

El doble aporte del precedente “Kraus” de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza

La autora realiza un comentario al fallo “KRAUS” de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza sobre aplicación de perspectiva de género y convalidación de la actualización de créditos a través del Decreto 669/19 de la S.S.N. La causa “KRAUS I. A. C/ LA CAJA ART S.A. P/ ENFERMEDAD PROFESIONAL” ha transitado en dos (2) oportunidades la instancia extraordinaria provincial.



POR MARÍA CECILIA LAGGINI
Abogada. Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales internacionales.

1. Sumario

La causa “KRAUS I. A. C/ LA CAJA ART S.A. P/ ENFERMEDAD PROFESIONAL” ha transitado en dos (2) oportunidades la instancia extraordinaria provincial.

En la primera ocasión, (Expediente CUIJ 13-04792150-8/1(12345) KRAUS I. A. EN J° 12345 KRAUS I. A. C/ LA CAJA ART S.A. P/ ENFERMEDAD PROFESIONAL (12345) P/ RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL), la Corte revierte parcialmente la sentencia de Cámara, aplicando perspectiva de género, al analizar la procedencia de incapacidad psiquiátrica generada a la trabajadora en contexto de exposición a mobbing.

Remitida la causa al Juez subrogante para que dicte sentencia conforme pautas anteriores, se decide la actualización de la prestación dineraria correspondiente mediante aplicación del Decreto N° 669/19, lo que da pie a un nuevo pronunciamiento del Superior Tribunal (CUIJ 13-04806643-1/1(30022) EXPERTA A.R.T. S.A. EN JUICIO N° 30022 “KRAUS I. A. C/ LA CAJA ART S.A. Y OTROS P/ ENFERMEDAD ACCIDENTE” P/ RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL), convalidando la decisión.

2. Hechos

Analizaremos ambas sentencias de la Corte, previo realizar un breve relato de los hechos para un mejor entendimiento del caso, (resguardándose la identidad de testigos y terceros mencionados en la causa).

Según surge de la sentencia de Cámara, en el escrito de demanda se relata que la trabajadora (KRAUS, I.) se desempeñó desde 1999 como obrera temporaria de LA CAMPAGNOLA S.A.C.I. (fá-

brica de procesamiento y conserva de alimentos). En un determinado momento de la relación laboral, la empresa deja de pertenecer al grupo económico originario y pasa a ser parte de un nuevo titular de explotación, con lo que comenzaron a modificarse las condiciones de trabajo.

En palabras de la actora:

“... compañeros de cargos jerárquicos comenzaron a ser despedidos y trajeron gente de otros lugares a desempeñarse en cargos importantes () la presión por la producción era constante y cambiaron el horario de trabajo a horas corridas, dichas jornadas eran interminables”

Sostiene (la actora), que se sentía como un comodín debido a que en esa época residía en frente de la empresa y cuando la necesitaban la mandaban a buscar, y que era convocada rápidamente y no le interesaban sus necesidades familiares y el cuidado de sus hijos o sus necesidades personales, y que siempre que solicitó que se le avisara con anticipación recibió un no por respuesta.

... en la temporada 2007 la actora se desempeñó como auxiliar del departamento de seguridad llamado “Medio Ambiente, Higiene y Protección Industrial MAHPI”, en ese momento el mismo se encontraba a cargo del Sr. B .. quién le prometiera que sería preparada para desempeñarse en esa sección de carácter permanente, cosa que en definitiva no cumplieron porque la actora poseía familia, esposo e hijos, lo que causó un profundo desánimo.

Manifiesta que no obstante dichas promesas, para la temporada 2008 y subsiguientes se la cambió de categoría, pasando a realizar labores de operaria. Recuerda que cuando era parte de dicho departamento de higiene controlaba entre otras cosas el cumplimiento de colocación de guantes, botas de seguridad, y sordines inclusive a los supervisores y encargados, lo cual la llevó a una especie de tirantés con relación a ellos y la colocó en una posición incómoda con relación al personal, ya que ... era señalada como una alcahuete o buchona...

Refiere que al regresar a la línea de producción en el año 2008 tanto supervisores y encargados como los operarios, le hicieron recordar la actividad que había desempeñado, y le manifestaban que había regresado porque no servía y que habían elegido a la persona equivocada y se habían dado cuenta, mellando la autoestima de la actora.

Afirma que la amenaza de despido o suspensión era moneda corriente y que de a poco fue perdiendo las ganas de trabajar, de compartir, y la afectó en su vida de relación y que ello fue deteriorando la salud de la actora e hizo eclosión para los inicios de la temporada 2009 en que comenzó a experimentar malestares físicos tiempo antes de comenzar la misma, diagnosticándole crisis de angustia con síntomas fóbicos y depresión, y había experimentado sudoración, taquicardia, sensación de falta de aire y aturdimiento con sólo pensar en el inicio de las labores en la empresa de modo tal que no pudo comenzar la temporada siendo licenciada por su médico particular.

Informa que la empresa en un principio cumplió con sus obligaciones, pero luego le dio la espalda dejándola desprotegida ante la enfermedad ... Finalmente llegaron a no pagarle la remuneración ... Luego de ello comenzaron los intercambios epistolares que concluyeron con la extinción del vínculo laboral.

Denuncia la actora en el escrito inicial, padecer “reacción vivencial anormal neurótica depresiva grado 2”, además de otras afecciones físicas que la incapacitan, reclamando indemnización correspondiente.

La Cámara Segunda del Trabajo de la Tercera Circunscripción Judicial rechaza la demanda en todos sus términos.

Específicamente, respecto de la patología psiquiátrica (en cuyo estudio nos centraremos porque da lugar al posterior pronunciamiento de la Corte), considera el Juez preopinante:

“Advierto que todo el análisis efectuado por el médico psiquiatra se basó solo en el relato efectuado por la actora, sin ningún otro sustento que las sensaciones percibidas por la actora ... El médico psiquiatra se apresuró en determinar que el origen del padecimiento psiquiátrico de la actora es el mobbing, ya que dio por cierto que la trabajadora fue víctima de hostigamiento de una organización empresarial dirigida al hostigamiento y a partir de la vinculación absoluta y automática que hizo del trabajo con las dolencias diagnosticadas”.

La sentencia así dictada, dio lugar al planteado de recurso extraordinario por parte de los letrados de la trabajadora.

Analizaremos a continuación los pronunciamientos de la SCJ de Mendoza.

3. Análisis 1º Sentencia S.C.J. Mza., Publicada el 19/11/2020

La Suprema Corte de nuestra provincia, al resolver la causa, entiende que “le asiste razón al recurrente en cuanto se agravia de los fundamentos expuestos en el acto sentencial para rechazar las dolencias psiquiátricas”.

Vale aclarar que en la causa preopina el Ministro José Valerio, con posteriores votos no sólo coincidentes, sino ampliatorios, de los Ministros Omar Palermo y Mario Adaro.

El Máximo Tribunal interpreta los hechos y la totalidad de la prueba rendida en la instancia inferior, basándose en tres (3) cimientos fundamentales para decidir su opinión:

a. Perspectiva de género.

El Dr. Adaro, al respecto, luego de analizar en detalle la exposición de la trabajadora en Vista de Causa (que dio cuenta de que sufrió ataques de pánico desde que cambiaron los dueños de la empresa, que cuando se sentía mal lo denunciaba a los superiores sin respuesta alguna, que debió soportar episodios vergonzantes como consecuencia de la negativa del uso

del sanitario, que cuando fue designada a controlar a los demás trabajadores y trabajadoras que cumplieran con las medidas de higiene y seguridad motivó confrontaciones con los compañeros que se acrecentaron cuando la obligaron a retornar a la línea de producción, que fue blanco de burlas, que el hecho de ser madre a cargo de sus hijos le impedía continuar sus tareas en tal departamento, que el hecho de vivir frente a la fábrica le implicaba estar siempre a disposición de los horarios que se le imponían, que era obligada a realizar horas extras, que debió iniciar tratamiento psicofarmacológico que duró más de dos años), las testimoniales rendidas y las explicaciones dadas por el Perito Psiquiatra en la misma ocasión, concluye:

“Como ha sido detallado en los votos que me preceden, no es casual que la víctima del daño sea una mujer. Sobre tales consideraciones tengo dicho en el precedente “Montani” 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”.

En palabras del propio Tribunal:

“... la 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).

Desde esta óptica, cobra un rol fundamental en la opinión de la Sala II la ley 27.499 denominada 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” (del voto preopinante del Dr. Valerio).

b. Ley N° 26.485 de protección integral de la mujer

Se dijo en el fallo en estudio:

“Concretamente, en referencia al caso de autos, la situación puede verse netamente encuadrada en las distintas formas de violencia laboral que se enuncian en ... el art. 5 de la ley 26.485 sobre las formas de violencia psicológica contra la mujer, en cuanto la actora era hostigada por los encargados respecto al cumplimiento de sus tareas, fue disminuida por manifestar la existencia de su enfermedad psíquica e incluso hasta intimidada a modificar el horario de ingesta diaria de sus medicamentos para obtener mayor rendimiento laboral, se la obligaba además a realizar sus labores de manera indigna al prohibir la asistencia a los sanitarios cuando ello resultaba necesario...”. Del voto del Dr. Adaro.

Téngase en cuenta, además, que en virtud del artículo 16 inciso c) de la mencionada norma, se consagra el derecho de la mujer a ser oída personalmente en los procesos judiciales, lo que otorga un papel preponderante a las manifestaciones de la trabajadora rendidas en Vista de Causa:

“... en los casos de violencia contra las mujeres, el testimonio de la víctima ostenta un valor fundamental en la comparación de los extremos necesarios para la determinación del hecho y la imputación de responsabilidad” (del voto preopinante del Mtro. Valerio).

c. Prueba indiciaria de mobbing

La Corte analiza la totalidad del plexo probatorio: el hecho objetivo del cambio de funciones del Departamento de Higiene a la línea de producción, testimoniales, pericias, documental (certificados médicos que acreditan que la actora sufrió crisis de pánico y se sometió a tratamientos farmacológicos y terapéuticos), y lo articula entendiendo que, en estos casos, la prueba directa es de difícil o imposible producción:

“Si bien es cierto que la prueba del acoso resulta a cargo de quien alega padecerlo, de las constancias de la causa que reseñé, entiendo que existen indicios graves, serios y concordantes respecto de la existencia de un acoso sufrido por la actora” (Voto del Dr. Valerio).

“... encuentro probado que la trabajadora atravesó una típica situación de mobbing o acoso laboral a partir del cambio de autoridades de la empresa, en el cual comenzaron situaciones de presiones, hostigamiento, malos tratos y burlas que afectaron su persona” (Del voto ampliatorio del Dr. Palermo).

d. Colofón

En el caso en estudio, no estamos frente a un supuesto en el que la Cámara de origen hubiese omitido considerar prueba fundamental al dictar sentencia.

Al contrario, es la misma prueba la que se valora en uno y otro fallo.

Sin embargo, en la instancia superior se interpretan los hechos de manera diferente, aplicando al caso concreto las nociones referenciadas y, por ello, arribando a resultados opuestos.

La importancia fundamental del fallo, radica en que señala pautas específicas sobre cómo proceder a valorar la prueba en contextos de violencia de género, más concretamente de violencia psicológica, y particularmente, en el marco de una relación de trabajo.

4. Análisis de la 2° sentencia de la SCJ Mza, publicada el 04/07/2023.

Referencia

Luego de dictada la sentencia de la Corte Provincial, el decisorio de primera instancia se anula parcialmente y se remite al subrogante legal (Primera Cámara del Trabajo, 3° C.J.). Allí

se hace lugar al pago de indemnización (prestaciones del art. 14.2. a. LRT) por incapacidad derivada de patología psiquiátrica del orden del 39%.

Oportunamente la parte actora introdujo la necesidad de actualizar la prestación dineraria, solicitando declaración de inconstitucionalidad del art. 12 L.R.T. o bien aplicando el Decreto N° 669/19. (Considérese que se trata de una causa que lleva más de trece años transitando la instancia judicial).

La primera variable es descartada por la Sra. Juez, atento a que la actora no continuó trabajando y la Corte ya tiene establecido que, para demostrar el perjuicio económico, no pueden tomarse como referencia “montos de un hipotético salario actual según escala convencional”¹.

Recorre entonces al Decreto N° 669/19. En sus palabras:

“... queda aún como solución equitativa acudir al decreto 669/19, norma vigente, que sustituyó la redacción y modo de cálculo del art. 12 de la ley 24.557, disponiendo en su art. 3 que las modificaciones dispuestas en la presente norma se aplicarán en todos los casos, independientemente de la fecha de la primera manifestación invalidante.

Recurrir a ese modo de cálculo no es ni más ni menos que reconocer el profundo deterioro de la moneda nacional, pues el interés equivalente a la tasa de variación del RIPTE aplicado al ingreso base (art. 12 inc. 2) en la redacción según decreto 669/19), significa repotenciar aquel salario a la recomposición salarial paritaria a través del tiempo”

Entonces:

Toma el salario determinado en la pericia contable: \$ 1.604,82

Siendo que la primera manifestación invalidante se produjo el 28/04/09, considera la tasa emergente de la variación de RIPTE entre enero/22 (último disponible a la sentencia) y abril/09, lo que arroja un cociente de 39,3082685569; que, multiplicado por el salario, determina un IB de \$ 63.082,69.

“De modo que aplicando el cálculo legal, los guarismos son: $63.082,69 \times 53 \times 2,24 (65 : 29) \times 39\% = \$ 2.920.779$ ”.

Luego: desde la fecha de demanda hasta la sentencia, aplica intereses conforme ley 4087. Y, desde la sentencia hasta el efectivo pago, se calculan intereses a tasa activa cartera general nominal anual vencida a 30 días del BNA, acumulándose intereses al capital cada seis meses, conforme art. 770 CCCN.

Este método de cálculo, que parte de la aplicación del decreto N° 669/19 fue cuestionado

1 RIVEROS, CLAUDIO FABIAN EN J°N° 45947 “RIVEROS, CLAUDIO FABIAN C/ PREVENCIÓN A.R.T.S.A S/ ACCIDENTE” (45947) P/ REC. EXT.DE INCONSTIT-CASACIÓN, S.C.J.Mza., CUIJ: 13-01956256-9/1/(010403-45947), publicada el 10/05/2017.

por La Caja ART S.A. (hoy Experta A.R.T. SA) mediante recurso extraordinario.

¿Qué dijo la SCJM en esta segunda oportunidad?

Rechazó el recurso interpuesto por Experta A.R.T. S.A. en todas sus partes, con los siguientes argumentos:

“... en el presente caso advierto que, obstaculizado el camino de la inconstitucionalidad del art. 12 de la ley 24557 para mitigar el paso del tiempo sobre la indemnización de la trabajadora, como bien destacó la sentenciante, la norma en cuestión (decreto 669/19) se transforma en una pauta de equidad a los fines de dar una solución razonable y justa al caso concreto.

... no corresponde la solución que propone el recurrente de fijar el monto indemnizatorio conforme la ley vigente al momento de la primera manifestación invalidante (ley 24557, decreto 1278/00), ya que implica liquidar conforme al IBM de \$ 1604.82 calculado con salarios de trece años atrás (art. 12 LRT), desatendiendo los procesos inflacionarios que afectan a nuestra economía y cuyo impacto en los salarios de los trabajadores resulta una consecuencia evidente.

Esta solución no importa una aplicación retroactiva de la norma como sostiene la recurrente, ya que se funda en principios de realidad y de equidad a los fines de mantener incólume la indemnización del daño y lograr su función resarcitoria”.

5. Colofón

Nadie niega que, en la actualidad, el simple cálculo de intereses moratorios como se venía realizando (tasa activa BNA), pierde la carrera contra el proceso inflacionario, frente a una variación del I.P.C. interanual del orden del 124,4% a agosto 2023, según INDEC².

La necesidad del establecimiento de un mecanismo de actualización REAL de las indemnizaciones en el marco de la L.R.T. es impostergable, más aún cuando las reparaciones, a más de ser tarifadas, resultan gravemente atrasadas en comparación con las que reciben otros ciudadanos incapacitados, indemnizados en la órbita del derecho común, fuera del marco de esta ley especial.

Valga entonces este precedente, como aporte para formular los planteos correspondientes, en aras a una solución más justa en el caso concreto •

² <https://www.iprofesional.com/>