de Género y Diversidad de la Provincia de Mendoza a fin de solicitar capacitación sobre prevención de la violencia y género ya sea en forma virtual o presencial (veáse

formas de contacto en <https://www.mendoza.gov.ar/generoydiversidad/servicios/>).

- Asimismo, corresponde obligar a los directivos de la empresa “Tramat S.A. y otros U.T.E.” y a Gustavo Ortiz y Javier Moya a pedir disculpas tanto a Nidia Mariet Castillo Orozco como a las demás mujeres que fueron víctimas de su violencia (art. 4 ley 9263) –Lorena Gallatofolo, Romina Molina, María Celia Ponce (véase testimoniales)- por todos los sucesos lamentables que ocasionaron y perjudicaron la salud, libertad y dignidad de las trabajadoras.

- Finalmente, debo recordarle a la empresa aquí condenada que resulta obligatorio contar con el “Protocolo de Convivencia Laboral obligatoria” para la resolución de conflictos que puedan generarse dentro de la misma (Art. 18 Resolución N° 8.820 –SSTyE) y, la colocación de cartelera informativa y preventiva sobre violencia laboral.

Así voto.

El doctor Palermo dijo:

1. Adhiero a la solución que propone el colega que abre el acuerdo en relación a la admisión del recurso planteado por la trabajadora y en consecuencia estimo que corresponde rechazar las defensas de falta de acción y de falta de legitimación sustancial pasiva interpuestas por Prevención ART S.A.

2. A tal fin, advierto que a creditado el contexto de violencia laboral que sufrió la trabajadora y por lo tanto el nexo causal entre trabajo y la patología denunciada por la actora, corresponde activar una valoración y evaluación del contexto en el cual se inscribió la relación de trabajo y las circunstancias de vulnerabilidad de la trabajadora desde una perspectiva de género (SCJM, Sala II, “Kraus”, 10/11/20).

3. Como sostuve en mi voto en el precedente de esta Sala “Krauss”, el desarrollo de la problemática de las mujeres y la desigualdad, en los últimos años, nos ha permitido advertir la invisibilización de prácticas basadas en estereotipos, que resultan discriminatorias. Se impone entonces, una atención mayor para la persona que debe juzgar, alertada de que ciertas desigualdades pueden pasar desapercibidas, para el sistema de justicia y para las personas involucradas (incluidas las partes, sus patrocinantes y la magistratura).

Así lo dispone la Convención contra toda forma de Eliminación de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en su artículo 5: “Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de superioridad o inferioridad de cualquiera de los sexos, o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres” y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belem do Pará) en su art. 8: “Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para: b) modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres (...) para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerban la violencia contra la mujer”.

Este esquema normativo nos coloca en la labor de indagar si las condiciones del caso, en concreto el contexto laboral que vivió la actora, requieren de consideraciones especiales o medidas de protección que mitiguen la situación de desigualdad por razones de género en las que se puede ver involucrada una persona.

Además implican 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.

Es decir, analizar con perspectiva de género nos permitirá tomar medidas que contrarresten las desigualdades estructurales basada en estereotipos, que impiden el pleno goce de derechos.

4. Trasladados estos conceptos al caso bajo análisis advierto que de la valoración de la prueba de la

causa no corresponde establecer la primera manifestación invalidante el día 21 de diciembre de 2015 (fecha del certificado médico), ya que la enfermedad de la trabajadora generó un proceso prolongado de padecimientos que se desarrollaron en el tiempo respecto de la cual se configuraron distintos hitos temporales que resultan relevantes para determinar la cobertura de la demandada en los términos del art. 47 de la L.R.T..

De acuerdo con los criterios de esta Sala y teniendo presente que la cobertura de la demandada se extendió hasta el 31 de octubre del 2015, entiendo que la misma es responsable de la reparación de las consecuencias de las patologías que presenta la Sra. Castillo Orozco, toda vez que las mismas se manifestaron y agravaron durante la vigencia de su cobertura. (SCJM, “Palorma”, 10/8/17, “Moreno”, 10/11/20).

5. Advierto que en la causa se configuraron hechos y situaciones que colocaron a la trabajadora en una situación de vulnerabilidad y discriminación por razones de salud agravadas por razones de género. Recordemos que la trabajadora fue víctima de malos tratos y de acoso en el ámbito laboral por parte de sus superiores, lo que la llevó a padecer reacción vivencial anormal grado III con manifestación depresiva, conforme la pericia psicológica rendida en la causa (fs. 104/108).

6. Por ello considero que la solución que propicio resulta acorde a los principios de la ley 26.485 orientada a promover y garantizar el reconocimiento y protección de los derechos de las mujeres.

7. En conclusión estimo que el presente recurso debe prosperar y por lo tanto debe rechazarse la falta de acción y la falta de legitimación sustancial pasiva planteada por Prevención ART S.A.

Así voto.

2ª cuestión. — El doctor Valerio dijo:

IV. Atento al resultado arribado en la primera cuestión, y por imperativo legal (art. 150 C.P.C.C.T.) corresponde anular parcialmente la sentencia de fs. 154/160 de los autos N° 156.157 “Castillo Orozco, Nidia Mariet c/ Prevención A.R.T. S.A. p/ Enfermedad Accidente”, originarios de la Excm. Cámara Primera del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de Mendoza conforme lo votado en la primera cuestión.

Sin embargo, la naturaleza de los actos que se anulan, tornan inconveniente emitir un pronunciamiento definitivo sobre la totalidad de las cuestiones en esta instancia. Por ello, y en salvaguarda de los derechos de defensa y debido proceso de las partes, corresponde reenviar la causa al mismo Tribunal de origen a los fines de que se expida sobre las indemnizaciones que correspondieran a la Sra. Nidia Mariet Castillo Orozco y las inconstitucionalidades oportunamente planteadas y decididas en abstracto.

A tales fines, confirmo la determinación del grado de incapacidad del orden del 11,50% de la total obrera según lo afirmado en la primera cuestión en relación a la existencia de la patología, la definitividad y el nexo causal.

Así voto.

Sobre la misma cuestión, el doctor Adaro y el doctor Palermo adhieren al voto que antecede.

3ª cuestión. — El doctor Valerio dijo:

V. Atento al resultado a que se arriba en el tratamiento de la cuestión que antecede, corresponde imponer las costas a la recurrida vencida. (art. 36 C.P.C.C.T.).

Así voto.

Sobre la misma cuestión, el doctor Adaro y el doctor Palermo adhieren al voto que antecede.

Con lo que terminó el acto, procediéndose a dictar la sentencia que a continuación se inserta la sentencia:

Por el mérito que resulta del acuerdo precedente la Sala Segunda de la Excm. Suprema Corte de Justicia fallando en definitiva,

Resuelve:

1°) Admitir el recurso extraordinario provincial interpuesto a fs. 7/18 vta. contra la sentencia dictada en los autos N° 156.157 “Castillo Orozco, Nidia Mariet c/ Prevención A.R.T. S.A. p/ Enfermedad Accidente”, originarios de la Excma. Cámara Primera del Trabajo, de Paz y Tributaria de la Primera Circunscripción Judicial de Mendoza. En consecuencia, anular parcialmente la misma y remitir la causa a la misma Cámara de origen, a fin de que se determinen las indemnizaciones correspondientes a la Sra. Nidia Mariet Castillo Orozco (SCJM, Sala I, caso “Báez”), teniendo en cuenta lo resuelto en la segunda cuestión.

2°) Remitir copia de la presente resolución y de la resolución dictada por la Excma. Primera Cámara del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de Mendoza a la Subsecretaría de Trabajo (Ley provincial n° 9263; Resolución de la STSS n° 8820/2016).

3°) Imponer las costas de instancia extraordinaria a la recurrida vencida (art. 36 C.P.C.C.T.M.)

4°) Regular los honorarios profesionales de la Dra. Claudia Milanese (mat. SCJM 7.293) y Dr. Omar Fornetti (mat. SCJM 6.236), en forma conjunta, en el 13%, ó 10,4% ó 7,8% de la base regulatoria actualizada que se establezca en la instancia de origen, conforme dicha base se encuentre comprendida en los distintos supuestos del art. 2 de la ley 9131 (arts. 2, 3, 15 y 31 de la ley 9131). Considérese el art. 16 de dicha norma. Todo ello por la labor desplegada en el recurso de fs. 7/18 vta.

Regular los honorarios profesionales de los Dres. Horacio Kemelmajer (mat. SCJM 3.878) y Azul Kemelmajer (mat. SCJM 9.737) en forma conjunta, en el 9,1%, ó 7,28% ó 5,46% de la base regulatoria actualizada que se establezca en la instancia de origen, conforme dicha base se encuentre comprendida en los distintos supuestos del art. 2 de la ley 9131 (Arts. 2, 3, 15 y 31 de la ley 9131). Considérese el art. 16 de dicha norma. Todo ello por la labor desplegada en la presentación de fs. 39/45 vta.

Las regulaciones precedentes no incluyen el IVA, monto que -en su caso- deberá ser adicionado conforme a la subjetiva situación de los profesionales beneficiarios frente al citado tributo "(CS expte. 4120/200002 "Carinadu SA c/. Banco de la Provincia de Buenos Aires ", 02/03/2016).

Notifíquese. — José V. Valerio. — Mario D. Adaro. — Omar A. Palermo.