



Seminario Final de Abogacía

Modelo de Caso

**INSTITUCIONES, GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN LABORAL.
Análisis de la causa “F. D., S. C. c/ Gobierno de Mendoza p/ daños y
perjuicios”**

Alumno: Gabriel Lentini

DNI: 25.254.100

Legajo: VABG83315

Prof. Director: César Daniel Baena

Mendoza, 2021

Sumario: I. Introducción.- II. Premisa fáctica, historia procesal y sentencia.- III. La *ratio decidendi* de la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza.- IV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. Análisis conceptual crítico.- IV.1 La violencia de género.- IV. 1.1 La mujer y la discriminación laboral.- IV. 2 Las instituciones como fuentes de discriminación.- IV. 3 El activismo jurisdiccional.- IV. 4 Postura del autor.- V. Conclusiones. VI. Referencias.- 1 Doctrina. –2 Jurisprudencia.- 3 Legislación.-

I. Introducción

El objeto del comentario al fallo “F. D., S. C. c/ Gobierno de Mendoza p/ daños y perjuicios”, dictado por la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, Sala I (SCJ, Mendoza, Sala I, 2018), es destacar el valor de contenido laboral que se transmite en él. En esta causa se debió resolver una acción de daños y perjuicios deducida por una agente de la Policía de Mendoza contra dicha institución. La pretensión de la actora se fundamentó en la violencia de género (discriminación por género) de la que —según invoca— fue víctima al desempeñarse en la Fuerza y que culminó en su desvinculación laboral.

Este decisorio cortesano provincial es digno de anotar en tanto permite al lector entender cómo la jurisprudencia viene colaborando en materia de la tutela efectiva de las trabajadoras cuando se trata de discriminación en su ámbito laboral. De tal anotación surgirá el alcance de la resolución a la que se ha arribado.

En igual sentido, la resolución resulta importante pues en ella se manifiesta con claridad meridiana que el siglo XX fue un siglo de conquistas para las mujeres en tanto se cristalizó —finalmente— el justo reconocimiento formal de sus derechos políticos, sociales, económicos y culturales. Ello, sin perjuicio de las consideraciones que puedan hacerse respecto de la real posibilidad de ejercicio de estos, sobre todo en algunos ámbitos específicos, tal como acontece en la causa anotada.

Con respecto al problema jurídico presente en el fallo “F. D., S. C. c/ Gobierno de Mendoza p/ daños y perjuicios” (SCJ, Mendoza, Sala I, 2018), conceptualizado como la “controversia que debe ser resuelta en el marco del derecho vigente” (Rojas Betancourth, 2011, párr.4), se observa *prima facie* un problema de prueba. Este tipo de problemas, siguiendo a Alchourrón y Bulygin (2012), surge cuando se sabe cuál es la norma aplicable al caso concreto y las particularidades del mismo, pero, ante la falta de elementos probatorios de cargo y de descargo, no puede afirmarse con precisión si existe o no la o las características específicas que revisten a la causa como tal.

El problema de prueba no es sobre la prueba del caso concreto o cómo se probó un evento particular. Se trata en realidad del análisis del contenido y el funcionamiento de determinadas presunciones legales, cargas probatorias y valoración de algunos tipos de pruebas definidos por el objeto del litigio.

En el caso de marras, y atento a lo expuesto anteriormente, surge la necesidad de abordar el tratamiento de la valoración de algunos tipos de pruebas que se adapten a los hechos fácticos. Esto es así ya que la discriminación que alega la actora es una discriminación de hecho y no de *iure*.

En otras palabras, se sostiene que hay un problema de prueba en tanto se ventila en la sentencia un conflicto que reside en dilucidar si se probó fehacientemente la discriminación laboral. Va de suyo que la cuestión probatoria constituye una difícil circunstancia procesal en tanto la acreditación de hechos como los alegados puede verse enmascarada por una situación de apariencia legítima.

La resolución resulta relevante pues se debatió el modo en que debe juzgarse la violencia de género en el ámbito del trabajo, el rol que les cabe a los jueces cuando se trata de su tarea interpretativa, así como sobre quién pesa el *onus probandi*. La cuestión de la prueba es, precisamente, el punto de inflexión sobre el que versa el análisis de la causa “F. D., S. C. c/ Gobierno de Mendoza p/ daños y perjuicios” (SCJ, Mendoza, Sala I, 2018).

El caso en estudio, tal como se adelantara, exige una abstracción especial en su análisis pues la discriminación invocada no parte del texto de una norma, sino de conductas que imputa la actora a la institución policial. En efecto, la actora no ha planteado la existencia o la inconstitucionalidad de una norma por la cual a las mujeres se les deba destinar en uno o determinado destino o se les deba asignar tareas, por ejemplo, no operativas.

Va de suyo que la discriminación no suele manifestarse en forma abierta y claramente identificable; de allí que su prueba resulta compleja. Ergo, ello se ve supeditado a la demostración, aunque sea en forma mínima, de un supuesto de diferenciación y la evaluación de dichos extremos resulta cometido de los jueces de la causa, de acuerdo con las normas de la sana crítica.

El hecho de discriminar es un hecho que entra en consonancia con los fenómenos de injusticia y de desigualdad y que se da en los diferentes estratos sociales sin distinguir entre ellos. Entonces, en tanto la discriminación se trata de un hecho social, revela que consiste en diferenciar un grupo de personas de otras y la aplicación a

unas y otras de un tratamiento específico sin criterios objetivos. De allí que pueda afirmarse que no hay desigualdad de trato sin la existencia clara de un prejuicio.

Lo dicho expone sintéticamente el impacto social que tiene la causa comentada en virtud de que permite observar cómo suelen actuar algunas instituciones tradicionales en materia de género y discriminación por este motivo. La discriminación en tanto experiencia personal o colectiva en el contexto institucional trasciende los marcos interpretativos y reclama una necesaria puesta en contexto y su análisis estructural se impone.

Para cerrar esta introducción, se destacar que la anotación al fallo “F. D., S. C. c/ Gobierno de Mendoza p/ daños y perjuicios” (SCJ, Mendoza, Sala I, 2018) se ha sistematizado de modo tal que permita analizar la causa desde sus inicios a partir de la exposición de la premisa fáctica, la historia procesal para luego abordar la descripción y exégesis de la decisión del Superior Tribunal mendocino. *A posteriori* se harán unas breves reflexiones sobre la postura de la doctrina y jurisprudencia aplicable al caso que, en conjunto con la plataforma de hecho y de derecho del caso en comentario, permitirán adoptar una posición al respecto y exponer la conclusión a la que se ha arribado sobre la causa.

II. Premisa fáctica, historia procesal y sentencia

La actora se desempeñaba como efectivo de la Policía de Mendoza desde su ingreso a la fuerza en el año 1991. En el año 2007 se convirtió en la primera mujer en alcanzar el rango de Oficial Principal. En 16 años, la agente fue promovida en cinco oportunidades y le fueron asignados 19 destinos.

En 2008 solicitó licencia por enfermedad que se extendió desde marzo hasta el 12 de abril del 2009, con una interrupción en el mes de julio. El 14 de abril se produjo su baja obligatoria de la institución al aplicársele lo dispuesto en el art. 58 de la ley 6.722, por haber cumplido más de 700 días de licencia de los cuales 42 correspondían a actos de servicio, mientras que el resto no.

La agente promovió demanda laboral por enfermedad contra La Segunda ART y el gobierno de la provincia de Mendoza. Esta etapa concluyó con un acuerdo conciliatorio por el que se acordó el pago de la suma de \$238.000 sin que ello significase reconocimiento de su pretensión.

Finalmente la actora inició acción resarcitoria. Para fundar su pretensión, sostuvo que fue víctima de violencia de género y que entre 2006 y el año 2009 cuando fue desvinculada de la fuerza se produjeron hechos que deterioraron su salud, lo que se profundizó en 2008 cuando le fue otorgada la licencia por enfermedad. Destacó que realizó múltiples presentaciones administrativas para denunciar la violencia material y psicológica a la que era sometida, pero que no obtuvo respuesta.

Entre otras cuestiones, invocó discriminación por no compartir la visión ideológica imperante en materia de seguridad y manifestó que se la investigó para impedirle un nuevo ascenso. Asimismo, refirió que le fueron otorgados “destinos castigo” y le asignaron tareas no operativas. Agregó que se le dejaron de abonar sus haberes y que la junta médica de la policía nunca la revisó.

En primera instancia se entendió que, de las pruebas periciales, así como de los informes de los profesionales intervinientes no surgían efectos propios del ejercicio de violencia de género sobre la actora. Por tanto no podía considerarse la existencia de relación de causalidad entre los hechos invocados y el daño ocasionado.

Apelada esa decisión por la actora, en segunda instancia no se desconoció la desvalorización hacia la mujer que suele observarse en la sociedad, ni su vigencia en muchas instituciones que han sido integradas tradicionalmente por hombres; sin embargo, se interpretó que el acto que originó la indemnización requerida por la accionante debía ser susceptible de encuadrar dentro del concepto de violencia. En atención a la prueba producida, la violencia de género no apareció como acreditada para la Cámara ni podía ser supuesta, de conformidad a la naturaleza del hecho al que se le atribuyó tal carácter.

Ante ello, se alzó la accionante y dedujo recurso extraordinario provincial. Expuso que la sentencia resultaba arbitraria e inconstitucional en tanto se interpretaba incorrectamente y desconocía la ley aplicable al caso. En ese sentido, postuló que la Convención de Belém do Pará establece que la violencia institucional contra las mujeres es la que se lleva a cabo con el propósito de retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y que ejerzan sus derechos. Y que la violencia laboral contra las mujeres es la que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia.

Luego de un detenido análisis de los antecedentes y de la prueba rendida en autos, la sala I de la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza confirmó

por unanimidad la sentencia apelada. En virtud de ello, desestimó la pretensión de indemnización por violencia de género.

III. La *ratio decidendi* de la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza

El problema del caso en comentario estaba focalizado en examinar si se probó un hecho lesivo contra la actora por su condición de mujer. Además, se centralizaba en dilucidar si ello resultaba condición suficiente para invertir la carga de la prueba y obligar a la accionada a demostrar razones válidas que justificaran su accionar.

Al analizar la pretensión de la accionante, la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza destacó que la proscripción de la discriminación se encuentra receptada tanto en la Constitución Nacional como en los instrumentos internacionales de derechos humanos con raigambre constitucional (CN, 1994, art.75 inc. 22), y recordó que para que una distinción de trato resulte ilegítima el parámetro debe ser la “irrazonabilidad”. En tal sentido, puso de manifiesto que cuando las diferencias de trato se funden en las denominadas “categorías prohibidas o sospechosas” el examen de la cuestión merece mayor rigurosidad y debe partir de una presunción de invalidez.

Acto seguido, planteó que “la distinción ilegítima implica la asunción de estereotipos o prejuicios que habilitan a considerar que las normas que la contengan resultan, *a priori*, sospechosas de inconstitucionalidad”.

Señaló el Supremo Tribunal *a posteriori* que, generalmente, la discriminación se ve disimulada por una situación de aspecto legítimo, no hay una expresión manifiesta y ostensible del destrato, sino una actitud solapada. Ello hace que la prueba de la discriminación resulte difícil para acreditar. A tenor de esto, agregó que, ante una situación como la referida, la carga de la prueba se invierte y es el autor del hecho imputable quien debe probar que la diferenciación tiene un fundamento legítimo.

Lo antes manifestado se debe, a criterio del Superior Tribunal, a que se trata de una acción más presunta que palmaria y de difícil demostración. La discriminación normalmente tiene un motivo subyacente que solo está en la mente del hostigador, así como los elementos para acreditarlo están en su poder.

Por otra parte, el Supremo Tribunal mendocino percibió que no se evidenciaba arbitrariedad y la sentencia del *a quo* obedecía a las pautas establecidas en la ley 26.485. Ello, en tanto, los extremos probatorios aportados al expediente no indicaban la

existencia de discriminación o violencia indirecta que habilite la imputación de un perjuicio al gobierno provincial por razones de género.

Finalmente, se dedujo también que a pesar de que la actora manifestó una lesión perpetuada en el tiempo, no precisó los hechos que, a su consideración, resultaban dañinos. Se explicó en ese sentido que el hecho de que la dolencia de la accionante se originara en el ámbito laboral, no importaba *per se* que fuera por violencia de género o violencia institucional contra ella.

IV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. Análisis conceptual crítico

IV. 1 La violencia de género

A lo largo de la historia, la violencia de género se ha manifestado como producto de la dominación, subordinación, y poder que ejerce el hombre sobre la mujer, inspirando a muchas sociedades a considerar al poder como patrimonio genérico de los varones, instaurando como consecuencia una mentalidad patriarcal (Medina, 2013). Existen bastos antecedentes legales que dan cuenta de lo alegado al proponer la defensa de los derechos de la mujer:

A nivel internacional:

a) Década de la mujer: Páez Cuba (2011) explica que este periodo se inició en 1975 durante la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer (México). En esta etapa, las Naciones Unidas instalan en la agenda internacional la problemática de la violencia hacia las mujeres y es en ella donde se abordan temas como salud, educación, trabajo, participación política de la mujer, entre otros.

b) Año 1979: La Asamblea General de las Naciones Unidas, aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la que entró en vigencia en el año 1981. En ella se incorpora a la mujer en la esfera de los derechos humanos y reconoce que la discriminación vulnera la igualdad de derechos y que por ello los Estados partes deberían tomar las precauciones y medidas necesarias para lograr el desarrollo de las mujeres en pie de igualdad con el hombre (Páez Cuba, 2011).

c) Año 1993: En la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer se definió a la violencia contra la mujer. Además, en ese año, se produjo la Conferencia Mundial de los Derechos Humanos en

Viena, la cual considera que la violencia ejercida sobre las mujeres es un problema de derechos humanos porque la mujer es considerada como parte de estos derechos (Páez Cuba, 2011).

A nivel regional son dos los instrumentos que resultan fundamentales:

a) Año 1991: La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) adopta la resolución titulada “Mujer y Violencia”. Señala en sus documentos que el problema de la violencia de género, resulta un obstáculo que habrá que superar para lograr un desarrollo con equidad y así lograr mejorar la condición de las mujeres (Páez Cuba, 2011).

b) Año 1994: La Asamblea general de los Estados Americanos (OEA) aprueba en Brasil, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, más conocida como “Convención Belem Do Para” (Páez Cuba, 2011).

A nivel nacional:

a) Año 1994: Resulta de trascendencia la reforma de la Constitución Nacional Argentina que incorporó en su texto diversos tratados internacionales de derechos humanos, entre los cuales el más relacionado con la problemática es la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Ekmekdjian, 2016).

b) Año 1996: En este año se incorpora al derecho interno la Ley N° 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar, erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Esta ley abarca tanto, aspectos asistenciales, de prevención y de atención posterior a las víctimas, enfoca a la violencia de un modo integral, haciendo referencia a los tipos de violencia existentes, sugiriendo medidas de sensibilización y detección, como así también, hace referencia a los derechos de las mujeres víctimas de violencia como lo son el acceso a la información, a la asistencia social, asistencia jurídica gratuita, entre otros.

IV. 1.1 La mujer y la discriminación laboral

Como fuera señalado por la accionante, la Ley N° 26.485 define aquello que debe entenderse por “violencia institucional” y “violencia laboral” contra las mujeres. En el primer caso, se trata de aquella cuyo propósito es retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres accedan a políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en la

norma; en el segundo, refiere a aquella por la cual se obstaculiza el acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia, por tanto su objeto es quebrantar el derecho de igual remuneración por igual trabajo; también es aquella violencia que incluye el hostigamiento psicológico con el fin de lograr la exclusión laboral (Buompadre, 2013).

Esta normativa resulta novedosa, al tratar con gran amplitud los ámbitos de protección de las mujeres víctimas de violencia, como son el espacio social, laboral y estatal, prohibiendo en ellos la discriminación y el trato desigual. No obstante, tal como instruye Haydee Birgin (2009), el problema no es consagrar derechos, sino protegerlos; se trata de impedir que los derechos que asisten a las mujeres en cualquiera de sus ámbitos de actuación sean continuamente violados.

IV. 2 Las instituciones como fuentes de discriminación

Las instituciones, explican algunos sectores de las ciencias sociales, son productoras y reproductoras de comportamientos y normas, cuya modificación conlleva costos muy elevados (Calandron, 2014). Esto se da en tanto hay ciertas lógicas internas y propia de toda organización que se replican y resultan difíciles de quebrar (Sirimarco, 2010).

La institución policial, entre otras, se ha identificado tradicionalmente con el hombre. Y eso quedó en claro con lo expusiera en este caso concreto la Cámara de Apelaciones al reconocer el “sentimiento desvalorizante hacia la mujer que impera en la sociedad, como tampoco su vigencia en muchas instituciones que han sido integradas mayoritaria y tradicionalmente por hombres”.

Algunos contextos institucionales son herederos de normas discriminatorias, pero, lo que es mucho más grave, fueron receptores de mandatos, de prácticas y de roles prejuiciosos que se arrastran de épocas distintas (Frederic, Galvani, Garriga Zucal, y Renoldi, 2013). La existencia de este contexto desfavorable permite facilitar y ponderar de otra manera la acreditación del actuar discriminatorio tal como se exige, por ejemplo, en el precedente jurisprudencial “Sisnero” (CSJN, 2014) donde, además, se señaló que la discriminación no suele manifestarse en forma abierta y claramente identificable; su prueba, por el contrario, resulta compleja. Asimismo, obliga al juzgador a prestar una mayor atención a la hora de analizar la responsabilidad.

IV. 3 El activismo jurisdiccional

La corriente del activismo procesal es la dominante en la comunidad jurídica nacional en la actualidad. Una de las características más sobresalientes de esta corriente es la aptitud para la producción incesante de herramientas procesales útiles para jueces y demás operadores judiciales de las cuales, muchas de ellas ya han tenido consagración legislativa, tal el caso de las cargas probatorias dinámicas, la tutela anticipada, la medida autosatisfactiva, entre tantas otras creaciones (Peyrano, 2009).

El activismo procesal se caracteriza esencialmente por confiar en los magistrados; por ser creativo; por tener buena respuesta legislativa; por involucrar una dinámica dentro de sus propios conceptos; por preocuparse ante todo por la resolución justa del caso y no tanto por no contradecir al sistema procesal dispositivo; por proponer una lectura distinta y más flexible de la Constitución (Peyrano, 2010).

Como corolario de lo antedicho es preciso poner énfasis en que el activismo judicial tiende a privilegiar a rajatabla el proceso con el resultado más justo, en la medida en que la justicia del hombre —y valga la noción abstracta del concepto— pueda alcanzar.

Es dable destacar que en realidad lo que interesa es que se pongan al alcance de los jueces herramientas procesales útiles a los fines de lograr la verdad que dará el contexto de justicia buscada y que con cierto coraje civil no se estremecerán al ponerlas en ejecución de corresponder y ser viables jurídicamente en un caso concreto (Masciotra, 2014).

IV. 4 Postura del autor

Los nuevos roles que la mujer cumple en la sociedad también resultaron decisivos para llamar la atención sobre las distintas formas y consecuencias de la violencia contra ellas. En cierto modo, la realidad de la mujer victimizada por el solo hecho de ser mujer — y más aún cuando se da en el ámbito del trabajo el ataque—, fue cobrando relevancia al punto tal que el abordaje de la problemática se instaurara en la agenda política y jurídica con palmaria preocupación sobre las formas de eliminarla.

Para consolidar una igualdad entre mujeres y hombres, es necesario reconocer que la violencia contra éstas constituye una práctica social cuyo sustento es la discriminación y la construcción de relaciones de subordinación. Es así que, como

consecuencia de la lucha de numerosos movimientos feministas, las mujeres son reconocidas como sujetos de derecho. Poco a poco, tanto las legislaciones internacionales como las locales reconocieron la existencia de estas desigualdades.

Se entiende que el fallo en comentario es sumamente valorable en tanto cristaliza la problemática de la violencia de género y la discriminación laboral de la mujer haciéndose cargo de su análisis. Va de suyo que en todo momento procuró hallar indicios de la situación denunciada por la accionante al segregar punto por punto los agravios introducidos.

En ese sentido, el hecho de que no se haya resuelto a favor de la actora, no implica detrimento alguno. No se debe caer en el simplismo de creer que el hecho de que se demande por violencia de género implica necesariamente una condena pre impuesta.

A tenor de los argumentos del fallo y de la exposición que se hiciera anteriormente de la doctrina y la jurisprudencia, lo que se exige en supuestos donde se imputa discriminación, es el juzgar con perspectiva de género, con una perspectiva proclive a entender que hay ciertas situaciones que pueden ser solapadas. Visto así, no puede negarse que la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza ha adoptado ese enfoque para resolver.

En definitiva, el buen magistrado debe procurar conciliar la protección de derechos e intereses, la aspiración a la verdad jurídica material y el formalismo propio del debido proceso judicial. Para ello no debe olvidarse que se trata de un supuesto sobre los hombros del demandado la carga de demostrar que no obró de tal o cual manera, cuando el accionante no pudo acreditar siquiera mínimamente el extremo denunciado o la existencia de indicios que lo hagan suponer.

Lo manifestado hasta aquí permite concordar con lo resuelto en tanto los magistrados, analizando la cuestión desde la perspectiva de género, resolvieron que no se evidenciaba arbitrariedad en la resolución del tribunal *a quo* y respondía a las pautas establecidas en la ley 26.485. Ello, en tanto, los extremos probatorios arrimados a la causa no indicaban la existencia de discriminación o violencia indirecta (de género e institucional) en el trabajo que habilitase la indemnización por un perjuicio imputable al gobierno provincial por razones de género.

V. Conclusiones

En esta instancia es preciso recordar que el objeto del comentario al fallo “F. D., S. C. c/ Gobierno de Mendoza p/ daños y perjuicios”, (SCJ, Mendoza, Sala I, 2018) fue poner de manifiesto el contenido y alcance que surge de él. Sobre todo exponer la forma en cómo la judicatura obra cuando se trata de discriminación de las mujeres trabajadoras, especialmente aquellas que son parte de instituciones tradicionales como lo es la fuerza policial.

Cabe traer a colación también que el problema jurídico presente en la sentencia anotada es uno de tipo de prueba que, sin ir más lejos, fue notablemente resuelto por la Suprema Corte mendocina. Esto queda en evidencia tras la exégesis del decisorio y de los argumentos brindados por el tribunal para decidir; a ello se suma el aporte de la doctrina y jurisprudencia referida a la cuestión de mérito.

Ahora bien, el hecho de que no se haya favorecido a la accionante, no implica un demérito de la situación. Va de suyo que una demanda fundada en violencia de género no implica necesariamente una condena en expectativa.

Lo que exige juzgar con perspectiva de género, donde pueden estar incluidos— como en este caso— los supuestos de discriminación laboral, es la producción de un cambio cultural en la órbita de la propia judicatura. Ello requiere no sólo la introducción de contenidos en la educación formal de los magistrados, sino de otras políticas públicas que aseguren la debida protección a esta categoría de sujetos vulnerables.

En ese sentido, el buen magistrado debe procurar no olvidar que se trata de un supuesto de discriminación, con todo lo que ello implica y con todo lo que debe generar en su ánimo. Pero, por este motivo, tampoco debe hacer pesar en cabeza del demandado la carga de demostrar que no actuó de esa manera, cuando quien acciona no pudo acreditar siquiera mínimamente el extremo denunciado o la existencia de indicios que hagan suponer un obrar violento y discriminatorio.

En el caso comentado, según el superior tribunal mendocino, la denunciante no logró precisar los hechos que le causaron un perjuicio. De allí que entendieran los jueces que la dolencia de la accionante no se originó en su contexto laboral, por lo que no importaba que se tratara de violencia de género o violencia institucional en su contra.

Visto así, sería esencial que cuando se discuta en sede judicial la violencia contra la mujer en su modalidad discriminatoria laboral se aplique en materia de pruebas, la ley N° 26.485. En esta normativa rige el principio de la obtención de la

verdad material a través del cual se otorgan al juez amplias facultades para impulsar el proceso y disponer de las medidas necesarias para indagar cómo acontecieron los hechos.

En definitiva, el fallo en comentario es valorable en tanto permite visibilizar la problemática de la violencia de género, la discriminación laboral de la mujer en instituciones tradicionales sin soslayar su análisis. Tal es así que lo que buscó la Suprema Corte de Mendoza para resolver fue hallar indicios de la circunstancia denunciada por la accionante, desmenuzando pormenorizadamente los agravios introducidos, hasta arribar a su decisión.

VI. Referencias

1. Doctrina

- Alchourrón, C. y Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: Astrea
- Birgin, H. (2009). “Algunos comentarios sobre la ley Nro. 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres” DC10FA
- Buompadre, J. E., (2013). *Violencia de género, Femicidio y Derecho Penal*. Córdoba: Alveroni
- Calandron, S. (2014). *Género y Sexualidad en la Policía Bonaerense*. Buenos Aires: UNSAM Edita
- Ekmekdjian, M.A., (2016). *Tratado de Derecho Constitucional (T.I)* Buenos Aires: La Ley
- Frederic, S., Galvani, M., Garriga Zucal, J. y Renoldi, B. (2013). *De armas llevar*. Buenos Aires: Universidad Nacional de La Plata
- Masciotra, M. (2014). *Poderes-deberes del juez en el proceso civil*. Buenos Aires - Astrea
- Medina, G. (2013). *Violencia de género y violencia domestica: Responsabilidad por daños*. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.
- Páez Cuba, L.D (02/ 2011) Génesis y evolución histórica de la violencia de género. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Málaga. Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/ccss/11/ldpc.htm>
- Peyrano, J. (2009) “El cambio de paradigmas en materia procesal civil” LL 2009-E, 785
- Peyrano, J. (2010). “Los ISMOS en materia procesal civil” LL 2010-D, 954
- Rojas Betancourth, D. (09/08/2021). *El problema jurídico como articulador de la providencia judicial*. *Ámbito Jurídico*.
<https://www.ambitojuridico.com/noticias/procesal-y-disciplinario/el-problema-juridico-como-articulador-de-la-providencia-judicial>

2. Jurisprudencia

- SCJ, Mendoza, Sala I, “F. D., S. C. c/ Gobierno de Mendoza p/ daños y perjuicios” (10/08/2018).

<http://www2.jus.mendoza.gov.ar/listas/proveidos/vertexto.php?ide=6269550697>

CSJN, “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/amparo”, (2014) Fallo: 337:611

3. Legislación

- Constitución Nacional. [Const.] (1995). Infoleg
- Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. Ley N° 26.485 - Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. (2009). Infoleg