



**Importancia de la perspectiva de género en el proceso de valoración  
de la prueba en casos mobbing**

**NOTA A FALLO**

**Carrera: Abogacía**

**Alumno: Analía Martínez Faces**

**Legajo: VABG3889**

**DNI: 24.946.277**

**Tutor: Nicolás Cocca**

**Año 2021**

**Tema:** Cuestiones de género

**Autos:** “Kraus Ingrid Analía c/ La Caja Art S.A. p/ Enfermedad Profesional (12345) p/ Recurso Extraordinario Provincial”

**Tribunal:** Suprema Corte de Justicia, Sala II de Mendoza

**Fecha de la sentencia:** 10 de noviembre del 2020

**Sumario:** **I.** Introducción. - **II.** Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. - **III.** Fundamentos de la Sala II de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza. - **IV.** Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. - **V.** Postura de la autora. – **VI.** Conclusiones finales. - **VII.** Listado de bibliografía.

## **I. Introducción**

En el último tiempo en Argentina se ha logrado un gran progreso en las normativas vinculadas a las cuestiones de género, entre las que pueden mencionarse Ley N° 26.485 Protección Integral a las Mujeres, Ley N° 27.234 Educar en igualdad: Prevención y erradicación de la violencia de género, Ley N°27.499 de Capacitación en la temática de género y violencia contra las mujeres obligatoria para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (Ley Micaela), que han abierto un marco de debate, tratamiento y regulación frente a la vulneración de derechos en estos contextos.

Pese a los adelantos en las nuevas constituciones y en ciertas reformas legales orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, los enfoques de género continúan estando ausentes en las distintas esferas del Estado. En esta nota a fallo se estudiarán los autos caratulados: “Kraus Ingrid Analía c/ La Caja Art S.A. p/ Enfermedad Profesional (12345) p/ Recurso Extraordinario Provincial”, dictado el 10 de noviembre del año 2020, por la Sala II de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza. En virtud de este caso, se analizará la importancia de la perspectiva de género en el proceso de valoración de la prueba en casos mobbing.

El fallo bajo análisis tiene problemas de prueba, pues, se discute el valor y funcionamiento de determinadas presunciones legales e indicios, cargas probatorias, valoración de la pericia médica y declaración testimonial (víctima) en casos de acoso laboral sobre mujeres en contextos de violencia de género y hostigamiento en el trabajo. Desde este enfoque, la problemática no radica en estudiar las pruebas del caso concreto, sino el valor y funcionamiento que tienen las pruebas antes mencionadas en hechos donde

la mujer es víctima de discriminación y ha sufrido violencia de género. Al mismo tiempo, esta cuestión implica que el juzgador (jueces), a partir de las normativas nacionales e internacionales valore la prueba desde una perspectiva de género, ya que el método de valoración en esta materia tiene por efecto erradicar la violencia contra las mujeres, para conseguir desterrar las prácticas nocivas derivadas de la cultura jurídica patriarcal-inquisitiva, que tantos perjuicios han originado por los usos y costumbres de los operadores judiciales.

El precedente judicial resulta importante, puesto que, se plasma una interpretación judicial relevante en materia de valoración de la prueba considerando la perspectiva de género como una herramienta de análisis que reconoce la amplitud probatoria y la responsabilidad del Estado, privados y particulares en el tratamiento de situaciones de violencia de género cualquiera sea su tipo y modalidad. De esta forma, resulta sustancial analizar esta sentencia que demuestra cómo tiene que interpretarse y resolverse en cuestiones relativas a la ponderación del plexo probatorio en hechos en las cuales exista una mujer víctima de violencia de género en el ámbito laboral (art. 6 inc. c, Ley N° 26.485).

## **II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal**

La Sra. Ingrid Analía Kraus comenzó la relación laboral en febrero de 1999 para “Benvenuto S.A.”, y posteriormente, para “LA CAMPAGNOLA S.A.C.I.”. Debido a los trabajos y los vínculos generados en la labor diaria ejecutados en la empresa la actora fue objeto de acoso laboral, hostigamiento y violencia de género en el trabajo, lo que provocó lesiones físicas y dolencias psíquicas o psiquiátricas. En razón de ello, se realizaron los reclamos correspondientes y se citó también a la aseguradora “LA CAJA A.R.T. S.A.” para que se haga cargo de los daños derivados del riesgo de trabajo.

En lo relativo al desarrollo de la historia procesal, la misma se puede describir de la siguiente manera: la peticionante interpone una demanda contra “LA CAJA A.R.T. S.A. (hoy EXPERTA A.R.T. S.A.)” por la suma de \$79.993,77 en concepto de pago de prestaciones dinerarias acorde a la Ley N° 24.557 de Riesgos del Trabajo. En ese contexto, la Cámara Segunda del Trabajo, Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial resolvió rechazar la demanda (incluyendo los reclamos pertinentes). Para resolver en tal sentido, se entendió que los certificados médicos no contenían entidad suficiente para formar convicción por no haber sido reconocidos por los terceros de quienes emanaron, se valoró la pericia en higiene y seguridad, pericia médica clínica,

pericia psiquiátrica y pericia contable, y también se tuvo en cuenta las declaraciones testimoniales y la declaración de la actora. Básicamente, se decidió rechazar la demanda de la Sra. Kraus con fundamento en las pruebas antes mencionadas. En contra de dicho pronunciamiento agravante a sus intereses se alza la demandante, ya que la sentencia es arbitraria, contradictoria, se omitió prueba decisiva y se valoró erróneamente la misma (descartándose certificados médicos, informes, declaraciones testimoniales, presunciones e indicios, etc.)

Por consiguiente, la requirente interpuso recurso extraordinario provincial contra la sentencia dictada por la Cámara Segunda del Trabajo, Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial. Se admitió formalmente el recurso interpuesto, se ordenó la suspensión de los procedimientos en la causa principal y se corrió traslado a la parte contraria, quien contestó en autos a través de su apoderado (Dr. Miguel Grosso). A continuación, se añadió el dictamen del Procurador General quien manifestó que el recurso debe ser rechazado. De esta manera, la Sala II de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza estuvo en condiciones de dictar sentencia. Así, la decisión del tribunal fue admitir parcialmente el recurso extraordinario provincial interpuesto por la actora, en consecuencia, correspondiendo anular la sentencia dictada y remitir las actuaciones al subrogante legal (Primera Cámara del Trabajo, Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial de Mendoza), a fin de que dicte una nueva sentencia de conformidad con lo decidido y en relación a las dolencias psíquicas reclamadas por la solicitante. Además, imponer las costas correspondientes.

### **III. Fundamentos de la Sala II de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza**

La Sala II de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza decidió por unanimidad en los votos de los jueces Dres. José Virgilio Valerio, Omar Alejandro Palermo y Mario Daniel Adaro hacer lugar parcialmente el recurso extraordinario provincial interpuesto por la actora Sra. Kraus y anular la sentencia que desconocía el hecho de “mobbing” en contextos de género y las consecuentes lesiones físicas y psíquicas ocurridas a raíz de la relación del trabajo.

Las razones para decidir en tal sentido fueron expuestas por el Dr. Valerio, a la que adhirieron los otros jueces Dres. Palermo y Adaro. En consecuencia, se sostuvo que la Cámara valoró de manera errónea las pruebas aportadas por la actora, entre ellas las expresadas en el certificado médico, el informe, las declaraciones testimoniales, etc. Al mismo tiempo, no se tuvo en cuenta que en la audiencia el Dr. Lostaglio ratificó la

situación de mobbing padecida por la demandante, productos de apodos, gastadas, impedimentos para el uso de sanitarios, y que las calificó de “espantosas”. Como también el relato de la requirente quien minuciosamente describió los acontecimientos soportados en su trabajo donde indiscutiblemente sufría acoso laboral. Por ejemplo: en la audiencia de vista la actora narró que su condición de madre a cargo de sus hijos como un impedimento denunciado por la empresa para continuar en las tareas del servicio de higiene y seguridad, lo que además se corrobora con el testimonio del Sr. Bergese, responsable del servicio de higiene y seguridad, quien también mencionó que la denunciante sufría de ataques de pánico producto de las violencias verbales ejercidas en su trabajo.

El tribunal consideró que los testimonios de la Sra. Kraus, del Dr. Lostaglio y del Sr. Corvelli son coincidentes de las condiciones en que se desarrollaban las tareas. Lo que describen como un clima hostil, difícil, en el que se requiere estar muy bien anímicamente para poder soportarlo. Es evidente, que no son condiciones laborales normales, y que son las mismas apropiadas para producir el diagnóstico que se reclamó. Se añadió que existen numerosas constancias en la causa que acreditan que la actora sufrió crisis de pánico, y que se sometió a tratamiento terapéutico y farmacológico (informe de la SSTT, intervención del médico de la empresa, certificados médicos, testigos, etc.).

Al respecto, se manifestó que el “mobbing” es 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 (considerando c)

En efecto, se expuso que si bien es cierto que “la prueba del acoso resulta a cargo de quien alega padecerlo”, acorde a las constancias de la causa se entiende que existen indicios graves, serios y concordantes respecto de la existencia de un acoso laboral. Igualmente, la declaración de la demandante tiene que valorarse conforme los parámetros de la Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres, en concordancia con las otras pruebas aportadas en la causa, ya que el hecho encuadra dentro de la violencia de género. Esta situación exige un análisis del plexo probatorio reunido acorde a los diversos instrumentos internacionales vigentes en la materia (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”-; y las normas contenidas en la Ley N° 26.485).

En ese orden de ideas, se entendió que en casos de violencia de género en el trabajo la “amplitud probatoria” del hecho denunciado (art. 16 inc. i, Ley N° 26.485; art. 54, Código Procesal Laboral de Mendoza) será fundamental para garantizar y promover la protección de las mujeres en el sector público y privado en los cuales desempeñan sus tareas laborales. Por lo tanto, el valor de la prueba en casos en que la mujer es víctima de violencia de género (hostigamiento, discriminación por ser mujer, situación de vulnerabilidad, malos tratos, burlas, etc.), tiene que ser juzgado en el marco de la Ley N° 26.485 de Protección de la Mujer que garantiza el principio de amplitud probatoria y otorga un valor fundamental a las pruebas aportadas por la víctima. Las presunciones e indicios como medios de prueba tienen que ser serios, graves y concordantes en los casos de mobbing. De ahí que, acorde a la perspectiva de género y las normativas vigentes para prevenir, investigar y sancionar los casos de violencia de género se exige que los jueces ponderen los elementos de prueba bajo estos parámetros interpretativos, donde la declaración de la víctima tiene un valor fundamental para la comprobación de los hechos y la imputación. De ahí que deba arribarse a la conclusión de que “el juez no puede apreciar la prueba aislandose de los aspectos fácticos y modales que conforman las particulares circunstancias de cada caso en concreto”.

A continuación, en un voto ampliatorio el Dr. Palermo agregó que en el contexto en el cual se desarrolló la relación de trabajo y en las circunstancias de vulnerabilidad de la trabajadora, se advierte una situación de violencia laboral agravada por la condición de mujer que manifiestamente agravó la salud psicofísica de la Sra. Kraus. Así, destacó que se haya 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.

Por lo tanto, las normativas constitucionales e internacionales que protegen a la mujer de la discriminación y pretenden la igualdad, obligan al juzgador a advertir las prácticas que resultan de estereotipos, discriminatorias y violatorias de los derechos de las mujeres. Las constancias de la causa permiten indicar un contexto de vulnerabilidad y discriminación laboral que además puede encuadrarse como violencia de género, es decir, puede subsumirse el cuadro fáctico en ese tipo específico de violencia descrito en el art. 6 c) de la Ley N° 26.485. La prueba tiene que valorarse desde la perspectiva de género, y la amplitud probatoria (art. 16 inc. i, Ley N° 26.485) será primordial para

acreditar los hechos acontecidos y la imputación denunciada por la mujer víctima: “aplicar la perspectiva de género en cada decisión judicial debe convertirse en una práctica habitual y exigible” (considerando 10).

#### **IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

Las “cuestiones de género” en nuestro país se han transformado en una preocupación habitual, puesto que, en los distintos ámbitos laborales del sector público y privado existen casos de violencia de género. Sin embargo, no todo es angustiante debido a que coexiste una conciencia de los diferentes poderes del Estado para erradicar la violencia contra la mujer, y a ese efecto se han sancionado leyes nacionales. Al mismo tiempo, el impulso de la legislación internacional ha cumplido un rol fundamental para que los Estados Partes ajusten y modifiquen su legislación interna con el fin garantizar la prevención, investigación, sanción y eliminación de la violencia de género (Pautassi, L. 2011).

En Argentina, la protección de la mujer se ha dispuesto por diferentes normativas nacionales e internacionales, incluyendo algunas con jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22, CN) con el objetivo de garantizar las condiciones de igualdad y no discriminación en el escenario en el que se desarrollan las relaciones interpersonales (Di Corleto, 2015; Pautassi, 2011). Ese marco lo encontramos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer (“Convención de Belem do Pará”); y en la Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres orientada a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Al mismo tiempo, se impuso como la Ley N° 27.499 de Capacitación Obligatoria en Género para Todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado (“Ley Micaela”). La violencia de género está definida en el art. 4 de la Ley N° 26.485.<sup>1</sup> Se establece también que existe “violencia laboral” contra las mujeres:

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 (art. 6 inc. c, Ley N° 26.485)

---

<sup>1</sup> Véase, Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres. Art. 4

La Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres regula que en casos de violencia contra la mujer tiene que regir la “amplitud probatoria”, pues, se determina que los organismos del Estado deberán garantizar a las mujeres, en cualquier procedimiento judicial la garantía “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 quiénes son sus naturales testigos” (art. 16 inc. i). En el ámbito local, el principio de amplitud probatoria está establecido en el Código Procesal Laboral de la Provincia de Mendoza (Ley N° 9.109), en el cual dispone que “(...) Las partes pueden proponer, además, cualquier otro medio de prueba que consideren pertinente a la demostración de sus pretensiones” (art. 54). Ha dicho la autora Kamada (2020) que la sana crítica racional como sistema para valorar la prueba ha tenido un giro especial a partir de la exigencia de juzgar con perspectiva de género que implica “fijar un criterio más objetivo a la hora de interpretar algunos elementos fácticos que se encuentran tanto en la conducta de la víctima como del victimario, para poder resolver la cuestión de la mejor manera posible” (p. 3). Sobre el principio de amplitud probatoria y la valoración del testimonio de la víctima, ha expresado Julieta Di Corleto que:

A pesar de que diversos estudios han demostrado los rasgos discriminatorios de las prácticas judiciales, algunos tribunales han comenzado a saldar la deuda pendiente en relación con la protección de los derechos de las mujeres. En materia de valoración de la prueba se pueden destacar ciertas prácticas sensibles a la problemática de género las cuales apuntan a analizar las agresiones a través del principio de amplitud probatoria, y a facilitar una adecuada escucha de la víctima, en especial cuando su testimonio es la única prueba directa disponible. Di Corleto, J. (2015, p. 7)

Ahora bien, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (2012) explica que los casos de violencia de género se dan cuando los hechos y situaciones colocan a la trabajadora en una situación de vulnerabilidad y discriminación por razones de género, particularmente, cuando la discriminación opera para negar a una persona la igualdad de trato. En ese orden, se tiene que analizar la cuestión bajo la “perspectiva de género”, razón que nos permitirá adoptar medidas que contrarresten las desigualdades estructurales basada en estereotipos, que reprimen el pleno goce de derechos (Ministerio Público Fiscal, 2013; UNICEF, 2017; Chaia, 2010; Symington, 2004). La CIDH en el año 1984 ha explicado que la noción de “igualdad” deriva del género humano y es inseparable de la dignidad de la persona, por ende, es un derecho humano fundamental (Opinión Consultiva N° 4/84).

Una de las definiciones de “*mobbing*” (acoso laboral y/o violencia laboral) más interesantes la brinda el Sala II del SCJ de Mendoza en el fallo “*Acevedo Cariglio*”



(28/11/2007), en el cual se explica que consiste cuando una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas), practica una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y periódica y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con el propósito de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, deshacer su reputación, turbar el ejercicio de sus labores y conseguir que finalmente esa persona (o personas) terminen por abandonar el lugar de trabajo. Inclusive las consecuencias pueden ser mayores, por ejemplo: suicidio de la víctima de mobbing (acoso laboral) para acabar con el padecimiento y presión en el que vive. En esta sentencia, se sostuvo que la prueba del acoso laboral resulta a cargo de quien alega padecerlo, sin embargo, existen indicios graves, serios y concordantes (declaración de la víctima, testigos, pericias, etc.) respecto de la existencia de un acoso sufrido que no puede desconocerse.

La Sala II del SCJ de Mendoza en los fallos “Zani”, “Cerrato”, “Navarro” y “Montani”, consideró que las presunciones e indicios como medios de prueba (art. 54 CPL) tienen que ser serios, graves y concordantes para acreditar los casos de mobbing. Asimismo, se tiene que juzgar conforme el método de valoración probatoria para los casos de violencia de género, ya que la prueba deberá valorarse acorde a lo estipulado por el sistema de la sana crítica racional y la perspectiva de género.<sup>2</sup> Por otro lado, la jurisprudencia de nuestro país se va inclinando por reconocer la amplitud probatoria para los casos de violencia contra la mujer, pues, las propias características del hecho exigen una mayor atención y esfuerzo de los operadores judiciales. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo “Sisnero y otros”<sup>3</sup> del año 2014, sostuvo que se “avanzó en el reconocimiento del carácter estructural de la discriminación contra las mujeres en los ámbitos laborales privados”. Se muestra de acuerdo a que la ponderación del plexo probatorio en casos de violencia de género tiene que efectuarse acorde a los diversos instrumentos internacionales vigentes en la materia, entre ellos: 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”-; y las normas contenidas en la Ley N° 26.485 que garantizan que en casos de violencia de género en el trabajo la “amplitud probatoria” del hecho denunciado (art. 16 inc. i, Ley N° 26.485), ya que será esencial para garantizar y promover

---

<sup>2</sup> Véase, SCJ, Sala II de Mendoza: “Zani” (14/08/15); “Cerrato” (30/10/15); “Navarro” (14/05/15); y “Montani” (13/03/2020)

<sup>3</sup> CSJN: “Sisnero Mirtha Graciela y otros c/TALDELVA SRL y otros s/amparo” (20/05/2014)

la protección de las mujeres en el sector público y privado en los cuales desempeñan sus tareas laborales.

Por último, la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el fallo “*Gonzales Lluy y otros vs. Ecuador*” del año 2015, consideró que “la interseccionalidad de la discriminación es una forma particular de discriminación que resulta de la intersección de diversos motivos prohibidos que dan como resultado una forma determinada de discriminación con características específicas”.<sup>4</sup> En consecuencia, cualquier tipo de violencia ejercida sobre la mujer en el ámbito laboral transgrede no simplemente al derecho a la igualdad y a la no discriminación, sino también el derecho a la dignidad y a la integridad humana. Como bien lo señala la CIDH, en la etapa de progreso del derecho internacional, el principio primordial de “igualdad y no discriminación” ha ingresado en el dominio del *jus cogens* para prevenir y sancionar estas conductas denigrantes para la mujer. Esta postura también ha sido sostenida por la CSJN y SCJ de la Provincia de Mendoza.<sup>5</sup>

## V. Postura de la autora

Desde un análisis personal se observa que en el caso examinado la Sala II del SCJ de Mendoza asumió el rol que el plexo normativo internacional, nacional y provincial asigna al Poder Judicial como garante final de los derechos de las víctimas de violencia de género de acuerdo al contexto en el que se plantea, en esta cuestión violencia laboral.

La administración de justicia tiene la obligación de analizar los hechos, el derecho y el tratamiento procesal del caso entre el que se considera la ponderación de la prueba (presunciones legales e indicios, cargas probatorias, valoración de la pericia médica y declaración testimonial de la víctima, entre otras) sobre la base de la perspectiva de género y los derechos de las mujeres garantizando la exclusión de cualquier comportamiento, conducta o acto basados en estereotipos que hacen a la prueba en el proceso judicial. De ello se puede inferir que “estereotipar un comportamiento de la mujer” para desacreditar una prueba implica la concurrencia de una indeterminación sobre la existencia de un hecho no probado que es indispensable para la resolución del caso concreto.

---

<sup>4</sup> CIDH: “*Gonzales Lluy y otros vs. Ecuador*” (01/09/2015)

<sup>5</sup> Véase, Confr. CSJN: “*Sisnero Mirtha Graciela y otros c/TALDELVA SRL y otros s/amparo*” (20/05/2014); CIDH: “*Gonzales Lluy y otros vs. Ecuador*” (01/09/2015); y SCJ, Sala II de Mendoza: “*Kraus Ingrid Analía c/ La Caja Art S.A. p/ Enfermedad Profesional (12345) p/ Recurso Extraordinario Provincial*” (10/11/2020).

Es dable aclarar que el valor y funcionamiento que tienen las pruebas en hechos en los cuales la mujer es víctima de discriminación y ha sufrido violencia de género resulta trascendental. La “amplitud probatoria” (art. 16 inc. i, Ley N° 26.485) será necesaria para la determinación de presunciones legales e indicios en casos de “mobbing” sobre mujeres en contextos de violencia de género y hostigamiento en el trabajo.

Se comparten los fundamentos que ha esgrimido la Sala II del SCJ de Mendoza en el fallo que fue objeto de análisis; así en casos de acoso laboral en los cuales concurren hostigamiento en el trabajo, violencia de género, entre otros asuntos referentes a la discriminación y desigualdad que puede padecer la mujer, es necesaria la comprensión de las normativas nacionales e internacionales que obligan a juzgar bajo la lógica de la perspectiva de género y la sana crítica racional. En consecuencia, en casos de violencia de género en el trabajo (hostigamiento, discriminación por ser mujer, situación de vulnerabilidad, malos tratos, burlas, etc.) la “amplitud probatoria” del hecho denunciado (art. 16 inc. i, Ley N° 26.485; art. 54, Código Procesal Laboral de Mendoza) será fundamental para garantizar y promover la protección de las mujeres en el sector público y privado en los cuales desempeñan sus tareas laborales.

Particularmente se considera que es ejemplificadora la ratio decidendi que ilustra esta sentencia, donde más allá de la unanimidad de la decisión se observan en los argumentos manifestados en forma individual por cada miembro de la Corte la asunción por parte del Poder Judicial del rol de agente de cambio de la realidad social a través de las sentencias, visibilizando aquellas conductas que son lesivas a la perspectiva de género en la valoración de la prueba bajo la lógica jurídica de la Ley N° 26.485 de Protección de la Mujer.

## **VI. Conclusiones finales**

La Sala II de la SCJ de Mendoza en el presente fallo ha efectuado una interpretación judicial notable en materia de valoración de la prueba utilizando la perspectiva de género como herramienta analítica en casos de acoso laboral en contextos de violencia de género. Se ha manifestado que en estos hechos en los cuales se verifica hostigamiento en el trabajo hacia la mujer (víctima) y además violencia de género, discriminación y desigualdad, es necesario la comprensión de las normativas nacionales e internacionales que obligan a juzgar bajo la lógica de la perspectiva de género considerando la “amplitud probatoria” del hecho denunciado (art. 16 inc. i, Ley N°

26.485; art. 54, Código Procesal Laboral de Mendoza) fundamental para garantizar y promover la protección de las mujeres que desempeñan tareas laborales.

En ese tenor la más alta autoridad judicial de la Provincia resuelve en forma ejemplificadora al admitir parcialmente el recurso extraordinario provincial, anulando una sentencia anterior por considerar que una visión arbitraria y sin perspectiva de género frente a indicios serios, graves y concordantes de violación a la Ley N° 26.485 afecta gravemente a la erradicación de la violencia contra las mujeres en diversos ámbitos en los que la justicia puede actuar como agente de cambio social.

## VII. Listado de bibliografía

### A) Doctrina:

- Comisión Nacional de Derechos Humanos (2012). *La discriminación y el derecho a la no discriminación*, México.
- CIDH (1984). Opinión Consultiva N° 4/84.
- Chaia, R. (2010). *La prueba en el proceso penal*. 1° ed., Buenos Aires: Hammurabi.
- Di Corleto, J. (2015). La valoración de la prueba en casos de violencia de género, en Florencia Plazas, F. & Hazan L. *Garantías constitucionales en el proceso penal*, Buenos Aires: Editores del Puerto.
- Kamada, L. E. (2020). ¿Requiem para la presunción de inocencia en los delitos cometidos en contextos de violencia de género? Publicado en *Sistema Argentino de Información Jurídica (SAIJ)*, 20 de mayo, Id SAIJ: DACF200098, Buenos Aires.
- Ministerio Público Fiscal (2013). *Hacia una igualdad de género Compendio normativo o jurisprudencial y doctrinario*. 1° ed., Buenos Aires: Procuración General de la Nación. Recuperado de: [https://www.mpf.gob.ar/ufem/files/2014/06/HIG-Programa\\_Políticas\\_Genero-versi%C3%B3n-DESPROTEGIDA.pdf](https://www.mpf.gob.ar/ufem/files/2014/06/HIG-Programa_Políticas_Genero-versi%C3%B3n-DESPROTEGIDA.pdf)
- Pautassi, L. (2011). La igualdad en espera: el enfoque de género. Publicado en la *Revista Lecciones y Ensayos*, (89), Buenos Aires, pp. 279-298.
- Symington, A. (2004). Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. Publicado en la *Revista Derechos de las Mujeres*

y *Cambio Económico*, N° 9 (agosto), Canadá. Recuperado de:  
[https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nterseccionalidad\\_-\\_una\\_herramienta\\_para\\_la\\_justicia\\_de\\_genero\\_y\\_la\\_justicia\\_economica.pdf](https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nterseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf)

- UNICEF (2017). *Comunicación, infancia y adolescencia. Guía para periodistas*, Buenos Aires.

#### **B) Legislación:**

- Constitución Nacional
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer (“Convención de Belem do Pará”)
- Constitución de la Provincia de Mendoza
- Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres
- Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo
- Ley N° 24.557 de Riesgos del Trabajo
- Ley N° 27.499 de Capacitación Obligatoria en Género para Todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado (“Ley Micaela”)
- Código Procesal Laboral de la Provincia de Mendoza (Ley N° 9.109)
- Ley N° 9.263 de Violencia Laboral de la Provincia de Mendoza

#### **C) Jurisprudencia:**

- CSJN: “Sisnero Mirtha Graciela y otros c/TALDELVA SRL y otros s/amparo” (20/05/2014)
- CIDH: “Gonzales Lluy y otros vs. Ecuador” (01/09/2015)
- SCJ, Sala II de Mendoza: “Acevedo Cariglio” (28/11/2007)
- SCJ, Sala II de Mendoza: “Zani” (14/08/15)
- SCJ, Sala II de Mendoza: “Cerrato” (30/10/15)
- SCJ, Sala II de Mendoza: “Navarro” (14/05/15)
- SCJ, Sala II de Mendoza: “Montani” (13/03/2020)
- SCJ, Sala II de Mendoza: “Kraus Ingrid Analía c/ La Caja Art S.A. p/ Enfermedad Profesional (12345) p/ Recurso Extraordinario Provincial” (10/11/2020)