



**“LA VIOLENCIA LABORAL HACIA LA MUJER Y SU NECESARIA
VISIBILIZACIÓN “**

NOTA FALLO

Carrera: Abogacía

Nombre: Giselle Díaz

Legajo: VABG57244

DNI: 32112615

Tutor: Nicolás Cocca

2021

Tema: Cuestiones de género

Autos: “Kraus Ingrid Analia En J° 12345 Kraus Ingrid Analia C/ La Caja Art S.A. P/ Enfermedad Profesional (12345) P/ Recurso Extraordinario Provincial”

Tribunal: Suprema Corte de Justicia de Mendoza.

Fecha de sentencia: 10 de noviembre de 2020

SUMARIO: I- Introducción. II- Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal III- *Ratio decidendi*. IV- Antecedentes legislativos, y jurisprudenciales doctrinarios. V- Postura de la Autora. VI- Conclusión. VII- Bibliografía

I- Introducción.

El fallo “Kraus”, motivo de análisis expone la situación por la cual la actora reclama indemnización debido a las dolencias físicas y psíquicas sufridas en el ámbito donde se desempeñaba laboralmente, la misma debió acudir a la justicia para ver satisfechas sus pretensiones.

La mujer y el hombre son diferentes naturalmente, sin embargo, estas diferencias no existen en cuanto a la dignidad de las personas, tal como lo refiere Facio al manifestar que:

(...) no se refiere a la semejanza de capacidades y méritos o a cualidades físicas de los seres humanos, sino que es un derecho humano autónomo. Este derecho, tal como ha quedado plasmado en la casi totalidad de instrumentos legales de derechos humanos, no es descriptivo de la realidad, es decir, no se presenta en términos de ser, sino de deber ser (Facio, s/f, pág. 67).

Con el paso del tiempo, la sociedad ha experimentado cambios, pero todavía implica un desafío deconstruir los estereotipos de género tan arraigados a las antiguas concepciones.

Aún hoy, en los ámbitos laborales, la mujer es muchas veces víctima de diversas agresiones por el mero hecho de pertenecer a lo que comúnmente se denomina sexo débil, siendo el hombre, por tanto, el sexo fuerte.

Esto se plasma jurídicamente en este fallo, en donde la Suprema Corte de Mendoza ante tal violencia y vulneración de la dignidad femenina, revalida la necesidad de que las sentencias tengan perspectiva de género, para evitar así que se cometan tantas injusticias para las mujeres.

El rol de la mujer, antaño relegado, está cobrando nuevo protagonismo en la actualidad, así lo evidencia el fallo que se analiza. La SCJ de Mendoza acentúa la importancia de hacer hincapié en la perspectiva de género a la hora de emitir sentencia por parte de los tribunales. Esto pone de manifiesto las evidentes desigualdades y las relaciones de poder que existen en la sociedad por los estereotipos marcadamente interiorizados en ella.

El estudio de este fallo implica, entonces, visibilizar la violencia laboral que sufre la mujer y confirmar la necesaria perspectiva de género que debe existir en toda actividad jurisdiccional, siendo éste un claro ejemplo para fallos equivalentes.

En este caso en particular se produce un problema jurídico axiológico, ya que, en primera instancia la Cámara Segunda del Trabajo, Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial de Mendoza, tribunal de origen, frente a las pretensiones de la actora, rechaza lo que ésta había demandado respecto a que en su trabajo sufría dolencias físicas y psíquicas por considerar que las pruebas aportadas no acreditaban las condiciones dañinas que expresaba la actora (SCJM “K.I.A”2020).

En cambio, la Suprema Corte de Mendoza, considera que debe valorarse lo aportado por la actora, con criterio amplio, teniendo en cuenta los instrumentos nacionales como la ley 26485 (2009) e internacionales como la Convención de Belem do Pará contra todo acto que vulnere los derechos de la mujer; por lo que anula parcialmente la sentencia dictada por el tribunal inferior por considerarla arbitraria, contradictoria en sí misma y, además se cimienta en la sola voluntad del juzgador alejándose de la legislación y la doctrina vigente.

II- Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

La Sra. Ingrid Analía Kraus inicia una acción contra “La Caja A.R.T. S.A” (hoy Experta A.R.T. S.A.). Solicita una indemnización por las dolencias físicas y psíquicas sufridas en el marco de la relación laboral que se inicia en el año 1999.

La causa llega a la Suprema Corte de Justicia de Mendoza como consecuencia de que el tribunal laboral inferior no hizo lugar al reclamo de la trabajadora. Contrario a esto, la Corte de Mendoza analiza toda la prueba aportada por la actora quien había sufrido tratos degradantes y humillantes de manera reiterada por parte de sus superiores, haciendo lugar al reclamo interpuesto por ésta de manera parcial, sólo en relación a las dolencias psíquicas sufridas.

La actora interpone una acción por indemnización por enfermedad profesional contra La Caja ART, debido a las dolencias físicas y psíquicas padecidas por la actora, ante la Excma. Cámara Segunda de Trabajo, de Paz y Tributaria de la tercera Circunscripción judicial. Este tribunal dicta sentencia desfavorable a la actora entendiendo que no se había acreditado la relación de causalidad en cuanto a las dolencias psíquicas e hizo lugar a la excepción interpuesta de falta de legitimación sustancial pasiva por “La caja A.R.T. S.A” respecto de las dolencias físicas.

Para esto, toma en cuenta ciertas consideraciones a la hora de resolver el caso, uno de los argumentos fue que la actora había iniciado su relación laboral desde el mes de febrero de 1999 por “Benvenuto S.A.” y posteriormente para “La Campagnola S.A.”, ello logra acreditar la existencia de un vínculo laboral, pero considera controvertido la calidad de sujeto pasivo de “La caja A.R.T. S.A”. De acuerdo a la fecha de la primera manifestación invalidante en donde se determina el cuadro incapacitante de la actora en relación a las dolencias físicas, la cámara considera que el contrato de la aseguradora con “La Campagnola S.A.” se encontraba extinto, no así en relación a las dolencias psicológicas ya que el contrato se encontraba vigente. Se analiza la prueba instrumental incorporada en la causa como los certificados médicos y el tribunal determina que los mismos no tenían entidad suficiente porque no fueron reconocidos por los terceros de quienes emanaron. Tuvo en cuenta además la testimonial y declaración de la actora. La causa llega a la Corte provincial de Mendoza, mediante la interposición de la parte actora de un recurso extraordinario provincial como consecuencia de que los jueces de la anterior instancia no hicieran lugar al reclamo respecto a las dolencias padecidas por ésta en el lugar de trabajo. Este tribunal sí le da curso a la petición por indemnización por enfermedad solicitada por la Sra. Kraus.

La Corte provincial entendió razonable la petición de la actora ya que se encontraban acreditados los hechos que habían llevado a la actora a padecer violencia laboral por parte de sus superiores, este tribunal consideró la valoración de la prueba aportada por la actora todo ello en el marco de la ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

El alto tribunal, además del testimonio, considera coincidente el informe pericial psiquiátrico y declaración donde surge el menoscabo a la actora, además tiene en cuenta los instrumentos internacionales vigentes en materia de género como son: la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belem

Do Pará) y la Convención contra toda forma de Eliminación de Discriminación contra la mujer (CEDAW). Entiende la relevancia de incorporar la perspectiva de género garantizando el derecho de igualdad a las mujeres.

La S. C. M. decide admitir parcialmente el recurso extraordinario provincial interpuesto por la Sra. Kraus, por lo que anula la sentencia dictada por el tribunal inferior, remitiendo las actuaciones al subrogante legal para que se dicte un nuevo pronunciamiento de conformidad en relación a las dolencias psíquicas reclamadas.

La Corte de Justicia de Mendoza entiende que corresponde que la empresa aseguradora indemnice a la trabajadora por lo que invoca normas de derecho interno y derecho internacional relacionadas a los derechos de las mujeres y que los estados lleven a cabo las acciones necesarias para revertir la situación de vulnerabilidad.

Además, los jueces de este tribunal destacan que debe analizarse el caso desde una perspectiva de género destacando la necesidad de que todas las causas judiciales se resuelvan de ese modo a los fines de que se enerve la violencia laboral hacia las mujeres.

III- Ratio decidendi.

La Corte de Justicia de Mendoza por votación de los doctores Valerio, Palermo y Adaro hizo lugar parcialmente al recurso interpuesto por la actora y anuló la sentencia dictada en la Cámara Segunda de Trabajo, Paz, y Tributaria de la tercera circunscripción y ordenó un nuevo pronunciamiento sobre autos en lo que respecta a las dolencias psíquicas reclamadas por la actora. En lo que se refiere a las dolencias físicas se consideró que el recurrente con el recurso extraordinario interpuesto no logró desvirtuar el razonamiento del juzgador.

Para decidir así, los magistrados Valerio, Palermo y Adaro destacaron la relevancia e importancia de las pruebas periciales, testimoniales y la declaración de la actora, arbitrariamente omitidas, para fundar su decisión, teniendo como directriz la ley nacional 26.485, orientada a promover, garantizar reconocimiento y protección de los “derechos de las mujeres” y por esto hicieron énfasis en la valoración de las pruebas por parte de los jueces de manera de garantizar acciones positivas respecto del abordaje de tan sensible temática, en referencia a la violencia de género. La corte señaló que la actora padeció violencia laboral agravada por su condición de mujer, atravesando situaciones de

*mobbing*¹, por lo que se logró acreditar en base a las pruebas la existencia de afección psicofísica.

Dichas pruebas no habían sido valoradas a la luz de la perspectiva de género. Resaltando que no es casualidad que la víctima sea mujer, ya que la mujer trabajadora sufre de una vulnerabilidad especial que hace necesario protegerla de la discriminación.

IV- Antecedentes legislativos, jurisprudenciales y doctrinarios.

Históricamente, como aduce Margarita Inés Bellotti, la violencia contra las mujeres en nuestra sociedad patriarcal ha sido reconocida como un problema que afecta la paz y la igualdad violando los derechos humanos, es por ello que es necesario que la erradicación de la violencia se vea reflejada en los tratados internacionales y en las legislaciones nacionales. En nuestro país se sancionó la ley 26.485 que es una normativa de orden público irrenunciable, no pudiendo ser dejada sin efecto por acuerdo de partes, siendo, por tanto, aplicable en todo el territorio de la nación.

La autora sigue mencionado que la ley 26.485 fue sancionada en el año 2009 y se basa en la Convención Interamericana para prevenir sancionar y erradicar la violencia contra la mujer conocida como Convención de Belem Do Para ratificada por la ley (24.632 del año 1996), en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer Naciones Unidas del año 1979, legitimada por la ley 23.179, 03706/1985 incorporada a la Constitución Nacional por el art. 75 inc. 22 y en la convención sobre los derechos del niño ratificada en el año 1990 (Bellotti, 2012).

La violencia de género responde a un fenómeno estructural para el mantenimiento de la desigualdad entre los sexos, ya que quienes agreden por motivos sexistas no están haciendo otra cosa que llevar conductas al extremo que se consideran normales (Osborne, s/f).

En el caso analizado, se detecta un tipo de violencia laboral hacia la trabajadora en cuestión, este tipo de violencia a nivel mundial, según señala la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), es uno de los tipos con tasas más elevadas de agresiones y acoso sexual, esto se refleja en un informe basado en el estudio mundial

¹ El término *mobbing* fue utilizado por primera vez por el zoólogo Konrad Lorenz para describir el "ataque" que realiza un grupo de animales que generalmente acosan minuciosamente a un miembro del grupo para alejarlo. Luego fue acuñado por Heinz Leyman quien en un Congreso de Higiene y Seguridad en 1990, utilizó el término para describir actos de violencia acaecidos en el ámbito laboral. (Bustamante Casas, María Cecilia, 2008)

más extenso que se haya realizado hasta ahora sobre violencia de trabajo llamado *Violence at Work*, éste estima que se producen más de mil personas muertas cada año en entornos laborales, ya que tanto los trabajadores como los empleadores reconocen cada vez más que las agresiones psicológicas son una forma grave de violencia que incluye el *mobbing*, es decir, la intimidación y el hostigamiento psicológicos colectivos (Organización Internacional del Trabajo, s/f).

En la normativa ya mencionada se encuentra tipificada la violencia laboral o *mobbing*. Éste constituye una afección por la que se vulnera la personalidad del trabajador y repercute en las relaciones interlaborales y derechos personalísimos en su faz espiritual. Esta derivación de la violencia reconoce cada vez más afectados que tratan de encontrar respuestas en un sistema jurídico que por el momento solo otorga alternativas de protección (Bustamante, 2008).

En los últimos años han surgido diversas figuras para el derecho del trabajo como ser el acoso sexual, discriminación y el acoso moral o *mobbing* que han llamado la atención de los juristas, particularmente en el régimen de resarcimiento frente a un claro progresismo de derechos humanos. El derecho de trabajo es un derecho mínimo integrando sus principios en el contexto más amplio de derechos humanos, (Mansueti, s/f)

Por otro lado, la Organización Mundial de la salud (en adelante OMS), define al *mobbing* como comportamiento agresivo y amenazador de uno o más miembros de un grupo hacia un individuo en el ambiente de trabajo. Este acoso tiene como objeto producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador hasta que este renuncie o sea despedido. Cuando este tipo de hechos no es atendido en el tiempo, puede producir situaciones complejas en la persona, o incluso enfermedades provocadas por el estrés. En la mujer se manifiesta especialmente a través de ansiedad, depresión y problemas de colitis o gastritis, en cambio, en los hombres se somatizan en úlceras, problemas cardiovasculares y problemas sexuales (Compromiso RSE, 2014).

Como se menciona precedentemente, una de las causas más comunes de este tipo de violencia es el estrés, que se caracteriza porque no ocurre por causas relacionadas directamente con el trabajo, sino que se origina en el entorno entre las personas dentro del ámbito laboral apareciendo en cualquier momento afectando tanto a hombres como mujeres, siendo algunas de las casuales que originan el mismo como, por ejemplo, que a la víctima le empiezan atribuir tareas para que realice mal su trabajo, otra de las casuales es jefes autoritarios que buscan optimizar y tener mejores resultados pero sin tener en

cuenta el factor humano; otra causa es las tareas que realiza el trabajador como la monotonía y repetición puede provocar malestar y conflictos entre los miembros del equipo, dificultades de la comunicación, aislamiento social, desprestigio ante el resto de los trabajadores que repercute en afecciones en la faz laboral o la salud psíquica y física (Sevilla Martinez, 2015).

Esto repercute indudablemente en el aparato judicial, pudiéndose citar algunos fallos con situaciones de violencia laboral como es el caso CNAT, Sala I, “P. P. L. c. Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoría Mutual y otros s/ Despido” (2019), en el cual la Cámara Nacional del Trabajo admite la demanda contra Programas Médicos Sociedad Argentina y condena al pago de la indemnización solicitada por la actora ya que, en el caso, se configura una situación de acoso laboral, considerando la Cámara Nacional de Trabajo que queda acreditado que la actora fue objeto de trato agresivo y violento en el ámbito donde desempeñaba sus actividades.

Otro de los fallos en el que se configura violencia laboral hacia la trabajadora es “En autos caratulados “S., E. G. c/ C. S.A. y otros/juicio sumarísimo” de fecha 04/09/2019, en el que se caracteriza por situaciones de violencia laboral sufrida por la actora, esta interpone una acción en la que la Sala X de la Cámara del Trabajo se dicta una prohibición de acercamiento y restricción perimetral quedando acreditado en la causa e maltrato sufrido por la actora de parte de su superior.

Por último, uno de los fallos que también hace referencia al *mobbing* es “V., S. M. c/ EN-M RREE y C s/ Empleo Público” (2019), en este caso La Cámara del Trabajo considera que la actora había finalizado la actividad laboral a causa del acoso o *mobbing* que había sufrido quedando acredita de esta manera y haciendo lugar el tribunal a lo solicitado por la actora.

V- Postura de la Autora.

El caso desarrollado permite observar como la función judicial es clave a la hora de emitir sentencias razonablemente fundadas con perspectiva de género. El juez tiene el deber de interpretar de un modo coherente las normas, de hacer “dialogar las fuentes” ²de

² El jurista Erik Jayme bautizó como “diálogo” de las fuentes la aplicación simultánea, coherente y coordinada de fuentes legislativas convergentes. Sostiene dicho autor que “el descubrimiento de la finalidad de las normas se da por medio de la convivencia y del “diálogo” entre ellas. La labor del juez es coordinar estas fuentes, escuchando lo que dicen en su diálogo.” (UNCUYO, 2021)

tener en cuenta las leyes como también los valores, derechos humanos y la Constitución Nacional Argentina que conforman el plexo normativo de nuestro ordenamiento jurídico.

La sentencia dada por la Suprema Corte de Justicia de Mendoza en el Caso Kraus es humanizadora ya que reivindica la dignidad e igualdad que poseen las mujeres en las relaciones laborales, en donde con gran frecuencia son víctimas de violencia en el marco de su trabajo por su condición de mujer y con la aplicación de ley 26.485 muestra la importancia de cumplir con las garantías mínimas previstas para los procedimientos judiciales, como la amplitud probatoria, en donde también se debe tener en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia y quiénes son sus naturales testigos.

La decisión del máximo tribunal de Mendoza cumple con lo previsto en nuestra Carta Magna específicamente en el art.75 inc. 23 en donde podemos apreciar que las mujeres reciben una tutela especial junto con los niños, ancianos y las personas con discapacidad.

La SCJM permite vislumbrar como debe ser el perfil de los operadores jurídicos en el siglo XXI, pensando en profesionales que deben preocuparse por una actualización constante de sus conocimientos y que la perspectiva de género tiene que constituir la piedra angular para una convivencia igualitaria.

VI- Conclusión

La Suprema Corte de Justicia de Mendoza, al fallar reivindica el derecho de la mujer vulnerado toda vez que reconoce la violencia laboral de la que fue víctima Kraus, reflejándose en una sentencia adecuada que sienta precedente.

La actora era víctima de permanentes humillaciones las que socavaron su dignidad y afectaron su salud en diversas formas, por lo que la demandada debe responder ante este gran perjuicio.

El tribunal al considerar los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, el derecho a la igualdad y no discriminación, leyendo además el contexto y dándole relevancia a las pericias psiquiátricas y testimoniales, puso a la mujer en un escalón de igualdad con los hombres.

Así, el máximo órgano mendocino, al priorizar a la mujer en su decisorio pone punto final al problema axiológico que se había ocasionado, marcando un claro ejemplo a seguir por otros tribunales, al poner como centro la mirada de género, reconoce derechos que, desde larga data, las mujeres han reclamado.

VII- Bibliografía

Doctrina

Bellotti, M. I. (01 de marzo de 2012). La Ley 26485 Como Recurso Para Prevenir, Sancionar Y erradicar La Violencia Contra Las Mujeres. Obtenido de <http://www.pensamientopenal.com.ar/doctrina/33396-ley-26485-recurso-prevenir-sancionar-y-erradicar-violencia-contra-mujeres>

Bustamante, M. C. (diciembre de 2008). El mobbing laboral. Obtenido de <http://www.saij.gob.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod>

Compromiso RSE. (24 de 03 de 2014). Obtenido de <https://www.compromisorse.com/rse/2014/03/24/los-5-factores-del-mobbing-segun-las-oms/>

Mansueti, H. R. (s/f). El daño moral y los ilícitos adicionales del empleador. Obtenido de <http://www.saij.gob.ar/hugo-roberto-mansueti-dano-moral-ilicitos-adicionales-empleador-dasf080091/123456789-0abc-defg1900-80fsanirtcod>

Organizacion Internacional del Trabajo. (s/f). La violencia en el trabajo: un problema mundial. Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang--es/index.htm

Osborne, R. (s/f). APUNTES SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO. ediciones bellaterra. Obtenido de https://www.mpd.gov.ar/users/uploads/1366222365Osborne_Apuntes%20sobre%20violencia%20de%20genero_cap%20I.pdf

Sevilla Martinez, M. (02 de 10 de 2015). Mobbing. Obtenido de <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/mobbing.html>

UNCUYO. (2021). El “Diálogo De Fuentes” Como Metodología Del Nuevo Código Civil Y Comercial. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo.

Legislación

Constitución Nacional de la República Argentina.

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer “Convención De Belem Do Pará.”

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

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

Jurisprudencia

SCJM “K.I.A” 13-04792150-8/1((033002-12345)) (2020)

CNAT, Sala I, “P. P. L. c. Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoría Mutual y otros s/ Despido”, 28/11/2019

“S., E. G. c/ C. S.A. y otros/juicio sumarísimo” CNAT, Sala I de fecha 04/09/2019

“V., S . M. c/ EN-M RREE y C s/ Empleo Público”, Expediente N° 15394/2015, de la Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal de fecha 23/04/ 2019