



Valoración de la prueba en el Proceso Civil de Mendoza.

Un análisis del fallo “V.F.M. EN J° 152.510 V.F.M. C/ASFALIA S.A. P/DESPIDO P/
RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL” MENDOZA.

AUTORA: NORMA NOEMI GARCIA

D.N.I: 5.874.465

Legajo: VABG 85910

Profesor: César Daniel Baena. Universidad SIGLO 21

Mendoza 2021

Tema Seleccionado: Derechos fundamentales y Derecho del trabajo.

Título: Valoración de la Prueba en el Proceso Civil de Mendoza

Fallo Seleccionado: “V.F.M. en J° 152.510 C/ASFALIA SA. P/DESPIDO P/RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL – MENDOZA. MAYO 2021

Sumario:

1-Introducción de la nota a fallo. 2- Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal. 3- Análisis y reconstrucción de la Ratio Decidendi de la sentencia. 4- Análisis crítico del autor. 4.1 - Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. 4.2 - Postura del autor. 5- Conclusión. 6- Referencias Bibliográficas. 6.1- Doctrina. 6.2- Jurisprudencia. 6.3- Legislación.

1- INTRODUCCIÓN

El fallo seleccionado para su análisis pertenece a la Sala Segunda de la Excelentísima Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza.

El hecho que se reclama, recae sobre una empleada expendedora de combustible en la estación de servicio Asfalia de Mendoza y tiene como objetivo principal, evidenciar y probar, que existen en el mercado laboral de Argentina, numerosos actos que menoscaban a la mujer, entendiéndose por ello, actos de discriminación, que frecuentemente terminan con el despido de ellas de su lugar de trabajo, dejando de lado sus condiciones de idoneidad y capacidad en relación a los hombres.

En las últimas décadas, la incorporación de la mujer al mundo del trabajo remunerado, ha avanzado en forma importante, institucionalizándose a nivel mundial, regional y en nuestro país. A partir de la década del 80, ellas ingresaron masivamente a la población activa, contrastándose con la aparición de múltiples formas de segregación de género, posicionándola en un espacio de inequidad. En materia legislativa existen leyes protectorias respecto a las controversias que surgen entre trabajadoras y empleadores. La Constitución Argentina, a partir de la reforma del año

1994, en el artículo 75 inc. 22, incorporó los Tratados Internacionales con rango constitucional y dentro de ellos, aquellos que aluden explícita e implícitamente a las distintas áreas de protección, a saber:

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; Declaración universal de Derechos humano; Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación de la Mujer; Protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; Declaración Universal de los Derechos Humanos; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, entre otros.

Estos temas también encuentran su correlato constitucional en los artículos 14 bis, 15, 16, 33, 37 y 43, los cuales consagran, tanto doctrinaria como jurisprudencialmente, una protección a la mujer argentina y a las que habitan en este suelo.

El planteo presentado sucede, dentro de un ambiente adverso, desfavorable y discriminatorio donde la actora V.F.M. sufre situaciones de maltrato tanto físicos como psicológicos por partes de los dueños, quienes la obligaban a usar ropa de trabajo inadecuada a su persona, poniéndola en un estado de indefensión, motivo éste de su reclamo judicial, ya que fue despedida de su trabajo, donde la demandada invocó otra causal que finalmente no resultó acreditada, por lo que el despido devino injustificado.

EL principal problema jurídico a analizar surge como consecuencia de la valoración de la prueba, ya que el Juez de Primera Instancia hizo lugar a la demanda interpuesta por F.M.V. contra Asfalia SA., quien encontró inconsistentes las pruebas presentadas por la actora, siendo éste, el motivo principal para que ella, por medio de su representante legal interpusiera el Recurso Extraordinario Provincial con fundamento en el artículo 145, inc.d) del Código Procesal, Civil, Comercial y Tributario de Mendoza, 2017, Ley N° 9001, a saber:

- a. Arbitrariedad por haber omitido el pronunciamiento en torno al rubro comprendido en el artículo 1 de la Ley N° 23.592, año 1998, sobre Penalización de actos discriminatorios.
- b. Considera que el Tribunal omitió valorar el intercambio epistolar entre las partes, dejando de lado las injurias alejadas en cada una de ellas por

parte de la demandada y no solamente el abandono de trabajo de V.F.M. por dos días no consecutivos a su lugar como expendedora de combustible.

c. Argumenta que tampoco consideró, el Tribunal, el resultado de la pericia psicológica, como prueba cierta, que da cuenta de secuelas emocionales y sobre todo la autoestima de la actora a partir del episodio sufrido.

d. Que el Juez de Primera Instancia no tuvo en cuenta el daño moral, sometiendo la procedencia del mismo al riguroso escrutinio de la prueba, siendo ésta la primer premisa fáctica que se buscará demostrar. Por lo expuesto, la parte actora funda su queja, en cuanto entiende que la Sentencia del “a quo” contiene arbitrariedad, es contradictoria y se basa únicamente en la voluntad del juzgador dando como resultado conclusiones no verdaderas.

Otra premisa fáctica que se intentará evidenciar, se basa en la situación de mobbing o acoso laboral, entendiendo por ello, la acción de personas hostigadoras para producir miedo o desánimo a una trabajadora, sumado a ello, el sometimiento a soportar frases inapropiadas de los hombres que concurrían a la estación de Servicios, sin que la demandada lo haya desvirtuado, hechos que no fueron considerados por el juzgador respecto a la valoración de la declaración de la actora, observando que dicha declaración está dentro del contenido de la ley N° 26.485, año 2009, de Protección Integral de la Mujer.

Por todo lo expuesto, de la Sentencia del “a quo” se manifiestan dos problemas jurídicos. El primero, un problema de prueba considerando que el Tribunal omitió la prueba decisiva y valoró incorrectamente la misma, llegando a conclusiones erróneas (Ferrer Beltrán, J. 2007) como la valoración de la pericia psicológica, al mostrar la actora síntomas de angustia, ansiedad y malestar, cuyo efecto provocó la disminución de su autoestima, quedando sensibilizada al vivenciar situaciones análogas a esos hechos, teniendo en cuenta que reconocer la verdad de los hechos es condición necesaria para que la decisión del Juzgador sea justa. (Taruffo, M. 2005).

El segundo problema jurídico observado, es de tipo axiológico, donde la Excelentísima Cámara realizó, en su juicio, la valoración de diferentes principios y derechos en contradicción (Alchourrón y Bulygin, 2012), como la no aplicación de la Ley N° 26.485, de 2009, sobre Protección Integral a las Mujeres, cuyo artículo 4

indica que se considera violencia a conductas, acción u omisión ...o prácticas discriminatorias que coloque a una mujer en franca desventaja respecto a los varones.

Según lo expuesto, el caso presentado es relevante, entiendo que la actora, contra la decisión de Juez a quo, interpone el Recurso Extraordinario Provincial por la incorrecta valoración de la prueba, como la omisión de valorar el intercambio epistolar injurioso; arbitrariedad por haber omitido el pronunciamiento en torno al rubro comprendido en el artículo 1 de la Ley N° 23.592; sin considerar la pericia psicológica que da cuenta de secuelas emocionales y el daño moral por los agravios constantes.

Es oportuno traer al caso, las palabras de Taruffo, M. año 2018 "...la prueba sirve como instrumento de conocimiento sobre el cual el Juez se apoya para descubrir la verdad de los hechos que son objeto de su decisión"

La interposición del Recurso Extraordinario Provincial a la Suprema Corte, con fundamento en el artículo 145, ap. II, inc. d) del Código Procesal Civil Comercial y Tributario de Mendoza, prospera y resuelve a favor de la parte actora, reconociendo el daño moral sufrido por la trabajadora, teniendo en cuenta que su dignidad quedó afectada por haber sido obligada a vestir calzas inapropiadas a su persona además de la angustia e incertidumbre, al ser despedida, frente a un futuro incierto laboral. Además, agrega, que este caso implica una tarea interpretativa, por parte de los profesionales del Derecho, de los hechos y las pruebas, considerando las condiciones de vulnerabilidad o discriminación en vínculos de poder entre las partes involucradas.

2- RECONSTRUCCIÓN de la PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL y DESCRIPCIÓN de la DECISIÓN del TRIBUNAL

Para iniciar el relato de la premisa fáctica es preciso destacar que el conflicto radica cuando la actora V.F.M. presenta, en primera instancia, ante la Excelentísima Cámara Quinta del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial, de Mendoza, la correspondiente demanda contra Asafalia S.A. donde expone haber sufrido un menoscabo en su salud física y psicológica por la empresa empleadora, quien la obligaba a usar ropa que atentaba contra su pudor, es decir calzas ajustadas, un talle

menor a su cuerpo, sin bolsillo, en el tiempo que se desempeñaba como expendedora de combustible, sometida, en repetidas oportunidades, a frases inapropiadas por varones que concurrían a la estación de servicios, llegando al extremo de arrojarle un objeto desde un auto. Ante estos hechos presentados, es que V.F.M. solicita cambio de ropa para trabajar, acorde a su cargo, por ser mujer y con la responsabilidad de manejo de dinero, que protegía en los bolsillos del uniforme, igual al de sus compañeros. Este pedido fue rechazado por la empresa cuyo argumento esgrimido fue que ese uniforme, las calzas, estaban dentro de las exigencias de la empresa, amparándose en los artículos 64 y 65 de la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744 del año 1976.

El Juez de Primera Instancia hizo lugar a la demanda contra Asfalia S.A. por los rubros despido, preaviso y diferencias salariales establecidas y rechazó la acción por los rubros y despido discriminatorio, no valorando correctamente las pruebas interpuestas por la actora. Por otra parte sostuvo que la accionada invocó otra causal, por lo que el despido devino injustificado. En esta instancia de juzgamiento no se tuvo en cuenta la Ley N° 26.485 ni se aplicó el artículo 9 de la Ley N° 20.744, 1976, de Contrato de trabajo, que reza: “El principio de la norma más favorable para el trabajador. En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas, que rijan cada una de las instituciones del derecho del trabajo...”

Cabe destacar que si bien se admitió formalmente el Recurso Extraordinario, se agregó el dictamen del Procurador General, quien entendió, por sus razones expuestas en el expediente, que correspondía rechazar el recurso planteado, por lo tanto se llamó al Acuerdo para la Sentencia y se dejó constancia del orden de estudio por parte de los Señores Ministros del Tribunal.

3- ANÁLISIS y RECONSTRUCCIÓN de la RATIO DECIDENDI DE LA SENTENCIA

En este apartado, se determinarán los puntos sustanciales, que fueron desarrollándose en el proceso, para la toma de sus decisiones.

El Tribunal de grado, consideró que las injurias vertidas en el intercambio epistolar, no fueron causal para el despido V.F.M. sino que se invocó otra causal, en clara referencia al abandono de trabajo alegada por la accionada, la cual no se logró

demostrar, de allí que se hace lugar a la presente demanda, sin que la actora haya logrado probar que sea discriminatorio, por lo que el despido se considero injustificado. El mismo Tribunal también omitió el pronunciamiento comprendido en el artículo 1 de la Ley N° 23.592, que establece a los actos discriminatorios como delitos, basándose en el artículo 16 de la Constitución Nacional y no receptó la pericia psicológica realizada a la actora, que daba cuenta de secuelas emocionales por el daño sufrido, sin tener que someter la procedencia del daño moral al riguroso escrutinio probatorio.

Ante lo ocurrido, la actora, a través de su representante legal, interpone el Recurso Extraordinario Provincial. Este alto Tribunal está integrado por los Doctores José Valerio, Mario Adaro y Omar Palermo.

Por su parte, el Doctor Valerio, consideró, la declaración de la actora, teniendo en cuenta que el agravio vivido por la misma, debe tratarse en el marco de la ley N° 26.485 de Protección de la Mujer, incorporando el informe pericial psiquiátrico, donde surge un manifiesto menoscabo por parte de las autoridades de Asfalia en contra de la mujer, por su condición de serlo, situación que no fue impugnada por la empresa, como tampoco logró probar la causa de abandono, por dos días discontinuos que V.F.M. no se presentó a trabajar. Quedó explícito, que Asfalia no pudo desvirtuar mediante prueba en contrario, las que interpuso la actora.

En definitiva, quedó manifiesto que la trabajadora fue obligada a usar, como parte de su uniforme, unas calzas que ponían en evidencia sus formas físicas, resultando, esta situación, un atentado contra el pudor de la misma.

El Doctor Valerio, suma a su análisis probatorio los Tratados Internacionales, a los cuales Argentina incorporó con rango constitucional, como la “La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. A nivel nacional, sostiene que el artículo 16, inciso i) de la ley 26.485 tiene previsto las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia y quiénes son sus naturales testigos, disposición procesal obligatoria en todo el territorio de la República. En el ámbito provincial, rige el artículo 54 del Código Procesal Laboral, ley 9.109, según el cual “...las partes pueden proponer otro medio de prueba...” siendo éste, el principio de amplitud probatoria. Destaca que la ley 26.485 está orientada a promover y garantizar el reconocimiento y protección de “los derechos de las mujeres” y considera que el rubro “daño moral” correspondiente al artículo 1 de la ley 23.592,

debe prosperar y ante la configuración de un despido discriminatorio, además de la indemnización dispuesta por la Ley de Contratos de Trabajo, la actora tiene derecho a acceder a la indemnización por daño moral.

Sobre la primera cuestión a resolver:

El Doctor Mario Adaro, votó en disidencia parcial, expresó que coincide con el Dr. Valerio respecto al artículo 1 de la ley 23.592 de penalización de actos discriminatorios, coincide parcialmente con el Ministro preopinante sobre la procedencia del rubro reclamado dispuesto agregando ciertas consideraciones al respecto como: la actora no demostró acreditar el despido discriminatorio ; que cualquier forma de violencia contra la mujer, aún en el ámbito laboral atenta contra su igualdad, dignidad e integridad humana.

El Dr. Omar Palermo adhirió y amplía en voto refiriéndose al trato discriminatorio haciendo lugar al rubro daño moral.

El Dr. José Valerio acepta la decisión de los anteriores agregando que no se puede cuantificar un despido que afectó la dignidad de la trabajadora.

Segunda cuestión a resolver:

El Dr. Valerio expresa que corresponde fijar un monto de 150.000\$ (ciento cincuenta mil pesos) a cargo de Asfalia S.A., que también adhieren los Dres, Adaro y Palermo.

Tercera cuestión a resolver:

El Dr. Valerio indicó imponer costas a la recurrida por resultar vencida. Los demás adhieren.

4- ANÁLISIS CRÍTICO DEL AUTOR.

Según el tema desarrollado, se destaca lo sustancial que tiene en este proceso , la valoración de la prueba, interpuesta por la demandante, por parte del Tribunal, ante una situación de violencia ejercida por la empleadora, al ser denegados sus derechos para la protección de su persona, rechazando la obligatoriedad del uso de ropa inadecuada a su figura, en su lugar de trabajo.

Lino Palacio, (2009) lo expresa: "...la prueba documental es uno de los medios disponibles para demostrar la veracidad de un hecho alegado". Este caso tiene, como dato relevante, el accionar del Tribunal en su valoración y argumentación presentadas por la demandante, frente al menoscabo sufrido por sus empleadores, en el ámbito laboral, defendiendo su dignidad como mujer.

Los Magistrados analizaron y valoraron las pruebas de la actora, entendiendo el menoscabo sufrido en su ámbito laboral, cuyos efectos, recayeron en su físico y su psiquis.

4.1- Descripción del Análisis conceptual, Antecedentes Doctrinarios y Jurisprudenciales

La complejidad de la cuestión probatoria en el proceso judicial, es un tema prioritario en el Derecho en general y específicamente en Derecho Procesal Argentino ya que su correcto tratamiento incide en la evitación y resolución de los pleitos. La prueba admite y propicia la acreditación de situaciones fácticas para la reivindicación del Derecho, frente al surgimiento de un conflicto. El CCCN contiene gran cantidad de normas de carácter procesal que complementan o modifican las reglas de los Códigos provinciales, entre ellas se destacan las relacionadas a la cuestión probatoria, haciéndose más estrecha la vinculación entre el Derecho de fondo y la prueba presentada. En palabras de Safi ... "son múltiples las normas probatorias". Entre ellas:

- a. La manera de acreditación de los vínculos y los medios de prueba utilizados.
- b. El valor probatorio atribuible a documentos de distintos soportes y la atribución de la carga de la prueba de los hechos.
- c. La consiguiente toma de decisión del legislador para aclarar el conflicto frente a la existencia de la duda.

La reforma de la Constitución Argentina en 1994, art. 75, inc. 22, otorgó rango Constitucional a los Tratados Internacionales mencionando, entre ellos los protectorios de la mujer, a saber: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, incorporada a nuestro plexo legislativo en diciembre de 1979; la Convención Do Pará, que define a la violencia contra la mujer

como...”cualquier acción o conducta que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público, como privado”(Ley N° 24.632 – 1996).

Con relación al caso en análisis, se preferencia la prueba documental, dentro del ordenamiento jurídico, siendo ésta, decisiva para dirimir las controversias, incluso la cosa juzgada puede ser revisada si se recupera un documento que revela su injusticia.(Safi, 2017).

El art. 10 del Código Procesal Penal Federal impone al Juez, el deber de la utilización de la sana crítica racional cada vez que deba valorar una prueba, siendo este principio, transversal a todo el ordenamiento jurídico argentino. La sana crítica racional exige la fundamentación de la decisión, los motivos por los cuales se decide de una u otra manera. También exige la valoración crítica, conforme con las reglas de la lógica, respecto a los elementos de la prueba, de la experiencia y de los conocimientos científicos. (Vélez Mariconde, 2006).

En palabras de Bidart Campos, (1968)...” un buen Juez, siempre hará justicia: con ley, sin ley y aún con mala ley”.

4.2. Postura del autor

Este caso, traído a análisis, sobre discriminación de la mujer, no es nuevo, ni en la sociedad y tampoco en la legislación Argentina. La desigualdad laboral existe, aunque morigerada por las denuncias de aquellas mujeres que tiene valentía para denunciarla. Muchas de ellas, por temores fundados, continúan en el sufrimiento.

Afortunadamente existen leyes protectorias, ya enunciadas en el desarrollo del tema. Resta que las mismas se publiciten para el conocimiento de las víctimas y puedan acceder a ellas.

Consideré incorrecta la decisión del Juez de Primera instancia. Acertado el análisis del Dr. Valerio pero desconforme con el resultado de la Sentencia ya que se enmascaró la realidad vivida por la actora con la determinación de una “indemnización por despido”.

5- CONCLUSIÓN

El tiempo invertido en el conocimiento y análisis de este juicio me permitió observar el comportamiento de los Jueces, la correcta o no aplicación de las leyes traídas al caso, la valoración acertada o equivocada de las pruebas presentadas por las partes y el resultado final.

La carga probatoria en el proceso laboral es compleja. La actora debió interponer un recurso superior ya que el Juez a quo no consideró oportuno los medios de prueba presentados por V.F.M., siendo el Tribunal Superior quien los consideró conducentes para la dilucidación de la verdad de los hechos. Cabe señalarla sensibilidad del Doctor Valerio, respecto a la discriminación contra la mujer cuando se refiere a la cuantificación del daño moral y circunstancias discriminatorias que padeció la actora, físicas, morales y psicológicas.

Para concluir, la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza, integrada por los Doctores José Valerio, Mario Adaro y Omar Palermo decidieron en forma unánime, resolver a favor de V.F.M.

6- REFERENCIAS BILIOGRÁFICAS

6.1 Doctrina

Alchourrón, C & Bulygin,E (2012) “Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales. Editorial Astrea - Buenos Aires

Alvarado Velloso, A. (2006) “La prueba judicial: reflexiones críticas sobre la confirmación procesal. Universidad de Rosario

Calamandrei, P. (1960).”Proceso y Democracia”, Ed. Ejea. Buenos Aires

Falcone, E. (2009) “Tratado de Derecho Procesal Civil y Comercial. Ed. Rubinzal Culzoni. Buenos Aires

Ferrer Beltran, J. (2007) “ La valoración racional de la prueba”. Madrid-Buenos Aires

Palacio, L. E. (2009) “Manual de Derecho Procesal Civil” Ed. Abeledo Perrot. Buenos Aires.

Safi,L (2017) “La prueba documental en el nuevo CCYCN. Buenos Aires

Taruffo, Michelle (2003) “Algunas consideraciones sobre la verdad de la prueba” Publicaciones Alicante, España

6.2 JURISPRUDENCIA

V.F.M. C/ASFALIA S.A. P/DESPIDO P/RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL -

CUIJ : 13-03586356-1/1 ((010405-152510))

Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza- Sala Segunda.

Mayo 7de 2021.

6.3 LEGISLACIÓN

Código Civil y Comercial de la Nación

Código Procesal Civil y Comercial de la Nación Argentina

Código Procesal Penal Federal

Constitución Argentina

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer

Código Procesal de la Provincia de Mendoza

Ley de Contrato de Trabajo

