



Criterios de género para valoración de prueba

Seminario final de abogacía

Modelo de caso

Cuestiones de género

Carrera: Abogacía

Alumno: Luis Alberto SEVALD

DNI: 34.971.012

Legajo: VABG70401

Fecha de entrega: 25/06/2022

Modulo: 4

Tutor: Ramon Agustin FERRER GUILLAMONDEGUI

Entrega: N° 4

Modalidad: EDH

Tribunal Superior de Justicia de Neuquén, “Altamirano, Adriana Elizabeth C/ Banco Provincia del Neuquén S.A. s/ Violencia laboral contra las mujeres” (Expediente JNQLA4 N° 506.278 - Año 2015), 17/08/2021.

Sumario: 1. Introducción. 2. La premisa fáctica del caso. 3. Historia procesal. 4. Resolución del tribunal. 5. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia. 6. Análisis y comentarios del autor. a) Perspectiva de género y violencia laboral contra la mujer. b) Resistiendo a la perspectiva de género. c) Prueba con perspectiva de género. d) Postura del autor. 7. Conclusiones. 8. Referencias bibliográficas. a) Doctrina. b) Jurisprudencia.

1. Introducción

La violencia contra la mujer en todos los ámbitos de su vida constituye una problemática que coexiste conjuntamente con el desarrollo social. Por lo que para hacer frente a ello, Argentina ratificó diversos instrumentos de origen internacional, tales como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer¹ (CEDAW), y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará"², e hizo lo propio al sancionar la ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres (BO 14/04/2009).

En este contexto, es que se da paso a la denominada perspectiva de género. Este elemento “desempeña una función epistémica al ofrecer herramientas que permiten al juzgador identificar y visibilizar estereotipos de género que se presentan en el razonamiento probatorio bajo el ropaje de pretendidas máximas de experiencia” (Gama, 2020, p. 287).

Lo antes descripto ayuda a comprender de que modo el estudio de este tópico resulta relevante a los fines de promover el desarrollo y aplicación de este nuevo paradigma de género. En concreto, éstas páginas abordaran la implicancia que posee dicho enfoque en el terreno de la jurisprudencia laboral, lo cual tendrá lugar mediante el examen de un fallo dispuesto por el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Neuquén.³

En lo fáctico se observa un contexto en el que una mujer inicia demanda de indemnización por daños y perjuicios contra el Banco Provincia de Neuquen alegando que un compañero de trabajo ejerció contra su persona, actos de violencia de género y

¹ Ley n° 23.179, BO 03/06/1985

² Ley n° 24.632, BO 01/04//1996

³ Tribunal Superior de Justicia de Neuquén, “Altamirano, Adriana Elizabeth C/ Banco Provincia del Neuquén S.A. s/ Violencia laboral contra las mujeres” (Expediente JNQLA4 N° 506.278 - Año 2015), 17/08/2021.

acoso moral encuadrables con las disposiciones de la ley 26.485. Y donde luego de una serie de seguidillas judiciales, el Tribunal Superior desechó la demanda argumentando, que a partir de los elementos de prueba analizados no era posible concluir que la entidad bancaria hubiera dado inadecuada respuesta a la situación de violencia contra la mujer.

Desde esta perspectiva, la relevancia que caracteriza y motiva el presente análisis, se argumenta a la vista de que el mismo, logra marcar dos posiciones que confrontan diametralmente. Es que mientras por un lado, los jueces desarrollan argumentos fundados en la importancia de abordar estos casos desde una mirada de género; por otro, en cambio, se excusan de resolver acorde a dichas bases luego de ponerse de lado de la accionada.

Sin lugar a dudas, la contrariedad que exhibe este resolutorio, deja abierta las puertas a un debate que básicamente gira en torno al modo en que se despliega la actividad probatoria tendiente a dar por acreditado la existencia de actos de violencia de género encuadrables con las disposiciones previstas en el art. 4 y 6 de la ley 26.485.

Los hechos analizados en el proceso permiten afirmar que se está ante una problemática de valoración de prueba. Moreso y Vilajosana (2004) asumen que “aquello que justifica una premisa fáctica es que exprese una proposición verdadera” (p. 179), lo cual -a criterio de los autores- está relacionado con una serie de límites normativos entre los que se destacan las limitaciones que surgen de las propias normas que fijan los hechos relevantes, o (como sucede en este caso) cuestiones relativas a la valoración de la prueba, que centran la discusión en el papel que deben asumir las presunciones.

Ello se justifica dada la evidente contradicción que surge tanto a nivel de partes como entre los distintos tribunales intervinientes en la valoración de las constancias que permiten determinar si la actora fue o no víctima de violencia de género. En primer término, el tribunal de grado tanto como la Cámara de Apelaciones consideraron probado el hecho denunciado, pero sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia efectuó nueva valoración de pruebas vertidas que llevaría a mostrarse en concordancia con la tesitura del banco demandado.

Este trabajo ofrece un significativo análisis apreciativo a un decisorio jurídico, basado en la relación entre prueba y perspectiva de género. Su desarrollo partirá de un repaso por la premisa fáctica, historia procesal, resolución del tribunal y análisis de la

ratio decidendi; luego se realizará un marco doctrinario, legislativo y jurisprudencial, para finalmente desarrollar la postura personal y conclusiones.

2. La premisa fáctica del caso

La Sra. Adriana Elizabeth Altamirano inició demanda de indemnización de daños y perjuicios contra el Banco Provincia del Neuquén por la suma de \$594.134,04. Para fundamentar su petitorio, la misma relató que siendo empleada del Banco un compañero de trabajo ejerció hechos de violencia de género y acoso moral contra su persona.

A pesar de haber reclamado que se tomen medidas preventivas éstas no fueron aplicadas. Por lo que sintiéndose revictimizada por la propia empresa, la misma demandó a la entidad bancaria invocando el art. 4 de la Ley N° 26.485 basando sus dichos en la relación desigual de poder que habría afectado su dignidad y salud psicológica y en que también habría implicado una conducta discriminatoria contra la mujer por las medidas de cambio hechas sobre su persona y no sobre el victimario. El Banco Provincia negó los hechos.

3. Historia procesal y resolución del tribunal

El Juez de grado dictó sentencia y admitió demanda por la suma de \$638.925,77; concluyó que el maltrato que padeció la actora quedaba probado con las testimoniales de compañeros de trabajo. La entidad bancaria apeló la decisión de grado por considerar no acreditada la situación de violencia de género y acoso formulada por la actora, también alegó errónea valoración de la prueba psiquiátrica.

La actora contestó el traslado conferido y solicitó la confirmación del fallo de primera instancia. La Cámara de Apelaciones -Sala III- de Neuquén, confirmó la sentencia de grado modificándola únicamente respecto a los honorarios del perito psiquiatra. Contra lo así resuelto, la demandada planteó recurso de nulidad extraordinario; corrido el traslado, la actora solicitó la desestimación del recurso y la confirmación del fallo de la Cámara de Apelaciones, con costas.

4. Resolución del tribunal

Encontrándose en estado de dictar sentencia, el Tribunal Superior resolvió:

1°) Declarar PROCEDENTE el recurso de Nulidad Extraordinario deducido por el Banco Provincia del Neuquén S.A. y CASAR la decisión de la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y Minería –Sala III- por haber incurrido en la causal de falta de sustento en las constancias de la causa.

2°) Acoger la apelación deducida por la entidad bancaria demandada y, en consecuencia, rechazar la demanda instaurada.

3°) Imponer las costas de las tres instancias a la actora vencida

Firmado por: Dr. ROBERTO G. BUSAMIA - Dr. EVALDO D. MOYA, y Dra. JOAQUIN A. COSENTINO.

5. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia

A la hora de expresar los argumentos del fallo, los ministros centraron su atención en la controvertida valoración de prueba efectuada a lo largo del proceso. Así entonces, manifestaron que los motivos de nulidad de la sentencia impugnada estaban prescriptos por la Ley N° 1406, cuyo art. 18 determinaba la procedencia del recurso de nulidad extraordinario por carencia de sustento suficiente en las constancias de autos dictados.

En concreto se afirmó, a partir de los elementos probatorios no era posible concluir que la empleadora hubiera dado una inadecuada respuesta a la situación, adoptando medidas efectivas para evitar, prevenir o erradicar la alegada violencia contra la mujer. Todas las acciones realizadas por la entidad bancaria denotaban la finalidad de propiciar un mejor ámbito de trabajo, en ocasión efectuando una escucha activa de la trabajadora en su calidad de mujer y respetó en todo momento su voluntad de no trabajar conjuntamente con el Sr. David, por lo que el error de lo decidido en instancia previa recaía en que la sentencia no analizó las particularidades del caso y se apartó de las constancias de la causa.

En todas las pruebas producidas en el proceso surgía nítidamente que la empleadora llevó a cabo un procedimiento claro y eficaz para reducir los perjuicios posibles, con garantía de derechos para las partes implicadas y ensayó varias vías de solución razonables a la supuesta situación denunciada. Si bien no logró consenso de la trabajadora.

Por otro lado, se subrayó que no se había probado la existencia de una acción de revictimización secundaria por parte de la empleadora, y que de la pericia psicológica surgía que la actora tenía otras causas de base que le producían ansiedad y depresión, con entidad para contribuir al cuadro psiquiátrico.

Finalmente, y luego de señalar los basamentos legislativos que promovían la protección laboral de la mujer víctima de violencia de género, los jueces recordaron que en la causa la pretensión fundamental era probar que efectivamente existieron conductas enderezadas a producir un acto de revictimización. En este caso ello no aparecía logrado; por lo tanto, no estando acreditados los extremos en base a los cuales se solicitó la reparación, la demanda debía ser desestimada.

6. Análisis y comentarios del autor

a) Perspectiva de género y violencia laboral contra la mujer

La violencia contra la mujer es concebida a nivel legislativo en la ley 26.485 como una conducta basada en una relación desigual de poder, que entre otras cuestiones, afecta a la misma en cuanto a sus libertades, dignidad, o en su integridad física o psicológica o incluso sexual (art. 4). Pero además de la ya citada ley 26.485 de protección a la mujer, existen otras herramientas legislativas profundamente comprometidas en la defensa por los derechos de la mujer.

Entre ellas se exhiben, por ejemplo, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer –CEDAW- [ratificada por Ley n° 23.179, (08/05/1985). BO 03/06/1985]; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará" [ratificada por Ley n° 24.632, BO 01/04/1996] y, la Conv. sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio 190 OIT) [ratificada por Ley n° 27.580, BO 15/12/2020].

Partiendo de este punto, la perspectiva de género acontece como una categoría de análisis que permite visibilizar la asignación social diferenciada de roles y tareas en virtud del sexo, género o preferencia/orientación sexual. Esta perspectiva ayuda a los jueces y juezas a distinguir en qué casos un trato diferenciado se convierte en un acto de discriminación (Jalil Manfroni, 2021).

Así entonces, el juzgamiento con perspectiva de género impone emplear una mirada contextualizada de los hechos que presenta el caso en su real dimensión, partiendo por ejemplo por reconocer cual era la situación de la mujer en el círculo de la violencia (Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires, "Altuve, Carlos Arturo - Fiscal ante el Tribunal de Casación- s/ Recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley en causa n° 87.316 del Tribunal de Casación Penal, Sala V", Expte. P. 132.936-RC, (18/08/2020))

Entre sus diversas tipologías y modalidades, la violencia laboral contra la mujer es entendida como un modo de discriminación que obstaculiza su acceso y/o permanencia en el empleo. La misma se despliega con la exigencia de requisitos tales como un cierto estado civil, condiciones de maternidad, edad o apariencia (art. 6, inc. c), aunque la enumeración provista por la norma no resulta ser taxativa (art. 6, Decreto 1011/2010).

Asimismo, este actuar ilegítimo, incluye al hostigamiento psicológico en forma sistemática como un medio de lograr la exclusión laboral de la mujer.

b) Resistiendo a la perspectiva de género

La aplicación judicial de la perspectiva de género no es una cuestión unánime, y dudosamente sea una óptica mayoritaria. Tal y como lo razona Gama (2020):

Desvinculada de las teorías feministas de las que surge, la perspectiva de género pierde buena parte de la fuerza y reivindicación que le dio origen. Esta falta de reconocimiento conduce a que en ocasiones la perspectiva de género es simplemente mencionada más que efectivamente utilizada e incorporada, quedando en una mera referencia genérica que no cuestiona las causas y la continuidad de prácticas discriminatorias. (p. 288)

Este argumento traspasa lo estrictamente argumental para volverse tangible en diversos antecedentes de la jurisprudencia nacional. Ejemplo de ello, es el caso bajo examen, de cuya lectura se desprende la reticencia de los jueces a aplicar perspectiva de género escudándose en el hecho que -desde su óptica- las pruebas producidas en el proceso conducían a razonar que la empleadora llevó a cabo un procedimiento tendiente a reducir los posibles perjuicios derivados de los actos de violencia laboral denunciados por la trabajadora, y colectivamente culpando a la misma de no haber querido consensuar soluciones aptas para dirimir la problemática.

Según lo explican Preciado Cortés, Acuña Cepeda, y Kral (2012), el problema radica en que los estereotipos sobre el feminismo, son muchas veces concebidos como una lucha que propicia odio a los hombres o incluso que se trata de un asunto de “mujeres frustradas”, a lo que se le suma una noción bastante extendida de que no es necesario luchar por la equidad de género. En esta misma línea argumental, Lobato (2021) afirma que “en gran medida, los tribunales laborales argentinos no cumplen los estándares internacionales y nacionales de protección para garantizar a las mujeres un ambiente laboral libre de violencias” (p. 315).

Como bien lo afirma la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (2018), aun existe una alta resistencia hacia la incorporación de esta perspectiva, lo cual es sin dudas hace que el reto más grande sea eliminar los prejuicios y así entender los alcances y posibilidades que traen consigo su implementación para el pleno desarrollo del país.

c) Prueba con perspectiva de género

Con una carga un tanto emotiva, Carnelutti (1955) hace ya tiempo refirió: “El juez está en medio de un minúsculo cerco de luces, fuera del cual todo es tinieblas; detrás de él el enigma del pasado, y delante, el enigma del futuro. Ese minúsculo cerco es la prueba”. En un sentido más teleológico, Alejos Toribio (2014) afirma que la prueba es el medio apto para confirmar, desvirtuar una hipótesis o afirmar un precedente.

Retomando un tanto aquella reticencia a la que se hiciera referencia en el título anterior, es interesante subrayar que Scaglia (2019) sostiene que en el contexto de la perspectiva de género, la prueba pericial cobra un rol trascendental, por lo que su aplicabilidad demanda de expertos capacitados en la complejidad de este fenómeno y apartados de patrones culturales y estereotipados que terminan trasladando la responsabilidad del sufrimiento del maltrato a la propia víctima de violencia, la mujer.

Para evitar este entorpecimiento, es necesario comprender que los actos de violencia de género no suelen manifestarse de forma abierta, lo cual dificulta su identificación (Medina, 2016). Lo más habitual -asevera la autora- es que aquella discriminación sea una acción más presunta que patente, por lo que para compensar

estas dificultades se debe recurrir a un estándar probatorio de las «categorías sospechosas» aplicable a estas situaciones.

Según este estándar probatorio, para la parte que invoca un acto discriminatorio es suficiente con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten aptos para inducir la existencia del acto discriminatorio invocado, en tanto corresponderá al demandado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación (CSJN, “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo” , 15/11/2011).

En relación al testimonio de la víctima cabe distinguir entre otros, el caso “Amitrano, Atilio Claudio s/ recurso de casación” resuelto por la Sala II de la Cámara Nacional de Casación Penal, en la causa 14.243, el 9 de mayo de 2012. En el mismo, la alzada afirmó:

(...) no resulta violado el principio de razón suficiente, por el hecho de que una sentencia se fundamente en las manifestaciones de un único testigo, si se han aplicado correctamente las reglas de la lógica y de la experiencia común que con toda la rigurosidad impone el sistema de valoración de la prueba acorde a la sana crítica racional.

d) Postura del autor

En miras de argumentar una posición respecto del resolutorio “Altamirano”, se parte por subrayar que las vivencias relatadas por la trabajadora resultan plenamente encuadrables con las disposiciones de la ley 26.485. Puntualmente las secuencias fácticas relatadas por la actora se consideran comprendidas con lo normado por los arts. 4 y 6, inc. c., de la citada ley; entiéndase: la dependiente fue víctima de violencia contra la mujer, de modalidad laboral.

Partiendo de esta tesitura, el razonamiento judicial debe propender a un desarrollo procesal ampliamente vinculado a la perspectiva de género, lo cual automáticamente implica identificar el estereotipo de género que constituye la fuente del litigio. Ello se corresponde aquí con las artimañas y seguidilla de actos de acoso moral que efectuara otro trabajador de la firma bancaria respecto de la señora Altamirano, aprovechándose -entre otras cosas- de la desigualdad de sexo entre ambos como factor de supuesta supremacía, así como del temor de esta última de perder su empleo.

No es menos ciertos que podría llegar a ponerse en duda la existencia de estos hechos, pero ante esta complejidad el estándar aplicado al fallo “Pellicori” de la Corte Suprema se constituiría en un elemento con entidad suficiente al cual apearse. Es que sobradamente el Poder Judicial rememora sus términos cuando la discriminación es motivo central de debate.

La cuestión es, que más allá de cualquier elemento referencial que se pueda presentar de modo paralelo al caso, la trama de violencia de género entrecruzada en cualquier ámbito del derecho, trae aparejada una cuestión de oscuridad y estructuración que demandan cambiar la lente con la que se observa y analiza el todo del caso. En igual sentido, y refrendando esta posición, hay que tener presente que el Estado Nacional posee un mandato legítimo e impostergable en miras de defender los derechos de la mujer.

Pero en todo este proceso, la cuestión central es llegar a conocer la verdad real de los hechos. Tal situación queda inmersa correlativamente en la problemática de prueba identificada al inicio de estas páginas.

La articulación del estándar probatorio que rige en la materia respecto del caso bajo examen, deja sentada la realidad de que la actora solo debía mostrar indicios suficientes de discriminación de género padecida, lo cual cumplió. En cambio la parte demandada no logro disuadir la existencia de tales actos, por el contrario, todo condujo a tener firmeza de los actos denunciados.

Sin embargo, a nivel procesal se vislumbra un impacto en discordancia. Frente a una violencia probada, el sistema judicial favoreció a la demandada tras valorar su accionar en el intento de adopción de medidas preventivas a las que asume frustradas por responsabilidad de la actora, quien entiende se resistió a aplicar ciertas medidas que –conforme los dichos de la accionada- hubieran logrado prevenir la ocurrencia de nuevos actos de violencia.

Así entonces, la cuestión es valorar si lo actuado por el Tribunal Provincial no es acaso recusable, y/o a incurrido en una causal de arbitrariedad, dado que los fundamentos y reflexiones que se expusieron con anterioridad. ¿Podría llegar a asumirse críticamente que los jueces si bien procedieron de modo conducente en la cuestión probatoria, desatendieron a los objetivos últimos de la mentada perspectiva de género?

¿Podría incluso reflejarse una desatención a las más altas bases normativas en materia de Derechos Humanos y defensa de la mujer?

A nivel crítico, se asume que sí. No hace falta más que elevar la mirada a las disposiciones de la OIT (Convenio 190) en cuanto propenden a que la mujer pueda ejercer su labor plenamente libre de violencia; lo cual se asume no debe requerir que simplemente se pretenda aislarla. Es que en tal caso, al menos se recaería en una nueva re-victimización de la trabajadora: castigarla por su condición de mujer y por generar problemas internos por falta de capacidad para relacionarse con sus semejantes masculinos.

La sentencia dispuesta no parece guardar relación con el estándar de enjuiciamiento de un caso por violencia de género, sino un desatino respecto al abordaje de esta materia, lo cual merece un juicio de valoración distinta.

Las bases doctrinarias, legislativas y judiciales antes referenciadas forman convicción en que la víctima de violencia de género debe ser tratada procesalmente con la debida diligencia que demandan las máximas reconocidas constitucionalmente. Ya que de lo contrario, justamente se caería en esa decadencia que confronta desmesuradamente con los nuevos abordajes de derechos humanos.

Se reflexiona entonces, que lo resuelto se desacopla del sentido y finalidad de la perspectiva de género como herramienta precursora en la lucha contra la violencia hacia la mujer. Como se dijo, la señora Altamirano ha vuelto a ser revictimizada, no se ha podido darle debido tratamiento a su situación laboral. Tanto en lo práctico como en lo patrimonial, la sentencia impugnada, por el recurso extraordinario, configura una desatención sobre los derechos de la actora.

La palabra de la víctima, siempre se pone bajo sospecha, solo en ciertos casos se propende a una valoración especial de su testimonio, lo cual es igualmente reprochable desde la óptica de la amplitud probatoria que precede a la Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, y a los compromisos asumidos por el Estado tras la ratificación de la Convención «Belen do Para».

7. Conclusiones

Esta nota a fallo se desarrolló en base a la sentencia dispuesta por el Tribunal Superior de Justicia de Neuquén, en “Altamirano, Adriana Elizabeth C/ Banco Provincia del Neuquén S.A. s/ Violencia laboral contra las mujeres” (2021). En lo procesal el caso relata el argumento de una mujer que demandó a su empleadora en reclamo de una indemnización por los daños y perjuicios que alegó haber sufrido por actos de violencia de género y acoso moral que le ocasionó un compañero de trabajo.

Tras un arduo recorrido, el Tribunal Superior desechó la demanda argumentando que a partir de los elementos de prueba analizados no era posible concluir que la entidad bancaria hubiera dado inadecuada respuesta a la situación de violencia contra la mujer. Esto dejó expuesta la existencia de una problemática de prueba que aquí constituyó el eje medular del presente examen.

Tras adoptar una postura personal antagónica a la del Tribunal neuquino, resulta imprescindible criticar la falta de tratamiento de perspectiva de género de un modo acorde a los compromisos asumidos por nuestro Estado Nacional. Aquí, el máximo Tribunal Provincial no solo frustró el objeto de la ley 26.485 y de otros instrumentos de origen internacional, sino también el estándar de juzgamiento que se aplica a casos de violencia de género.

Frente a ello, es que resta puntualizar que la violencia contra la mujer es concebida como una conducta basada en una relación desigual de poder. Pero en tal caso, la perspectiva de género acontece como una categoría de análisis que permite visibilizar la asignación social diferenciada de roles y tareas en virtud del sexo o género; una herramienta que ayuda a los jueces y juezas a distinguir en qué casos un trato diferenciado se convierte en un acto discriminatorio.

Claro está, que aquí los jueces rehuyeron a este deber alegando cuestiones que incluso resultan ajenas al objeto de dicha práctica. Es que no alcanza con que la parte empleadora simplemente se escude en el actuar poco condescendiente de la trabajadora, su obligación, es tomar medidas efectivas que aseguren trato digno a la trabajadora, y ello no puede entenderse como un llamado a promover el encierro y/o aislamiento de la mujer afectada.

En casos de este tipo, la prueba cobra dos sentidos transcendentales. Por un lado, lograr conocer la verdad de los hechos; y por otro, aplicar el derecho conforme al mandato que impera en son a los fines del juzgamiento con perspectiva de género.

Es sabido que la prueba de la violencia de género no es un hecho simple. Pero el repaso que antecede permite advertir que el sistema legislativo, doctrinario y jurisprudencial está dotado de herramientas, medios y antecedentes que se encargan de demostrar la eficacia de este nuevo paradigma, y particularmente ponen de relieve el modo en que se debe valorar las pruebas de un hecho de violencia de género.

En tal caso, si la justicia alcanza la convicción del acto que vulneró los derechos de la mujer, no debiera endilgar la responsabilidad a la propia víctima. El accionar de este Tribunal incluso puede valorarse como una revictimización de la mujer; una cuestión pasible de ser valorada como violencia de género institucional.

Siendo así, lo resuelto no deja de fijar un antecedente, pero justamente de un actuar indebido e ilegítimo, indigno de este nuevo paradigma de género. Se razona sin duda alguna, que los jueces que emitieron esta resolución obviaron cuestiones centrales sobre la materia advertida que nos demanda. Es preciso lograr emplear esta herramienta desde una mirada contextualizada sobre los hechos que presenta el caso en su real dimensión.

8. Referencias bibliográficas

a) Doctrina

- Alejos Toribio, E. M. (2014). Valoración probatoria judicial: Alcances sobre la evolución de sus sistemas en la prueba penal. *Revista derecho y cambio social*, pp. 1-15.
- Carnelutti, F. (1955). *La prueba civil*. Buenos Aires: Arayú.
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. (22 de noviembre de 2018). *¿Qué es la perspectiva de género y por qué es necesario implementarla?* Obtenido de <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla>
- Gama, R. (2020). Prueba y perspectiva de género. Un comentario crítico. *Quaestio facti. Revista Internacional sobre Razonamiento Probatorio*, pp. 285-298.
- Jalil Manfroni, M. V. (2021). Un ejemplo a seguir... cuando se trata de juzgar con perspectiva de género. *Microjuris*, pp. 1-13.

- Lobato, J. (2021). Abordaje de la violencia laboral contra las mujeres en la justicia ordinaria laboral argentina. *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, vol. 23, núm. 1, p. 1-25.
- Medina, G. (2016). Vulnerabilidad, control de constitucionalidad y reglas de prueba. Las «categorías sospechosas» Una visión jurisprudencial. *Revista La Ley*, n° 1, p. 872. Obtenido de AR/DOC/3479/2016
- Moreso, J. J., & Vilajosana, J. M. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid: Marcial Pons.
- Preciado Cortés, F., Acuña Cepeda, M. E., & Kral, K. K. (2012). Debate y resistencias ante la perspectiva de género en el plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía. Crónica de una experiencia. *Géneros. Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, N° 11, pp. 109-121.
- Scaglia, R. (2019). La prueba con perspectiva de género. *Infojus*, pp. 1-14.

b) Jurisprudencia

- CSJN, “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo”, Fallos: 334:1387 (15/11/2011).
- SCJ de Bs. As., "Altuve, Carlos Arturo - Fiscal ante el Tribunal de Casación- s/Recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley en causa n° 87.316 del Tribunal de Casación Penal, Sala V, Expte. P.132.936-RC (18/08/2020).
- TSJ de Neuquén, “Altamirano, Adriana Elizabeth C/ Banco Provincia del Neuquén S.A. s/ Violencia laboral contra las mujeres" (Expediente JNQLA4 N° 506.278) (17/08/2021).
- CNCP, Sala II, "Amitrano, Atilio Claudio s/ recurso de casación”, Causa 14.243 (09/05/2012).