

Carrera: Abogacía

Modelo de caso

Tema: Perspectiva de género

**“La perspectiva de género como herramienta para resolver conflictos de violencia
laboral”**

Fallo “Kraus Ingrid Analía C/ La Caja Art S.A. P/ Enfermedad Profesional (12345) P/
Recurso Extraordinario Provincial”

Nombre del alumno: Nicolás Fernández

Legajo: VABG55133

DNI: 37.516.251

Entregable: IV

Fecha de entrega: 14/11/21

Tutora: María Laura Foradori

Año: 2021

Sumario: I Introducción. II Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal. III La *ratio decidendi* de la sentencia. IV Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V La postura del autor. VI Conclusión VII Bibliografía A Doctrina, B Legislación, C Jurisprudencia

I Introducción

A partir de la implementación de normativas tanto, en el plano nacional como internacional sobre todas las formas de eliminación de la violencia contra la mujer, se ha ido visibilizando la violencia en todos los ámbitos de la sociedad.

En el ámbito laboral muchas mujeres sufren situaciones de violencia, tal es el caso de Ingrid Kraus, quien en su lugar de trabajo sufre humillación y maltrato psicológico por parte de sus superiores, acarreándole por esto consecuencias en su vida cotidiana.

En el fallo bajo estudio “Kraus Ingrid Analía C/ La Caja Art S.A. P/ Enfermedad Profesional (12345) P/ Recurso Extraordinario Provincial” de fecha 10 de noviembre de 2020 emitido por la Suprema Corte de Justicia de Mendoza, resulta relevante la decisión del máximo tribunal quien juzga con perspectiva de género, ya que se tiene por acreditada la violencia por parte de la actora, sentando así precedente para situaciones de similares características.

El mobbing o acoso laboral, es aquel que se sufre en el ámbito del trabajo, resultando ser aún más perjudicial para con las mujeres por el cultural criterio de subordinación de ellas con relación al hombre.

Siguiendo con el análisis del fallo, se detecta un problema jurídico axiológico debido a las discrepancias que se producen en los tribunales de la forma que lo conciben Alchourrón y Bulygin (1987), pues entre los jueces que intervienen se producen innegables diferencias valorativas en relación a los principios en juego.

El problema jurídico axiológico emerge toda vez que el alto tribunal mendocino toma a la perspectiva de género como principio para resolver, a diferencia del *a quo*, que no consideró la debida protección legislativa hacia la mujer, desestimando los elementos

probatorios aportados por la actora; habiendo, por tanto, un choque de principios con base constitucional en este caso en concreto.

A partir de esto, se procederá a analizar el fallo a través de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal, la cual describe el inicio y camino procesal hasta la sentencia; por su parte, en la ratio decidendi se habrá un análisis acerca de cómo fundaron su sentencia los magistrados, reviendo, posteriormente, los antecedentes jurisprudenciales y doctrinarios para luego fundar una postura propia a la que le sigue más tarde la conclusión.

II Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal

El caso se inicia a raíz de la demanda que interpone la Sra. Analía Krauss en contra La Caja ART S.A. hoy Experta ART S.A. como consecuencia de sufrir dolencias psíquicas y psiquiátricas en el ámbito laboral, en dicha demanda solicita una indemnización a los fines de compensar los daños sufridos por parte de sus superiores.

El caso llega, luego de atravesar instancias inferiores a la Corte provincial de Mendoza en la que quedan demostrados los tratos degradantes y humillantes por medio de las pruebas aportadas por la actora y que como consecuencia de estos actos la demandada debe indemnizar a la damnificada por los daños sufridos en su puesto de trabajo.

La actora incoa contra La Caja ART solicitando indemnización por enfermedad profesional, a causa de las dolencias psíquicas y psiquiátricas padecidas por ésta en su ámbito laboral por parte de sus superiores.

El caso se inicia ante la Cámara Segunda de Trabajo, de Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial, en esta instancia la sentencia dispuesta por el juez interviniente resulta de forma desfavorable hacia la actora, ya que considera que no se había acreditado en el expediente la relación de causalidad entre la parte actora y la parte demandada, por lo tanto, rechaza la demanda por la suma pretendida basando sus argumentos en los siguientes puntos: por un lado, la relación laboral se desarrolló desde febrero de 1999 para Benvenuto S.A., y posteriormente, para la Campagnola S.A.C.I.; respecto a la falta de legitimación sustancial pasiva interpuesta por la aseguradora concluye que no obstante encontrarse acreditado el vínculo laboral que unía a la actora con la empleadora, resultaba

controvertido el carácter de sujeto pasivo de la Caja ART S.A. concluye además que resultaba procedente solo en las lesiones físicas, pero no en las lesiones psíquicas o dolencias psiquiátricas.

Como consecuencia de la sentencia del tribunal descripto, se presenta la defensa de la parte actora el Dr. Rossi, quien presenta un recurso extraordinario provincial ante la Corte Suprema de Justicia de Mendoza.

La Corte Suprema de Mendoza analizó las pruebas de las instancias anteriores de las cuales surgía que la actora había sufrido de manera sistemática y a lo largo del tiempo tratos degradantes y humillantes por parte de sus superiores, tales como la imposición de apodos, el uso restringido de los sanitarios, siendo controlada por personal masculino a la salida, provocando en la trabajadora una crisis nerviosa, por lo que entiende este tribunal que está en juego una mirada de género que lleva a considerar que la condición de mujer trabajadora agravó su condición de vulnerabilidad empeorando las condiciones hostiles y violentas que desarrolló en su trabajo.

La Suprema Corte de Mendoza hace lugar al recurso extraordinario interpuesto por la Sra. Krauss, y de acuerdo a las pruebas aportadas por ésta, anula la sentencia del tribunal *a quo*, esto es así, ya que remite las actuaciones a los fines de que se dicte una nueva sentencia.

Este tribunal considera apropiado aplicar la normativa de derecho interno e internacional de derecho de protección hacia la mujer, ya que en este caso particular la actora tuvo por demostrado la situación de vulnerabilidad que estuvo expuesta en el lugar de trabajo, por lo tanto, era pertinente la incorporación de la perspectiva de género con la finalidad de visibilizar la violencia laboral.

III La *ratio decidendi* de la sentencia

Los jueces intervinientes de la Corte de Justicia de Mendoza hacen lugar parcialmente al recurso extraordinario anulando la sentencia del tribunal precedente, todo ello de acuerdo a los medios probatorios aportados por la actora en la causa.

De esta manera en sus votos, los Dres. Palermo, Valerio y Adaro, de manera unánime, argumentan que es fundamental la valoración de las pruebas aportadas por la actora.

Por su lado, el Dr. Valerio, entiende que las pruebas periciales y testimoniales son relevantes y por lo tanto es fundamental garantizar la protección de la mujer, todo ello en el marco de la Ley 26.485, esta normativa fue creada para promover y garantizar el reconocimiento y protección de los derechos de las mujeres en lo que refiere a la violencia de género.

El voto del Dr. Palermo, subraya que la actora había vivido violencia laboral quedando acreditado la afección psicofísica de acuerdo a la Ley 24.557, y por último el Juez Adaro hace referencia de que la sentencia de la instancia precedente había desestimado las dolencias físicas, por lo tanto se destaca la testimonial y los peritos presentados en la causa, además hace hincapié en que los empleadores que tengan personal a su cargo deban realizar cursos de capacitación sobre violencia laboral y perspectiva de género.

Es por ello que este tribunal enfoca desde una perspectiva de género, destacando que las decisiones judiciales sean analizadas desde esa mirada, aplicando dicha perspectiva y de esta manera haciendo visible las desigualdades naturalizadas socialmente, por lo que contribuyen a conocer y modificar las circunstancias que afectan a las mujeres en la vida cotidiana.

IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

Según la ONU Mujeres:

La violencia contra las mujeres y las niñas se define como todo acto de violencia basado en el género que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o mental para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. La violencia contra las mujeres y niñas abarca, con carácter no limitativo, la violencia física, sexual y psicológica que se produce en el seno de la familia o de la comunidad, así como la perpetrada o tolerada por el Estado (s/f).

Siguiendo en esta línea, la violencia contra la mujer, tal como la describe Rousseaux Modesí (2013), se da alrededor del planeta completo, presentándose en todas las sociedades y culturas, sin distinguir clase social, raza o nación.

Kraus, había vivenciado - tal como se expuso en la *ratio* – situaciones de violencia en el ámbito de su trabajo, vulnerando su dignidad y provocándole daños a nivel psicofísico, siendo un problema grave para la persona.

En relación a la violencia en el trabajo, De Miguel Barrado & al, (2016) citando a Leymann definen a la violencia en el trabajo como aquella situación en la que alguien realiza acciones de violencia psicológica extrema de manera sistemática y recurrente durante un prolongado tiempo sobre otro individuo o conjunto de personas dentro del ámbito laboral con el objetivo de destruir las relaciones de la víctima, su reputación, perturbar el ejercicio de sus tareas para que, al fin, ésta abandone su lugar de trabajo por causa de la continua vejación.

La actora vivía, por ser mujer, violencia de género en el ámbito de trabajo, para (Acevedo, 2012) las relaciones de género en el trabajo pueden ser pasto para el acoso y demás tipos de violencia verbal; esto porque los estereotipos relacionados con el género, derivan en actitudes discriminatorias que propician expresiones de violencia laboral.

Los estereotipos de género, según Cubillas Rodríguez & al (2016) compartiendo lo expresado por Moya, son una cantidad estructuradas de creencias que comparte una cultura o grupo en relación a los atributos o características que posee cada sexo.

La justicia debe estar a la altura de tales circunstancias, leyendo más allá de lo que la cultura expone como normal o esperable, respondiendo a las reales necesidades de las personas, sin importar su sexo.

Lobato (2009) en su comentario a fallo sobre la causa “Sisnero”, remarca que los “empleos se encuentran moldeados bajo lógicas masculinas”, esto porque la actora deseaba ser conductora de colectivos, pero no era aceptada, a pesar de contar con idoneidad por el hecho de ser mujer.

Lo mismo ocurrió en el más cercano en el tiempo fallo “Borda”, en el cual la actora accionó ante la discriminación de varias empresas y el Estado Nacional por no considerarla para el puesto de chofer de colectivos.

Ambas causas terminaron de forma favorables hacia las accionantes que pudieron, luego de un largo proceso y discusión, ocupar sus vacantes como conductoras en colectivos de transporte de pasajeros, ahora bien; ¿Las prácticas discriminatorias se habrán erradicado una vez que adquirieron el puesto?, ¿Cómo será su desempeño laboral en un ambiente con mayoría masculina?

Esta es la cuestión en el caso bajo el ojo de análisis, caso sobre el cual, el *a quo* determinó que no se acreditaba con suficiencia las lesiones psíquicas o dolencias psiquiátricas por no determinar su relación de causalidad con las tareas desarrolladas.

Obvió, sin embargo, que el acoso laboral está asociado con el comienzo de síntomas de depresión y con problemas cardiovasculares, tal como lo describen Matud Aznar & al (2013).

González, (2021) aduce que para efectuar una correcta valoración probatoria en casos de violencia sexual – pero en general en cualquier tipo de vulneración de la dignidad de la mujer - se debe estar libre de patrones estereotipados de la forma que *ut supra* fue descrito.

Sánchez indica que la incorporación de la perspectiva de género en el sistema jurídico, ya sea en su esfera normativa o procesal, es de una crucial importancia al momento de tratar problemáticas inherentes a la mujer, esto es así porque asumir la perspectiva de género en las desiciones judiciales, obliga a visualizar las diferencias existentes entre hombres y mujeres, debiendo por tanto, buscar la causa de tal desigualdad en las estructuras de poder de la sociedad (2012).

V. La postura del autor

La mujer, por el solo hecho de serlo, tiene diversas complejidades a la hora de poder acceder a un puesto de trabajo, esto sucedió en el fallo “Borda” o “Sisnero”, como fue oportunamente descrito en el punto anterior, sin embargo es propicio también considerar

lo atinente en relación a lo que sucede a la mujer al encontrarse desempeñando, ya como empleada, tareas dentro de una organización.

Esto es lo que sucede en este fallo o en tantos otros, como “Valdatta” se pone de manifiesto la violencia laboral que sufre la mujer por parte de sus jefes o pares que, a partir de continuas agresiones hacia su persona, vulnera su dignidad produciéndoles dolencias de diversos tipos.

Es aquí, donde se debe hacer foco y observar el accionar de la justicia y la forma en la que conciben situaciones como las acaecidas en el fallo “K.I.A” que es objeto de estudio, pues las discrepancias entre los tribunales no resulta inocuo, sino que trasluce el criterio que existe en la actualidad, en relación a la importancia que tiene la perspectiva de género en las decisiones judiciales.

Que el *a quo* no haya aplicado la perspectiva de género, limitándose a expresar que no encuentra conexión causal entre el ámbito laboral y las dolencias psíquicas y psicológicas de la actora, habla de la concepción existente acerca de la perspectiva de género, siendo de gran vigencia lo que expresa Sánchez en relación a la necesidad de visibilizar las diferencias entre hombres y mujeres.

El *ad quem*, realmente ha dado con su sentencia una bocanada de aire fresco a la perspectiva de género al considerar todas las circunstancias vivenciadas y como éstas han derivado en un daño integral hacia la víctima.

VI. Conclusión

Como he referido a lo largo del fallo, la violencia contra la mujer es un tema que ha pasado desapercibido durante mucho tiempo, y que, a partir de la implementación de normativas tanto nacionales como internacionales empezó a tomar importancia a la hora de visibilizarla y erradicarla.

Este fallo es un claro ejemplo de la violencia psicológica que sufre una trabajadora por mucho tiempo y que por más que la parte demandada intenta justificar que no hubo o no existió violencia, la mujer pudo acreditar la existencia de la misma.

Es por ello que resulta de gran importancia que los tribunales incorporen la perspectiva de género como una herramienta a la hora de resolver estas cuestiones donde queden acreditadas situaciones de vulnerabilidad como lo es en este caso y que muchas mujeres viven en distintos ámbitos de la sociedad.

VII. Bibliografía

A Doctrina

Alchourrón, C.E; Bulygin, E (1987) Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas y sociales. Biblioteca Virtual Universal.

Acevedo, D. (2012). Violencia laboral, género y salud. Trabajadoras y trabajadores de la manufactura. *Salud de los Trabajadores*, 167-177.

Cubillas Rodríguez, M. J., & al, e. (2016). Creencias sobre estereotipos de género de jóvenes universitarios del norte de México. *Diversitas*, 217-230.

De Miguel Barrado, V., & al, e. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*, 25-44.

González, A. (2021). Perspectiva de género y violencia sexual: hacia una valoración probatoria respetuosa de los estándares de derechos humanos. *Revista Electrónica. Instituto de Investigaciones Ambrosio L. Gioja*, 116-140.

Lobato, J. (2009). Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género. Aportes desde el Derecho del Trabajo argentino a partir del caso “Sisnero”. *Revista de la Facultad de Derecho*, 1-48.

Matud Aznar, M. P., & al, e. (2013). Acoso Laboral en Mujeres y Hombres: Un estudio en la población española. *Salud de los Trabajadores*, 19-30.

ONU Mujeres. (s/f). Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

Rousseaux Modesí, A. (2013). La violencia contra la mujer como problema social. Revista Información Científica.

Sánchez, M. (2012). Violencia contra la mujer. La perspectiva de género en las decisiones judiciales. Espacio Abierto, 611-627.

B Legislación

Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra La Mujer “Convención De Belem Do Pará. Recuperado de <https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp>

Ley 26.485 Ley de protección integral de las mujeres para prevenir sancionar y erradicar la violencia.

Ley 24.557 Riesgo de Trabajo.

C Jurisprudencia

SCJM (2020) “ Kraus Ingrid Analía C/ La Caja Art S.A. P/ Enfermedad Profesional (12345) P/ Recurso Extraordinario Provincial” 13-04792150-8/1((033002-12345)).

CSJN (2014) “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”.

CNAT (2018) “Borda, Érica c/ Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seg. Social de la Nación) y otros s/ acción de amparo”.

SCJM (2021) “Valdatta Florencia Micaela En J° 152.510 Valdatta Florencia Micaela C/ Asfalia S.A. P/ Despido P/ Recurso Extraordinario Provincial”.