



Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo de Buenos Aires, sala 1 (2018) “C.R., S.R. C/ COTO C.I.C.S.A. Y OTROS S/ DESPIDO” Sentencia definitiva NRO 98193, del 3 de Diciembre del 2.018.

LA VALORACION DE LA PRUEBA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

CARRERA: ABOGACÍA

ALUMNO: MATIAS RODRIGO DAVID ALEGRE

LEGAJO: VABG70147

DNI: 37.212.185

FECHA DE ENTREGA: 14/11/2021

TUTORA: MARIA LORENA CARAMAZZA

ENTREGABLE: 4

SUMARIO: I. Introducción. **II.** Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal. **III.** Ratio decidendi del tribunal. **IV.** Descripción del análisis conceptual, legislativo, doctrinario y jurisprudencial. **V.** Postura del autor. **VI.** Conclusión. **VII.** Referencias Bibliográficas.

I. Introducción:

En la presente introducción analizaremos el fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo- Sala 1 en los autos “C.R., S.R. C/ COTO C.I.C.S.A. Y OTROS S/ DESPIDO” de fecha 3 de Diciembre del año 2018. En el cual se discute con mayor importancia si el despido de la actora fue por haber sufrido acoso laboral constante y si el juez a quo no consideró valorar correctamente el material probatorio aportado.

Así también analizaremos lo que es fallar con perspectiva de género, un término relativamente nuevo, A lo largo de varios años muchos fallos se han ido concretando dando lugar a una nueva jurisprudencia respecto a la introducción del término.

Haremos mención de la responsabilidad del estado en relación a la aplicación de acciones positivas mandadas por la constitución en su artículo 75 Inc 23 que guarda estricta relación con su art 75 Inc 22, más precisamente con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y legislación aplicable al caso (CEDAW).

En el fallo mencionado *ut supra*, se pueden identificar problemas jurídicos de prueba, el juez *a quo* descartó indemnización de daños con respecto a un despido discriminatorio, dado que el mismo no fue probado, violando el principio de valorar la prueba en el sentido más favorable (favor probationes) que significa que en casos de objetivas dudas en torno a la producción, admisión, conducencia o eficacia de las pruebas, habrá de estarse por un criterio amplio en favor de ella, siguiendo la doctrina dominante en nuestro país se recepta el sistema de valoración de la prueba de la sana

crítica racional en el cual el juez valora la prueba, sin interferencia de factores emocionales.

El sistema de la sana crítica, adoptado por nuestro régimen procesal, supone la existencia de ciertos principios generales que deben guiar en cada caso la apreciación de la prueba y que excluyen, la discrecionalidad absoluta del Juzgador. Se trata por un lado, de los principios de la lógica y por otro lado, de las máximas de experiencia, es decir, de los principios extraídos de la observación del corriente comportamiento humano y científicamente verificables, actuando ambos, respectivamente como fundamento de posibilidad y de realidad (Palacio Lino E., p. 415).

En la presente nota a fallo se hará la reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal, seguidamente por análisis de la ratio decidendi, la postura personal del autor y conclusión.

II. Reconstrucción De La Premisa Fáctica, Historia Procesal Y Resolución Del Tribunal

La actora SC, CR mantenía relación laboral como personal de seguridad con la demandada L. Seguridad Ltda. Cooperativa de Trabajo contratada por la empresa COTO SICSA, donde la mencionada actora manifestó haber sido víctima de hostigamiento laboral por su nacionalidad por parte de su supervisor que actuó como superior jerárquico, quien realizaba acotaciones sexuales y solicitaba favores denigrantes, como así también la actora solicita se reconozcan diferencias salariales con la codemandada, dado que la misma se encontraba irregularmente inscripta, siendo negada por ésta, considerándose la actora como despedida, interponiendo demanda por diferencias salariales desde el momento de su contratación hasta su culminación, por daño moral por haber sido víctima de violencia laboral y por haber sido despedida por la discriminación sufrida.

El juez *a quo* hace lugar casi en su totalidad a la demanda accionada por la autora previo examen del material probatorio, considerando conforme a derecho que la autora se haya colocado en situación de despido indirecto, ante la negativa de su

empleadora de su inscripción, y a la codemandada COTO CICSA en relación al art 30 de la LCT.

Con respecto al daño moral, entendió que se encontraba configurada la situación de acoso sexual, la cual fue entendida como un caso de violencia laboral, sin perjuicio de lo formulado se desestimó el reclamo por despido discriminatorio entendiendo que no se encontraría configurado.

Contra esta resolución, la demandada COTO CICSA apela la resolución argumentando que no estaría acreditado dicha relación en los términos de art 30 de la LCT, y por altos los honorarios de los profesionales intervinientes.

La parte actora apela manifestando que se ha violado su derecho indemnizatorio al no considerar su despido discriminatorio, como así también rechaza la suma de diferencias salariales.

El tribunal de alzada consideró en primer termino, con respecto a la sumas salariales presumidas confirma la decisión, y a lo referido al despido considera se configuro debido a la violencia laboral sufrida y manifiesta acertado el despido como discriminatorio y ordena se modifica dicha sentencia.

III. Ratio decidendi del tribunal:

En primer lugar, la Cámara de Apelaciones del Trabajo, Sala 1 falla de forma unánime, el tribunal hace referencia a la Convención de toda eliminación de violencia contra la mujer, Incorporada a nuestra Constitución en la reforma de 1994 adquiriendo rango constitucional en su artículo 75 inciso 22, La convención Belén do pará con rango supra legal y dentro del país la ley 26.485 de protección integral de la mujer. En el mencionado plexo normativo se advierte la responsabilidad y la necesidad de incorporación de acciones positivas por parte de los poderes del Estado, esto es adoptar medidas jurídicas, administrativas, y por seguimientos justos a los efectos de eliminar toda violencia contra la mujer.

En segundo lugar, la magistrada hace mención a la discriminación dentro de las relaciones de trabajo, en nuestra carta magna en su art 14 bis, menciona el derecho de condiciones dignas e equitativas de labor, relacionado con el derecho a la igualdad (art

16 CN), la convención 111 de la O.I.T, la cual es su art 1 define a la los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación y cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. (OIT, 1958).

Así las cosas, la ley 24685, se ajusta con los art 1 de la CEDAW, a y b de la convención Belem do Para y el convenio 111 de Organización Internacional del Trabajo, que en su conjunto tales instrumentos tienen por objeto la protección y promoción de derechos irrenunciables, integrales y obligatorios tendientes a obtener la igualdad de trato, combatir la discriminación, eliminar la violencia, y lograr un ambiente laboral sano y saludable.

IV. Descripción Del Análisis Conceptual, Legislativo, Doctrinario Y Jurisprudencial

A partir del análisis de este fallo es necesario aclarar el concepto de género que citando a Medina se entiende como el conjunto de características específicas culturales que identifican el comportamiento social de mujeres y hombres y las relaciones entre ellos. Por tanto, el género no se refiere simplemente a mujeres u hombres, sino a la relación entre ellos y la manera en que se construyen socialmente (Medina, 2015).

En complementación con la mencionada autora la ley 26.743 “Ley de identidad de Género” brinda un concepto más abarcativo haciendo referencia a la vivencia interna de cada individuo incluso la modificación de apariencia corporal por medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole.

Ahora bien es necesario nombrar a la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” ratificada por ley 23.179, como el *corpus iuris* de los derechos de las mujeres, en la cual hace indica que los estados deberán

asegurar el pleno desarrollo social, cultural, económico e incluso legislativo de las mujeres (CEDAW, 1985), en conjunto con la mencionada norma de carácter constitucional la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra La Mujer "Convención De Belem Do Pará", los estados parte se comprometen a tomar medidas para prevenir, erradicar y sancionar todo tipo de violencia (Convención Belem de Para, 1999).

De acá nace el fallar con perspectiva de género como carga hacia los estados de crear normas legislativas tendientes a proteger a las mujeres y sus derechos, en conjunto con la ley 27.449 (Ley Micaela De Capacitación Obligatoria En Género Para Todas Las Personas Que Integran Los Tres Poderes Del Estado), en relación a esto, esta perspectiva ha tomado relevancia de manera casi obligatoria, ahora esto lleva incluso también a determinar e inclusive a valorar las pruebas ofrecidas en una controversia donde las cuestiones de género resultan de gran importancia. A lo referido, el TSJC hace hincapié de la dificultad probatoria en los casos donde el contexto a desarrollarse se desarrolla en donde no existen personas que lo puedan observar, y cuestiona “no puede esperarse ni exigirse la prueba directa de los presupuestos fácticos, cobrando mayor vigencia por ende el valor de los testimonios dados”, haciendo una clara mención que en los casos donde ocurren algún tipo de violencia, no puede exigirse una formalismo estricto (R., H. R. C/Estado De La Pcia. De Corrientes S/Demanda Contenciosa Administrativa, 2014).

En tal sentido la CSJN (334:1387) advirtió que “uno de los problemas de procedimiento más importantes que se plantean cuando una persona alega una discriminación en el empleo o la ocupación se refiere a que con frecuencia le corresponde la carga de la prueba del motivo discriminatorio subyacente al acto incriminado”, el máximo tribunal manifestó que la discriminación sea una situación más presunta que patente, difícil de probar y como resultado la carga probatoria debería invertirse. Siguiendo por este mismo camino Medina (2015) concluye que al juzgar con perspectiva de género en los casos en que se resuelve sobre la discriminación contra la mujer o casos de violencia, se debe invertir la carga de la argumentación y es el demandado el que tiene que probar que la diferencia de trato se encuentra justificada por ser el medio menos restrictivo para cumplir un fin legítimo.

Por otra parte, Corletto y Pique (2017) cuestionan la dificultad de la recolección probatoria en los casos de violencia de género, dado que transcurren en lugares cerrados e íntimos, también mencionaron el aislamiento de la afectada debido a las diferentes estrategias de silenciamiento por parte del agresor.

V. Postura del autor

Luego del análisis efectuado puedo comentar que en la nombrada sentencia ha quedado demostrado que en el transcurso de los años las legislaciones han sido adaptadas a los cambios socio culturales que surgieron y siguen surgiendo, el concepto de género ha dejado de ser un concepto biológico y paso a ser un concepto meramente normativo, la CEDAW brindó un marco regulatorio inicial que sirvió como base para futuras normas, resultó necesario e indispensable su inclusión en nuestra constitución, La convención Belem do Para reforzó los mandatos de la convención anterior y puso mayor presión a los estados para la realización de acciones que respaldaran a las mujeres.

Ahora bien la jurisprudencia parece seguir por un mismo camino, el aporte de la CSJN ha sido enriquecedor con respecto a los problemas de prueba que surgen de como un caso de discriminación debe resolverse, postura que ha sido replicada en otros fallos, por otro lado el tribunal supremo también menciona la difícil tarea de la recolección de pruebas y elabora ciertos criterios a tener en cuenta, ahora la doctrina relativamente nueva ha marcado que la valoración probatoria, necesariamente debe invertirse, que en estas situaciones resulta lógico que un acto discriminatorio en el que el contexto suele suceder en una situación privada y la recolección probatoria complicada, sea quien este en mejor posición de probar sea quien lo haga (favor probationes).

VI. Conclusión:

Después haber realizado la presente nota a fallo he llegado a la conclusión que el problema jurídico de prueba ha sido resuelto, fundamento mi opinión que sana critica y la lógica formal parten desde un concepción subjetivista, la libertad del juzgador resulta atada a estos preceptos, el análisis probatorio hubiese sido contraproducente sin una mirada distinta sobre estos. El tribunal logró resolver el fondo de la cuestión, concluyó

probado que la accionada fue despedida en razón de haber sido acosada sexualmente por su superior jerárquico, este fallo logra dejar un precedente jurisprudencial que la apreciación probatoria desde una perspectiva de género es necesaria desde la sana crítica racional y la lógica formal.

VII. Referencias Bibliográficas:

- Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo, sala 1, “C.R., S.R. C/ COTO C.I.C.S.A. Y OTROS S/ DESPIDO”, (2018) recuperado de <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2020/03/Perspectiva-de-genero-en-las-decisiones-judiciales-y-resoluciones-administrativas.pdf>.
- Ley 24.430 (1994), Constitución de la Nación Argentina, Honorable Congreso de la Nación Argentina.
- Ley 27.743 (2012), Ley de identidad de género recuperado el 24/10/21 de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>.
- Palacio L, E, (2003), Manual del Derecho Procesal Civil, Bs AS, ABELEDO PERROT.
- Ley 26.485 (2009), Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales recuperado el 23/10/21 <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>.
- Ley 24.632 (1996), Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará". Recuperado el 23/10/21 de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/36208/norma.htm>.
- Organización Internacional del Trabajo (1958), Convenio 111 recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210_0_Ilo_Code:C111.
- Ley 24.744 (1976), Régimen de Contrato de Trabajo.
- ley 27.449 (2018) Ley Micaela De Capacitación Obligatoria En Género Para Todas Las Personas Que Integran Los Tres Poderes Del Estado.
- CSJN, “Pellicori Liliana Silvia c/ Colegio Publico de Abogados de la Capital Federal s/amparo, fallos 334:1387 (2011).

- Medina, G. (2018) Juzgar con Perspectiva de Género, *pensamiento civil*, recuperado 24/10/21. <https://www.pensamientocivil.com.ar/system/files/2018/09/Doctrina3804.pdf>.
- STJC, “R., H. R. C/ESTADO DE LA PCIA. DE CORRIENTES S/DEMANDA CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA” (2014).
- Corletto J.D y Pique M.L. (2017) “Genero y Derecho penal”, *Pautas para la recolección y valoración de la prueba*, Lima, Instituto Pacifico.