

de fiscalización y registración en el ámbito mercantil.

El maestro cordobés, Pedro J. Frías, nos enseñaba que “La seguridad es el contexto dentro del cual se toman las decisiones individuales y las interacciones de los actores sociales; para ellos, es la expectativa de que el marco legal es y será confiable, estable y predecible...” (7)

Partiendo de este concepto de la estructura normativa constitucionalmente establecida y de todo el orden jurídico, de manera genérica, podemos señalar en cuanto a los alcances y límites a las facultades reglamentarias de los organismos de fiscalización y registración societarias lo siguiente:

1. Las leyes orgánicas, como así también las resoluciones generales y/o particulares que dicten cada una de las autoridades de aplicación y/o de registro dentro del marco de sus funciones, no deben inmiscuirse ni supervisar aquellos actos que los particulares hayan decidido realizar de manera legítima dentro del ejercicio de sus derechos, encontrando como límite la obligación de no dañar a terceros.

2. En ningún supuesto corresponde a la autoridad de aplicación “opinar” en cuestiones referidas al manejo de los negocios de los particulares en los que se involucran o en los cuales subyacen derechos de índole patrimonial. Los derechos constitucionales de trabajar y ejercer toda industria lícita, así como de asociarse con fines útiles (8), no pueden ser limitados por resoluciones de una autoridad administrativa so pre-

to de interpretar el texto legal. Conforme el artículo 14 de la Constitución Nacional, solo una ley dictada por el Congreso de la Nación podrá reglamentar el ejercicio de los derechos constitucionales allí enunciados; reglamentación que encuentra su limitación en la propia Carta Magna, cuando refiere que esas leyes no podrán alterar los principios, garantías y derechos allí reconocidos (9).

3. Las decisiones económicas y empresariales referidas a la marcha de los negocios, que no afecten derechos de terceros, no pueden ser motivo de regulación ni de revisión por parte de la autoridad de aplicación. Las sociedades pueden libremente tomar sus decisiones en ese sentido, conforme criterios de conveniencia, coyuntura, intereses, etc. En su caso, y conforme la propia articulación normativa, existen remedios legales para proteger tanto a socios como a terceros que hubieran visto vulnerados sus derechos, quienes así deberán solicitarlo, y en su caso, habilitar las acciones legales que correspondieren.

4. Si bien no hay una definición unívoca acerca de qué supone exactamente o hasta dónde ha de llegar el control de legalidad, en todos los casos el alcance de las facultades de fiscalización de la autoridad de aplicación está determinado por cada una de sus leyes orgánicas, las que han sido dictadas respetando las facultades constitucionales referenciadas supra.

5. Resulta algo elemental, pero a estas alturas necesario, recordar que la legislación de fondo determina en cada caso cuáles

son los órganos legitimados o con competencia para la toma de decisiones de las personas jurídicas. En este sentido, las decisiones que la ley determina serán competencia, por ejemplo, del órgano de gobierno de una sociedad revestirán el carácter de actos colegiales colectivos que, para ser válidos, deberán haber cumplimentado los requisitos formales de convocatoria, *quorum*, mayorías, etcétera. También podrán tomarse decisiones de carácter contractual, vale decir, por unanimidad, pero en ningún supuesto la ley exige la “validación” de esas decisiones por parte de la autoridad de aplicación. En consecuencia, y frente a una decisión societaria legítima y válida, corresponde diferenciar los efectos que produce hacia adentro de la sociedad (*efectos intrasocietarios*, para la persona jurídica y sus miembros), o hacia afuera de la sociedad y con relación a los terceros (*efectos extrasocietarios*). Y a partir de allí entender que frente a supuestos de eventuales conflictos que pudieran surgir, existe dentro del ordenamiento societario un sistema de normas articuladas para mantener el equilibrio de intereses tendientes a garantizar el funcionamiento de la persona jurídica, la protección de los derechos de los socios (como, por ejemplo, puede ser una acción de impugnación) y, en su caso, las acciones resarcitorias, sean sociales o individuales, aplicables a quienes pudiera corresponder, cuando se dan los elementos propios que legitimen y habiliten el ejercicio de, por ejemplo, una acción de responsabilidad.

En su caso, aquel que entienda que se han violado sus derechos o que ha sufrido un perjuicio tendrá las acciones correspondientes para procurar la protección legal suficiente. De modo tal que no es facultad de la autoridad de control inmiscuirse en el fondo de las decisiones sociales; y mucho menos si

no se hubieren violado derechos de terceros ni lo que conocemos como el orden público societario.

6. Las decisiones de la autoridad de aplicación son actos administrativos y, como tales, están sujetos a revisión administrativa, primero, y en su caso a revisión judicial posterior, en función de la división de poderes referenciada y a las facultades constitucionales dadas al Poder Judicial en este sentido (art. 18 CN).

## V. Conclusión

Entendemos fundamental que el ordenamiento jurídico provea de respuestas seguras y rápidas que no importen obstáculos, sino que, por el contrario, faciliten y den certeza a los productores, pymes, empresarios y operadores económicos a la hora de la reconstrucción de sus estructuras productivas y de todo el sistema económico, laboral y empresarial. Es necesario que los instrumentos jurídicos faciliten la inversión, la producción, el desarrollo y la innovación, en función de las nuevas necesidades y de los nuevos esquemas empresariales, tales como, por ejemplo, las empresas de triple impacto.

Para ello es clave poder asentarnos sobre la estructura jurídica vigente, que asegure el respeto de elementales normas y principios constitucionales, así como de todo el sistema jurídico, otorgando herramientas jurídicas seguras y flexibles.

El imperativo de la seguridad jurídica, del respeto por la ley, evitar el abuso de poder y la discrecionalidad, deben ser las bases sobre las que se asienten los caminos a seguir.

Cita on line: TR LALEY AR/DOC/3478/2021

(7) FRÍAS, Pedro J., “La seguridad jurídica”, publicado en la página de la Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales de Córdoba, [www.acaderc.org.ar](http://www.acaderc.org.ar).

(8) Conf. art. 14 de la Constitución Nacional.

(9) Art. 28 de la Constitución Nacional.

## Nota a fallo

### Acoso racial en el ambiente de trabajo

**Veredicto de culpabilidad. Resarcimiento de los daños inmaterial y punitivo.**

1.- De acuerdo con el veredicto del jurado la empresa demandada sometió a un em-

pleado a acoso racial en el ambiente laboral, de parte de su supervisor y de otro trabajador. La empresa falló en prevenir la conducta y continuó la relación laboral con la persona que provocaba el acoso.

2.- La empresa demandada debe otorgar una indemnización por daño inmaterial para el empleado que fue objeto de acoso

racial en el ambiente laboral. Asimismo, también deberá resarcir el daño punitivo.

**USDC, Northern District of California, 04/10/2021. - Owen Díaz c. Tesla Inc.**

[Cita on line: TR LALEY US/JUR/1/2021]

[El fallo *in extenso* puede consultarse en Atención al Cliente, <http://informacionlegal.com.ar> o en Preview]

## El juicio por jurados pone freno a la violencia laboral y al racismo



### Analía V. Reyes

Abogada (UNLP). Maestrando en Derecho Procesal (UNLP). Docente de la materia Derecho Procesal 1 (UNLP). Secretaria del Tribunal en lo Criminal nº 4 del Dpto. Judicial de La Plata, Poder Judicial de la Prov. de Bs. As. Secretaria del Instituto de Derecho Procesal Penal del Colegio de Abogados de La Plata. Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Procesal. Miembro de la Asociación Argentina de Profesores de Derecho Procesal Penal. Coordinadora del Área Alfabetización Jurídica-Democrática del Observatorio de Enseñanza del Derecho (UNLP). Coordinadora del Programa de Extensión sobre Juicio por Jurados y Litigación (Univ. del Este).

**SUMARIO:** I. El caso “Díaz” y el caso “Floyd” frente a la violencia racial.— II. Hablemos de jurados en la justicia laboral.— III. El caso “Díaz vs. Tesla”.— IV. Audiencia de voir dire. La cláusula de Batson.— V. Instrucciones sobre sesgos implícitos.— VI. Instrucciones sobre la responsabilidad de la empresa.— VII. Instrucciones sobre el reclamo realizado por el demandante.— VIII. Instrucciones sobre la determinación del daño (reparación económica y daños punitivos).— IX. La unanimidad del veredicto.— X. El veredicto del caso “Díaz vs. Tesla”.— XI. Conclusión.— XII. Bibliografía.

### I. El caso “Díaz” y el caso “Floyd” frente a la violencia racial

Recientemente (4 de octubre de 2021) un tribunal de jurados de San Francisco emitió

un veredicto por el cual condenó a la empresa Tesla —reconocida por la fabricación de automóviles eléctricos— a pagar a un exoperador de ascensor afrodescendiente una cantidad de dinero que los expertos en el tema han indicado que no tiene precedentes, de 130 millones de dólares en daños punitivos en virtud de no haber actuado dili-

gentemente respecto de las burlas raciales y los grafitis ofensivos que el hombre soportó en la planta ubicada en Fremont, California.

El demandante es Owen Díaz, quien fue contratado en 2015 por la empresa demandada y alegó haber sido sometido a un ambiente de trabajo racialmente hostil.

La difusión de este suceso en los Estados Unidos ha puesto de resalto la trascendencia social y jurídica del pronunciamiento del jurado. En un reconocido periódico de aquel país se cita la opinión de un profesor de la Universidad de Berkeley, David Oppenheimer, quien al opinar sobre el caso sostuvo: “Creo que ese es el veredicto más grande en

un caso de discriminación racial individual en el empleo (...) las acciones colectivas están, por supuesto, en una categoría diferente”.

Respecto de la compañía se ha dicho que el resultado de este juicio podría promover la adopción de medidas que garanticen mayor transparencia sobre sus objetivos de diversidad y el uso del arbitraje para resolver las quejas relacionadas con el acoso sexual y la discriminación racial.

Este caso, al igual que el veredicto de culpabilidad emitido por el jurado en el trascendente juicio llevado a cabo contra el policía Derek Chauvin por el homicidio de George Floyd, pone nuevamente el centro de atención en los graves problemas raciales existentes en la sociedad norteamericana y da cuenta de que la justicia a través del juicio por jurados llega para poner un freno a la violencia racial y propiciar cambios sociales necesarios para garantizar la libertad y la igualdad de las personas.

El abogado del demandante Díaz sostuvo que “El veredicto del jurado envía un mensaje a una de las empresas más ricas del mundo de que debe tratar a todos sus empleados con dignidad y respeto.” Cabe destacar que en su alegato de cierre, el letrado citó algunas frases de *The Hill We Climb*, un poema de Amanda Gorman, la poeta afroamericana de 23 años que fue presentado en la toma de posesión del presidente Joe Biden: “Ser estadounidense” se trata de caminar hacia el pasado y de “cómo lo reparamos”.

La demanda de Díaz a la que el jurado hizo lugar otorgándole la razón pone en evidencia otro ámbito más donde la discriminación racial vulnera los derechos de las personas afrodescendientes en el gran país del Norte de América.

En el referido caso donde fueron juzgados los actos de crueldad desplegados por el oficial de la policía, Derek Chauvin contra el ciudadano George Floyd que provocaron su deceso en vista de una multitud de civiles que suplicaron por un trato humanitario respecto de quien estaba siendo sometido a un acto de tortura, reflejó una vez más la mayor vulnerabilidad a la que se encuentra sometida la población afroamericana respecto de actos abusivos de la policía.

No hay una sola noticia a nivel mundial referida al caso “Floyd” que no haga mención respecto de que los hechos de violencia sufridos y que provocaron su muerte eran demostrativos de un odio racial, de una violencia ejercida con motivo de la raza y con la finalidad de mantener a la víctima de esta en esa situación de opresión, de subordinación, de negación de su personalidad, dignidad y desarrollo personal, en suma, de violación de sus derechos inherentes como ser humano.

Aunque la Fiscalía no acusó al asesino Chauvin por un crimen de odio, decisión que desde nuestros márgenes resulta altamente cuestionable, teniendo en cuenta nuestro compromiso con el sistema de protección de derechos humanos y los estándares que emergen de las convenciones y jurisprudencia internacional en materia de derecho a la igualdad y a la no discriminación (los que nos permiten ver con claridad que los hechos y la prueba del caso permitían sustentar esa acusación en juicio), el jurado devolvió un veredicto de culpabilidad en orden a todos los cargos efectuados (culpable de tres cargos de asesinato y homicidio involuntario de Floyd durante su arresto el 25 de mayo de 2020 en Minneapolis por presuntamente comprar cigarrillos con un billete falso de 20 dólares), lo que fue considerado por la sociedad norteamericana como un avance de la justicia en contra de la violencia policial racista.

Tal como ocurre en los casos de violencia de género, por ejemplo, de violencia contra

la mujer, la perspectiva o enfoque de derechos humanos no solo considera la relación interpersonal entre víctima y victimario, sino el contexto donde los actos de violencia tienen lugar. No se trata de ver un hecho aislado, sino en un momento histórico determinado y teniendo en cuenta el posicionamiento de cada sujeto involucrado. Así, en el caso de las mujeres, no se puede dejar de considerar y partir siempre de la base de que conforman un grupo vulnerable, porque han sufrido y sufren discriminación histórica y estructural.

En el caso de la violencia por razón de la raza, ese contexto tampoco puede quedar afuera del análisis de un caso y de su presentación frente al jurado. Me pregunto: ¿cómo puede ser que mundialmente identificamos al caso “Floyd” con hechos de violencia policial racial, pero los cargos que los fiscales intervinientes decidieron imputar al oficial Chauvin nada refieren al factor determinante del homicidio, la raza?

Por supuesto que podemos pensar en algunas respuestas a ese interrogante, también, con un análisis de contexto relativo a la sociedad norteamericana: por ejemplo, que no era conveniente para la fiscalía acusar a la policía, siendo esta su mano derecha en el ejercicio de su rol; o que había intereses estatales para que este caso de repercusión mundial no sea juzgado como un crimen de odio representativo de una práctica sistemática de la fuerza policial, sino como un acto de un mal policía; o que luego de los hechos ocurridos en el capitolio con trascendencia mundial y de extrema gravedad institucional no se podía poner en manos del jurado —ciudadanía— el poder de ponerle freno a una fuerza de seguridad, como lo es la policía, en la que se supone la ciudadanía debiera confiar y admirar por su rol social de garantía de seguridad, etc.

Sin embargo, ninguna de esas respuestas puede llevarnos a sostener que la acusación no tenía posibilidades de probar ante el jurado que los hechos ocurrieron motivados por el odio racial. Lo que quiero decir es que una respuesta así en nuestros márgenes no tiene enfoque de derechos humanos.

Reitero que para la sociedad norteamericana ese veredicto de culpabilidad en contra de Chauvin significó un avance de los derechos civiles de las personas afrodescendientes, pero, claramente, no podemos decir lo mismo cuando lo analizamos desde nuestro contexto sociojurídico. Aquí, en la Argentina, un caso como el del asesinato de Floyd debió ser juzgado como un crimen de odio del art. 80 inc. 4 de nuestro Código Penal. A nadie podría cruzársele por la cabeza que la violencia desplegada por Chauvin fue negligente o que no tuvo el dolo (intención) de matar.

Recordemos para ello las circunstancias del asesinato: George Floyd gritó más de 20 veces que no podía respirar, mientras los agentes de policía lo retenían en una calle de Minneapolis. Esto quedó registrado en un video filmado por un transeúnte, testigo de los hechos. Floyd tendido en el suelo y esposado, gritaba de dolor, llamaba a su madre y repetía una y otra vez: “¡No puedo respirar!” y “No puedo más”. También se podía observar cómo Chauvin apretaba su rodilla contra el cuello de Floyd y permanecía indiferente ante los gritos de los transeúntes que lo increpaban, le pedían que soltara a la víctima y que comprobara si seguía teniendo pulso.

El mismo presidente de los Estados Unidos, Joe Biden, sostuvo que un veredicto de “culpable” en un caso de muerte de un afroamericano a manos de la policía es algo “demasiado poco frecuente” en los Estados Unidos; y opinó que en este caso tuvieron que “converger varios factores de forma extraordinaria”, para que hubiera una “rendi-

ción de cuentas básica”. Biden subrayó que “Fue un asesinato a plena luz del día y le quitó al mundo la venda de los ojos para que viera el racismo sistémico” en el país.

En Norteamérica distintos estudios llevados a cabo por organizaciones no gubernamentales dan cuenta de que las personas afrodescendientes son porcentualmente en mayor medida víctimas de violencia policial y, por lo tanto, la raza (afro) representa un factor de mayor vulnerabilidad a sufrir actos de violencia policial.

Además, muchos actos de violencia policial que son denunciados no resultan finalmente investigados ni tienen consecuencias para los agentes de la policía acusados en el ámbito administrativo ni en el judicial.

Entrevistas realizadas a jóvenes afrodescendientes demuestran el temor que estos tienen de sufrir actos de violencia policial, lo que se ve incrementado por la sensación de inseguridad que les genera la impunidad de esas conductas discriminatorias. Por ejemplo en casos, que en nuestro ámbito denominamos como de “gatillo fácil”, los efectivos de la policía alegan la legítima defensa y, por lo general, el jurado emite un veredicto de no culpabilidad: o sea, no es común (según la percepción emergente de estas entrevistas) un resultado favorable a la versión de los hechos de la víctima afroamericana. Algunos cuestionan que no hay suficiente representatividad de la comunidad afro en los jurados, ya que el sorteo de posibles jurados se realiza sobre el registro de personas con licencia de conducir y electores donde por razones económicas y sociales no hay suficiente cantidad de población afro.

## II. Hablemos de jurados en la justicia laboral

Retomando el análisis del reciente veredicto del jurado en el caso contra la empresa Tesla creo importante poner de resalto que, tal como lo ha realizado la prensa y portales jurídicos de aquel país, la institución del jurado nuevamente trae justicia a las víctimas de la violencia racial, esta vez, en el ámbito del derecho laboral y muchos avizoran cambios sociales favorables para alcanzar la igualdad.

¿Por qué propongo este análisis en nuestro país? Tal vez podríamos decir que nuestra sociedad argentina no tiene los graves problemas raciales que la norteamericana, lo cual no quiere decir que no los tenga, porque efectivamente los hay, o sea, en nuestro país también hay violencia racial contra la población afrodescendiente: un ejemplo muy frecuente lamentablemente en nuestros tiempos, y si me sitúo en mi querida ciudad de La Plata (Prov. de Bs. As.), es la violencia sufrida por la comunidad senegalesa (que comúnmente desarrollan el oficio de *manteros*), lo que ha generado la denuncia del actuar de los agentes de la policía tanto por parte de las víctimas (afro) como de la comunidad en general, que ocasionalmente es testigo de esas prácticas. Sin perjuicio de ello, pareciera en principio (aunque lo mejor sería abordarlo empíricamente) que los actos de discriminación por razón de la raza (afro) no son tan relevantes (cuantitativamente) como en aquel país del Norte.

De todas maneras, en nuestra sociedad nos aquejan muchos otros problemas que generan a diario preocupación en distintos sectores (como por ejemplo, en el gobierno y la justicia) acerca de cómo abordarlos de mejor manera para prevenirlos y para impedir la impunidad cuando constituyen actos delictivos y/o ilícitos que generan daños. Entre esos problemas está la discriminación basada en el género y, en ese marco, podemos encontrar actos de violencia contra grupos vulnerables como son las mujeres o la comunidad LGBTIQ+.

Tales actos pueden constituir en ocasiones conductas criminales que son juzgadas en el fuero penal, pero, también, es muy frecuente la ocurrencia de estos actos en el ámbito del trabajo, en las formas de violencia o acoso laboral.

En la Argentina, a fines del pasado año 2020, la Provincia del Chaco sancionó la Ley de Jurado Civil. Fue pionera el Estado provincial en consagrar la institución del jurado en un fuero no penal. La competencia del tribunal de jurados fue establecida para los siguientes casos: 1) supuestos de responsabilidad civil extracontractual individual (con excepción de la responsabilidad del Estado, funcionarios y empleados públicos); y 2) supuestos de derechos colectivos (bienes colectivos o intereses individuales homogéneos). Esto último remarcando la importancia de la participación ciudadana en los asuntos que involucran el interés público y daños que derivan de una causa común, quedando comprendidos conflictos de carácter ambiental y los derivados de las relaciones de consumo.

La participación del pueblo en la justicia civil, como forma de democracia directa, asegura el principio republicano de control de los actos de gobierno (por ej. en la aplicación de la ley) y opera como contralor de los poderes corporativos (se erige como un freno al poder privado), otorgando transparencia al proceso judicial.

De esta manera, la sociedad se interesará en mayor medida por los asuntos públicos; lo que es tan necesario en ciertas materias, por ejemplo, en temas ambientales, la generación de conciencia ecológica y la participación en la creación de políticas públicas.

En suma, la intervención de la ciudadanía aplicando su sentido de justicia (equidad) en la resolución de los conflictos del fuero civil devolverá la confianza que el Poder Judicial ha perdido en su resolución, con independencia e imparcialidad a causa de los problemas de corrupción y de las influencias estatales indebidas. En este punto, el juicio por jurados es el mejor remedio.

La referencia al jurado civil del Chaco no es casual, ya que nos permite ver el avance que viene logrando la institución del jurado en la administración de justicia y la consideración de los gobiernos por los reclamos de la ciudadanía, en el sentido de que asegurar su participación en la toma de decisiones de la justicia garantiza una sociedad más democrática y con justicia social.

Lo que quisiera plantear mediante el análisis del caso “Díaz vs. Tesla” es si en un futuro cercano podríamos pensar en una justicia de jurados para el fuero laboral.

Este año, el diario *Perfil* publicó un estudio realizado donde se determinó que un 55% de las personas encuestadas en la Argentina afirmó haber sufrido alguna situación de violencia/acoso por parte de su jefe directo varón dentro del lugar de trabajo y que un 27% de consultados —sin distinciones de género— asegura haber padecido algún tipo de estas experiencias por parte de su jefa directa mujer. Asimismo, surge de este estudio que un 37% aseveró haber recibido violencia por parte de un líder varón que no era jefe directo y un 16% contestó que atravesó la misma experiencia por parte de una líder mujer que no era jefa directa.

También se destaca en la nota que una encuesta elaborada en 2019 sobre experiencias de acoso laboral en mujeres e identidades feminizadas de Argentina, muestra que el 88% de las encuestadas declaró haber sido objeto de burla o haber recibido algún chiste, comentarios sexistas, machistas y/o discriminatorios en el lugar de trabajo que le generaron incomodidad. A la vez que, el



15% de las mujeres relevadas afirmó que le solicitaron favores sexuales a cambio de un beneficio laboral —cifra que se duplica entre las encuestadas con discapacidad (33%) y personas LGBTQ+ (34,7%)—, mientras que un 25% restante contestó que recibió hostigamiento laboral por negarse a un intercambio sexual.

Como señalaba líneas arriba, y en vista de las cifras emergentes de la cita estadística realizada, esto se presenta como un problema importante de nuestra sociedad. De ahí que me pregunto si la intervención de jurados en el juzgamiento de casos de violencia/acoso laboral no sería un mejor mecanismo de resolución de este tipo de conflictividad social para asegurar un juzgamiento imparcial, sin estereotipos ni sesgos discriminatorios.

¿De qué manera podría repercutir en nuestra sociedad un veredicto de un tribunal de jurados que determine la responsabilidad de una empresa y/o de un empleador y la/los condene a la reparación económica del demandante por llevar a cabo actos de violencia y/o acoso laboral? ¿cuál sería el impacto social de la participación ciudadana en la decisión de este tipo de conflictos?; si en los Estados Unidos ya se habla de los cambios sociales que el veredicto en el caso “Tesla” puede provocar, ¿podríamos pensar que la intervención de la ciudadanía en casos de violencia y/o acoso laboral, asimismo, generaría cambios favorables que nos permitan revertir los porcentajes antes mencionados? En suma, la pregunta es: ¿El juicio por jurados como institución democrática es una herramienta de cambios sociales que debiéramos tener en cuenta para alcanzar en la justicia un enfoque de derechos humanos?

Mi especialidad en el ámbito penal limita claramente el análisis que pudiera efectuar al respecto, no obstante mi conocimiento de la institución del jurado y sus ventajas frente a la justicia profesional me llevan a proponer este análisis en otros fueros diversos al de mi desempeño.

En las siguientes líneas realizaré algunas menciones acerca de los hechos juzgados y las instrucciones que fueron dadas en el caso “Owen vs. Tesla” y que nos permiten conocer de qué manera los jurados son instruidos sobre la ley aplicable. El lenguaje común, sencillo, claro, empleado da cuenta de que la comunicación es comprensible para los jurados, en definitiva, que cualquier persona puede entender lo que la ley dice y cómo debe ser aplicada por ellos en el caso, para determinar los hechos y las responsabilidades.

Antes de finalizar este acápite me parece muy importante traer aquí una reflexión emergente de un reciente estudio llevado a cabo en los Estados Unidos por reconocidos investigadores del jurado como Valerie Hans de la Universidad de Cornell, entre otros profesores, acerca de la trascendencia para la vida democrática de su país que conlleva el juicio por jurados y la preocupación que han puesto de manifiesto sobre la poca utilización en los últimos tiempos de la institución en el fuero civil (en 2019 los juicios con jurado representaron el 0.53% de las disputas civiles federales y el 0.09% de las disputas civiles a nivel estatal), motivo por el cual han propuesto ciertas reformas que establecen al jurado como forma obligatoria de terminación de cierto tipo de conflictos del ámbito civil (otras reformas son: el uso de jurados de 12 personas en todos los ámbitos, reformas

activas del jurado y jurados representativos de la población) (1).

La mención del estudio es reveladora para nuestros márgenes respecto de la experiencia de aquel país a los fines de tenerla presente en la regulación de la institución para la Argentina, si queremos que esta cumpla los objetivos democráticos que la participación ciudadana tiene en la justicia civil.

### III. El caso “Díaz vs. Tesla”

La demanda fue entablada en el año 2017 por Owen Díaz, su hijo Demetric Díaz y Lamar Patterson, quienes trabajaban en la fábrica de producción Tesla ubicada en Fremont, California. Los hechos que fueron el objeto de la demanda estaban relacionados al abuso/acoso motivado en el factor racial al cual fueron sometidos, entre estos el uso de insultos raciales y que la empresa Tesla dispensaba un trato denigrante respecto de sus empleados afroamericanos.

Acerca de los hechos específicamente alegados por Owen el escrito inicial señala que inició su actividad en Tesla a través de su agencia de empleo Citistaff en el puesto de operador de ascensor. Owen narró que fue objeto de acoso racial por otros empleados de la fábrica que se dirigían a él y otros empleados afroamericanos, llamándolos “negros”; también le decían “regresen a África”.

En su escrito postulatorio se destacó que la forma en que el resto de los empleados de la empresa los trataban era similar al modo en que los esclavos eran tratados por sus amos. Owen se sintió deprimido por el lenguaje ofensivo que era utilizado contra él y sus compañeros afroamericanos. Asimismo, denunció que el resto de los empleados dibujaron caricaturas racistas acompañadas de insultos (una persona de rostro negro con un hueso en el cabello con la leyenda que decía: *Booo*).

Owen señaló que una de las personas que tenía este comportamiento racial era su supervisor a quien confrontó, pero este no dejó de llevar a cabo estas prácticas y se refirió a ellas como un juego, una broma y respondiéndole que había sobredimensionado la situación. Esto también fue comunicado por Owen al siguiente supervisor en jerarquía y a la agencia Citistaff, pero ninguno tomó acción en el asunto. Finalmente en mayo de 2016 Díaz dejó de trabajar en la fábrica Tesla (tras haber sido removido de su cargo de operador de ascensor con la justificación de que estaba generando problemas), debido a que ya no podía seguir soportando el trato denigrante del cual venía siendo objeto.

El juicio se desarrolló en los últimos días del mes de septiembre del corriente año 2021 ante el juez federal de California William H. Orrick, quien dirigió el debate.

### IV. Audiencia de *voir dire*. La cláusula de Batson

Una de las situaciones relevantes ocurridas durante el juicio fue la defensa realizada por el abogado patrocinante de Díaz respecto de la recusación que la compañía Tesla había efectuado sobre un posible jurado, logrando acreditar que se encontraba fundada en razones raciales.

La *cláusula Batson* es llamada así por el fallo de la Corte Suprema de los Estados Unidos de 1986 (*Batson v. Kentucky*, 476 U.S. 79), mediante la cual se prohíbe el uso de impugnaciones (recusaciones) para excluir a los miembros del jurado por razones raciales.

El juez Orrick explicó la decisión de la cláusula Batson, que tiene tres pasos: primero, la parte que la invoca debe demostrar *prima facie* que la exclusión del jurado solicitada se basa en la raza; en segundo lugar, la

parte que sostiene la recusación debe ofrecer un argumento con neutralidad racial; y tercero, el tribunal debe determinar si la parte que impugna la recusación ha demostrado la discriminación intencionada.

El segundo paso requiere que la parte ofrezca una razón comprensible de la recusación; no exige una explicación que sea persuasiva, o incluso plausible, lo relevante es que la razón no sea intrínsecamente discriminatoria. En el paso tres, el tribunal debe considerar la totalidad de los hechos relevantes para decidir si la explicación racial neutral del abogado debe ser creída. Para decidir si ha cumplido con su carga, el tribunal debe emprender una investigación sobre la evidencia circunstancial y directa de la intención. En esa etapa, las justificaciones inverosímiles o fantásticas pueden ser (y probablemente serán) pretextos para una discriminación intencionada.

En la citada resolución se explica que si una parte ofreció una razón para recusar a un panelista afro y se aplica del mismo modo para un no afro al que se le permite servir, eso es evidencia que tiende a probar discriminación intencionada para ser considerada en el tercer paso de Batson. En consecuencia, los tribunales deben, entre otras cosas, comparar afroamericanos panelistas que fueron recusados con los panelistas no afroamericanos a los que se les permitió participar.

El juez del debate Orrick decidió a favor de una de las dos impugnaciones de Batson que habían sido planteadas por los abogados de Díaz y sostuvo que el abogado de Tesla no había proporcionado una razón no discriminatoria, para excluir a un jurado negro.

Los abogados de la empresa (Tracey Adano Kennedy de Sheppard Mullin Richter & Hampton LLP) habían justificado la recusación diciendo que no se basaba en la raza y que buscaba excluir al jurado afroamericano, debido a su experiencia personal de haber sido llamado “negro” mientras trabajaba en una tienda de comestibles y que no había visto ningún cambio después de que denunció el hecho a su gerente.

El abogado de Díaz (Bernard Alexander de Alexander Morrison & Fehr LLP) argumentó que se trataba de una recusación basada en la raza y explicó que es probable que las personas afro posean experiencias de discriminación racial y, por lo tanto, excluir a alguien solo por tener esa experiencia lo está discriminando debido a su raza.

Como señalé previamente, el juez Orrick estuvo de acuerdo con el abogado de Díaz y sostuvo que el hombre (Jurado N° 26), que fue uno de los muchos miembros del jurado que compartió sus experiencias personales de discriminación racial, era “perfectamente capaz” de servir como un jurado imparcial.

Es importante poner de resalto que la recusación promovida por Tesla fue realizada luego de haber sido completadas las impugnaciones con causa de los candidatos a jurados y en momentos en que el jurado había quedado reducido a 15 personas, donde dos de ellas eran afroamericanas. O sea, Tesla usó dos recusaciones sin causa para excluir a los jurados afro. El juez de este caso explicó en su resolución que en una demanda por presunto acoso basado en la raza se refuerza la implicación de que la exclusión del jurado se basó en la raza.

La referencia a esta situación tiene una gran trascendencia para nuestro ámbito, ya que nos permite comprender a través de un caso real de qué manera esta cláusula es aplicada. Como señalé anteriormente, la discriminación puede motivarse en distintos factores, uno de ellos es la raza, pero también tenemos otros relativos al género, a la orientación sexual, motivos religiosos,

etc., con lo cual debemos estar muy atentos al uso de las recusaciones con causa en los juicios por jurados, cuando estos se basan en el hecho de que los posibles jurados posean experiencias similares a las que son objeto de juzgamiento, para solo fundar en ello un motivo de recusación.

Por ejemplo, supongamos que estamos en un juicio donde una mujer acusada alega haber sido objeto de violencia de género, en un caso así no podría excluirse a un jurado por el solo hecho de que haya referido haber vivido una experiencia de violencia de género. Por el contrario, su experiencia resultará enriquecedora para el debate que surja en la deliberación.

Cabe destacar que en el juicio *Díaz vs. Tesla*, el juez Orrick durante la audiencia de *voir dire* realizó preguntas al jurado respecto de si ellos o personas cercanas a ellos habían sufrido discriminación, acerca de lo cual muchos de los miembros del jurado compartieron historias personales de ellos mismos o de sus familiares experimentando discriminación racial.

El magistrado explicó que otro miembro del jurado (Jurado N°4), que no fue recusado por Tesla y no era afroamericano, también indicó que había planteado preocupaciones en el trabajo que no se abordaron, pero no manifestó que estuvieran referidas al uso de la palabra “negro” u otro insulto racial, por lo que concluyó que si la preocupación de Tesla fuera realmente solo con los jurados cuyas quejas no fueron abordadas en su lugar de trabajo, no tendría sentido recusar al jurado 26, pero no al jurado 4. En este caso, el abogado de Tesla había argumentado para recusar al jurado 26 que lo habían llamado “negro” en un trabajo anterior, lo que demuestra una razón que no es neutra desde el punto de vista racial y tiene un propósito discriminatorio.

Distinta fue la resolución respecto del jurado 33, donde el juez hizo lugar a la recusación no dando lugar a la cláusula de Batson, ya que existían razones y evidencia que justificaban que aquella no fue intencionalmente discriminatoria. Ese jurado tenía un amigo que había trabajado para la empresa Tesla y este le había comentado que había sido despedido injustamente.

Otro aspecto para comentar sobre el desarrollo del juicio y que revela la aplicación de perspectiva de derechos humanos respecto del juez a cargo de su dirección es que el día en que tuvo inicio el juicio el magistrado Orrick consultó, fuera de la presencia del grupo de jurados, a los abogados de las partes respecto de si tenían “un entendimiento común de cómo utilizarían el término “negro” durante el juicio. Justamente, el juez técnico consideraba que el uso excesivo del insulto racial “probablemente sería ofensivo para todos en la sala del tribunal”.

Al respecto el abogado de Díaz sostuvo que los testigos que escucharon esa palabra en la fábrica de Tesla debían poder usar esa palabra en su testimonio, lo que fue permitido por el juez del caso.

El tribunal del juicio finalmente quedó constituido con seis jurados y tres jurados suplentes (cinco mujeres y cuatro hombres).

### V. Instrucciones sobre sesgos implícitos

El juicio de este caso no fue la excepción para que nuevamente fueran utilizadas instrucciones sobre sesgos implícitos con la finalidad de que el jurado no tome su decisión basada en prejuicios, estereotipos o mitos, sino solo en la evidencia producida en la audiencia.

El juez del ya mencionado caso “Floyd” también instruyó al jurado realizando esta

(1) ROSEVOROUGH, Verónica, “‘A relic of the past’: Report proposes reforms to revive the civil jury system” en *The Daily Californian*. Recuperado en octubre de 2021 de: <https://www.dailyca.org/a-relic-of-the-past-report-proposes-reforms-to-revive-the-civil-jury-system/>

advertencia acerca de sus deberes y la forma en que deben valorar la prueba.

En el juicio contra Tesla, la instrucción estuvo ubicada luego de la referente a la credibilidad de los testigos. En primer lugar los jurados fueron instruidos sobre sus deberes y seguidamente sobre el estándar de prueba exigido, que en un juicio civil es el de preponderancia de la evidencia/prueba.

La instrucción sobre preponderancia de la prueba se comunica en términos similares a los siguientes:

*Cuando una parte tiene la carga de probar cualquier reclamo o defensa afirmativa a través de la preponderancia de la evidencia, significa que Ud. (el jurado) debe ser persuadido por la evidencia de que la afirmación o la defensa afirmativa es más probablemente verdadera que falsa. Debe basar su decisión en todas las pruebas, independientemente de la parte que la presentó.*

Mientras que la instrucción sobre sesgos implícitos, tal como lo he mencionado en otros trabajos previos que vengo publicando sobre instrucciones al jurado, de la siguiente manera:

*Todos tenemos sentimientos, asunciones, percepciones, miedos y estereotipos sobre otros. Respecto de algunos sesgos (predisponeciones/tendencias) somos conscientes y respecto de otros es posible que no seamos plenamente conscientes, por lo que se denominan sesgos implícitos o inconscientes. No importa cuán imparciales pensemos que somos; nuestras mentes están programadas para tomar decisiones inconscientes. Miramos a los demás y filtramos lo que dicen a través de nuestra propia experiencia y contexto. Debido a que todos hacemos esto, a menudo vemos la vida y evaluamos la evidencia de una manera que tiende a favorecer a las personas que son como nosotros o que han tenido experiencias de vida como la nuestra. También podemos tener prejuicios sobre personas como nosotros. Un ejemplo común es la asociación automática del varón con el desarrollo profesional y de las mujeres con el cuidado de la familia y tareas domésticas. El sesgo (posicionamientos, tendencias) puede afectar nuestros pensamientos, cómo recordamos lo que vemos y oímos, en quién creemos o no creemos, y cómo tomamos decisiones importantes.*

*Como miembros del jurado, se les pide que tomen una decisión importante en el caso. Deben tomarse el tiempo que necesiten para reflexionar cuidadosa y reflexivamente sobre la evidencia.*

*Dos, piensen por qué están tomando la decisión que están tomando y si es por esa tendencia (sesgo). Reconsidere sus primeras impresiones de la gente y la evidencia en este caso. Si la gente involucrada en este caso era de diferentes orígenes, por ejemplo, más rica o más pobre, más o menos educados, mayores o más jóvenes, o de un género, identidad de género, raza, religión o sexo diferente orientación, ¿los seguiría viendo, y la evidencia, de la misma manera?*

*Tres, escuchar a los otros. Deben evaluar cuidadosamente la evidencia y evitar, y ayudarse mutuamente a evitar, cualquier impulso de llegar a un veredicto influenciado por prejuicios a favor o en contra de cualquier parte o testigo. Cada uno de ustedes proviene de contextos diferentes y verán este caso a la luz de sus propias ideas, suposiciones y sesgos. Escuchar diferentes perspectivas pueden ayudarlos a mejorar para identificar los posibles efectos que estos sesgos ocultos pueden tener en la toma de decisiones.*

*Y cuatro, resistirse a sacar conclusiones precipitadas basadas en gustos o disgustos personales, generalizaciones, instintos, pre-*

*juicios, simpatías, estereotipos o sesgos inconscientes.*

*La ley exige que tome una decisión justa basada únicamente en la evidencia, sus evaluaciones individuales de esa evidencia, su razón y sentido común, y estas instrucciones.*

## VI. Instrucciones sobre la responsabilidad de la empresa

El juez instruyó al jurado acerca de la responsabilidad de la empresa y de la autoridad, aspectos que no estaban controvertidos en el caso con la siguiente fórmula.

*Según la ley, una corporación se considera una persona. Solo puede actuar a través de sus empleados, agentes, directores o funcionarios. Por lo tanto, una corporación es responsable de los actos de sus empleados, agentes, directores y funcionarios realizados dentro del alcance de la autoridad.*

## VII. Instrucciones sobre el reclamo realizado por el demandante

Acerca de cómo el juez explicó al jurado los términos de la demanda, la instrucción N° 25 que fue leída al jurado expresó lo siguiente:

*El demandante presenta tres reclamos separados. Estas afirmaciones son para:*

1. Entorno de trabajo hostil basado en la raza
2. No evitar que ocurra el acoso
3. Supervisión y retención negligentes de un empleado

*Estas afirmaciones se describen en las siguientes instrucciones. Las dos primeras reclamaciones son civiles: reclamos de derechos presentados bajo la ley federal y el tercer reclamo bajo la ley estatal. Cada reclamo implica un conjunto distinto de elementos. Algunos elementos son comunes a más de un reclamo.*

*Es decir, hay algunas cosas que un demandante debe demostrar para tener éxito en un reclamo, que el demandante también debe demostrar para tener éxito en una o más reclamaciones. Aunque las afirmaciones tienen algunos elementos en común, deben considerar cada reclamo individualmente. El demandante puede tener éxito en cualquier reclamo, solo si prueba todos los elementos de ese reclamo.*

Seguidamente, el jurado fue instruido acerca de lo que significa para la ley un ambiente de trabajo hostil y los elementos que deben ser acreditados por el demandante.

*El demandante reclama daños y perjuicios contra la acusada por un entorno de trabajo racialmente hostil, mientras estuvo empleado por la acusada. Para establecer un entorno de trabajo racialmente hostil, el demandante debe probar cada uno de los siguientes elementos mediante la preponderancia de la evidencia:*

1. el demandante fue sometido a difamaciones, insultos, bromas u otros comentarios verbales o contacto físico o intimidación de naturaleza racial
2. la conducta no fue querida por el demandante;
3. la conducta fue lo suficientemente severa o generalizada como para alterar las condiciones del empleo del demandante y crear un entorno de trabajo hostil o racialmente abusivo;
4. el demandante percibió que el entorno laboral era abusivo u hostil; y

*5. un hombre afroamericano razonable en las circunstancias del demandante consideraría que el entorno laboral es abusivo u hostil.*

*Que el entorno constituya un entorno de trabajo racial está determinado observando la totalidad de las circunstancias, incluida la frecuencia de la conducta de acoso, la severidad de la conducta, ya sea que la conducta fuera físicamente amenazante o humillante o una mera expresión ofensiva, y si interfirió irrazonablemente con el rendimiento laboral de un empleado.*

Respecto de las distintas formas de responsabilidad de la empresa, el jurado fue instruido de la siguiente manera en la instrucción N° 28:

*Si Ud. (en dirección al jurado) encuentra que hubo un entorno de trabajo racialmente hostil, Tesla será responsable del daño sufrido por el Sr. Díaz en virtud de este reclamo, si el demandante prueba todos los elementos de cualquiera de las siguientes tres teorías de la responsabilidad legal:*

A continuación se le dio al jurado tres alternativas: 1) un ambiente de trabajo hostil causado por supervisor; 2) un ambiente de trabajo hostil causado por un supervisor no inmediato o un compañero de trabajo; y 3) responsabilidad por violaciones de los derechos civiles basadas en la relación contractual.

Y finalmente se le explicó que:

*Si encuentra que el demandante ha probado todos los elementos de cualquiera de estas teorías legales, debe fallar a favor del demandante en la Reclamación No. 1: Ambiente de trabajo racialmente hostil.*

Interesa también traer aquí la instrucción N° 33, por la cual el juez le comunicó al jurado acerca del deber que tienen los empleadores para investigar y tomar medidas con el fin de evitar el acoso laboral. Los términos de la instrucción han sido los siguientes (aproximadamente):

*Los empleadores deben tomar todas las medidas razonables necesarias para evitar el acoso ocurriendo. Cuando un empleador es advertido de una conducta potencialmente acosadora, tiene el deber de investigar con prontitud y tomar medidas correctivas inmediatas y efectivas, para determinar si ese acoso ha ocurrido. Las medidas correctivas deben incluir acciones correctivas inmediatas que se calculan razonablemente para 1) poner fin al acoso actual y 2) disuadir el acoso futuro.*

*Las acciones correctivas deben diseñarse, en parte, para disuadir el acoso futuro por parte del mismo ofensor u otras personas.*

*Algunas de las medidas que los empleadores pueden tomar para evitar que ocurra el acoso incluyen: plantear afirmativamente el tema, expresar una fuerte desaprobación, realizar una oportuna investigación exhaustiva y de buena fe de las denuncias de acoso de las que el demandado sabía o tenía motivos para saberlo, desarrollando las sanciones adecuadas, informando a los empleados de su derecho a plantear y cómo plantear la cuestión del acoso en virtud de la ley federal, y desarrollar métodos para sensibilizar a todos los interesados.*

Por último, las instrucciones 34 y 35 se refieren a los reclamos del demandante sindicados en los puntos 2 y 3 de la instrucción N° 25, esto es, no tomar medidas para evitar el acoso y la supervisión o contratación negligente de empleado. Esta última está vinculada a la circunstancia de la demanda de Díaz acerca de que el supervisor Ramón Martínez realizó acciones tangibles de empleo (son aquellas que implican el ejercicio

de un poder de la empresa para influir sobre los subordinados) que le provocaron daños.

Instrucción 34: *Owen Díaz afirma que Tesla Inc. no tomó todas las medidas razonables para evitar el acoso basado en la raza. Para establecer este reclamo, el Sr. Díaz debe probar todo lo siguiente:*

1. Que el Sr. Díaz era un empleado de Tesla o prestaba servicios en virtud de un contrato con Tesla;
2. Que el señor Díaz fue objeto de hostigamiento en el curso de su empleo;
3. Que Tesla no tomó todas las medidas razonables para prevenir el acoso;
4. Que el señor Díaz sufrió daños; y
5. Que el hecho de que Tesla no tomara todas las medidas razonables para prevenir el acoso fue un factor sustancial en el daño causado al Sr. Díaz.

Instrucción 35: *Owen Díaz afirma que Ramón Martínez le provocó daños y que Tesla es responsable porque supervisó o contrató negligentemente a Ramón Martínez. Para establecer este reclamo, Owen Díaz debe probar todo lo siguiente:*

1. Que Tesla empleó a Ramón Martínez durante el tiempo que el Sr. Díaz trabajó en Tesla;
2. Que Ramón Martínez era o se volvió incapaz o incompetente para realizar el trabajo para el que estaba empleado;
3. Que Tesla sabía o debería haber sabido que Ramón Martínez era o se volvió incapaz o incompetente y que esta incapacidad o incompetencia creaba un riesgo particular para los demás;
4. Que después de que Tesla supiera o debería haber sabido de la incapacidad de Ramón Martínez o incompetencia, retuvo o supervisó a Ramón Martínez en su puesto en Tesla fábrica;
5. Que la incapacidad o incompetencia de Ramón Martínez perjudicó a Owen Díaz; y
6. Que la negligencia de Tesla al supervisar o retener a Ramón Martínez fue un factor sustancial en el daño causado a Owen Díaz.

Y en cuanto a la determinación de la responsabilidad contractual por violación de los derechos civiles, se explicó al jurado que el demandante debía demostrar los siguientes elementos: (i) El demandante obtuvo derechos o fue beneficiario en virtud de un contrato; (ii) Tesla estuvo involucrado en discriminación racial o acoso en la ejecución del contrato, o Tesla no tomó las medidas razonables para evitar que ocurriera el acoso en el lugar de trabajo; y (iii) El demandante sufrió daños que no habría sufrido de no ser por el conducta del acusado.

## VIII. Instrucciones sobre la determinación del daño (reparación económica y daños punitivos)

En la instrucción N° 38, el juez del caso les comunicó a los jurados que es un deber de la Corte instruirlos acerca de la determinación de los daños y al mismo tiempo les aclaró que no deben considerar esa instrucción como una sugerencia respecto del sentido del veredicto que deben rendir.

*Si Uds. fallan a favor del demandante, deben determinar los daños causados sobre su persona. El demandante tiene la carga de probar los daños por preponderancia de la prueba.*

*“Daños” significa la cantidad de dinero que compensará razonable y justamente al*



demandante por cualquier lesión que determinen haya sido causada por el acusado.

Deben considerar lo siguiente al determinar la medida de los daños:

La naturaleza y extensión de las lesiones;

La pérdida del disfrute de la vida y lo que con una probabilidad razonable será experimentado en el futuro;

El dolor y sufrimiento mental o emocional experimentado y que con razonable probabilidad será experimentado en el futuro;

El valor razonable de la atención, el tratamiento y los servicios médicos necesarios que se requerirá una probabilidad razonable en el futuro.

Depende de usted determinar qué daños, si los hubiere, se han probado.

Su adjudicación debe basarse en pruebas y no en especulaciones, suposiciones o conjeturas.

Por último, una de las instrucciones más relevantes de este caso debido a la trascendencia social que tiene el pronunciamiento del jurado al respecto, es la N° 39 referida a los daños punitivos. En efecto, el jurado del caso le otorgó a Díaz un veredicto en el cual ordena a Tesla a pagarle \$130 millones en este concepto (además de los \$ 6,9 millones en concepto de daños compensatorios), cantidad que se halla muy por encima de las condenas usuales para estos casos. Los distintos analistas mencionan, no obstante, que esta cantidad podría llegar a ser reducida si Tesla apela el veredicto y que, frente a esta situación podría resultar conveniente para Díaz llegar a un acuerdo con la empresa en la fijación de un monto menor.

En la legislación estadounidense los daños punitivos tienen por objeto el castigo y prevención de futuras conductas ilegales, mientras que los daños compensatorios están destinados a pagar a las víctimas por sus pérdidas reales.

La Corte Suprema de los Estados Unidos ha determinado en sus precedentes que los daños punitivos no deben exceder 10 veces el monto de los daños compensatorios; y que incluso una proporción superior a 4 a 1 podría ser excesiva. De acuerdo con este criterio es frecuente que los jueces de primera instancia o que las cortes de apelación reduzcan los montos fijados por daños punitivos y, por ello, los demandantes acudan al arribo de acuerdos por cantidades menores.

En el caso de la compañía Tesla profesores de derecho de aquel país han afirmado que la determinación del jurado acerca de que la empresa toleraba el trato racista podría justificar la cuantiosa indemnización fijada y dejar de lado las pautas antes establecidas por la Corte Suprema; ello, sobre todo, atendiendo a la finalidad que poseen los daños punitivos: "hacer que un empleador pague por ese daño podría llevarlo a implementar medidas para evitar daños futuros" (Catherine Sharkey, profesora de la Facultad de Derecho de la Universidad de Nueva York).

En nuestra legislación, los daños punitivos han sido incluidos en el art. 52 bis de la ley 24.240 nacional de Defensa del Consumidor y, como en la tradición sajona, tienen por finalidad prevenir daños y disuadir conductas socialmente disvaliosas. En los fallos que se vienen dictando en nuestro país aquellos se imponen ante la existencia de

hechos graves que menosprecian los derechos de los consumidores.

Aunque ciertas posturas doctrinarias se encuentran en desacuerdo, porque entienden que el daño es el límite de cualquier indemnización. Lo cierto es que un enfoque de derechos humanos que contemple el concepto de reparación plena no puede dejar de contemplarlos e incluirlos en la resolución del conflicto.

El máximo de la indemnización que puede ser fijada en este concepto está fijado en el art. 47, inc. b) de la ley y es adicional a cualquier otra indemnización que le corresponda al consumidor: "Art. 47. Sanciones. Verificada la existencia de la infracción, quienes la hayan cometido serán pasibles de las siguientes sanciones, las que se podrán aplicar independiente o conjuntamente, según resulte de las circunstancias del caso: (...) b) Multa de PESOS CIEN (\$ 100) a PESOS CINCO MILLONES (\$ 5.000.000)".

El límite de las condenas a daños punitivos se sustenta en la misma finalidad de la institución, ya que esta no busca la quiebra del infractor ni afectar su derecho constitucional de propiedad. En ese sentido, la finalidad preventiva no se cumpliría si el monto fuera irrisorio.

Los daños punitivos son una herramienta jurídica que permite mitigar el desequilibrio natural de poder que existe entre usuarios y consumidores y productores y proveedores al momento de concretarse la relación de consumo (2). Ciertos autores también sostienen que no existe óbice legal para integrar los daños punitivos al ámbito de la responsabilidad civil, de ahí que el veredicto del caso analizado tenga tanta trascendencia en nuestro margen en la medida que el juicio por jurados se siga consagrando en la administración de justicia civil y por qué no pensar, también, su regulación en el ámbito laboral tal como se planteó al inicio de este trabajo.

El texto de la referida Instrucción 39 contenía la siguiente explicación de la ley:

*Si fallan a favor del demandante, pueden, pero no están obligados, a otorgar los daños punitivos. Los propósitos de los daños punitivos son castigar al acusado y disuadir actos similares en el futuro. No se pueden otorgar daños punitivos para compensar a un demandante.*

*El demandante tiene la carga de probar por preponderancia de la evidencia que los daños punitivos deben ser otorgados con base en su reclamo de ambiente de trabajo hostil o en su falta de prevención; y, de ser así, el monto de dichos daños.*

*Pueden otorgar daños punitivos solo si encuentran que la conducta del acusado que lesionó al demandante fue maliciosa, opresiva o estaba basada en un desprecio imprudente de los derechos del demandante. La conducta es maliciosa si va acompañada de mala voluntad o rencor, o si tiene el propósito de herir al demandante. La conducta es llevada a cabo con un desprecio imprudente de los derechos del demandante si, dadas las circunstancias, refleja una total indiferencia hacia la seguridad o los derechos del demandante, o si el acusado actúa frente a un riesgo percibido de que sus acciones violarán los derechos del demandante bajo la ley federal. Un acto u omisión es opresivo si el acusado lesiona o daña o de otra manera viola los derechos del demandante con dureza o severidad innecesaria, como por ejemplo al abusar o abusar de la autoridad o poder o aprovechándose de*

*alguna debilidad o invalidez o desgracia del demandante. No es suficiente que consideren que la conducta del acusado fue solo negligente.*

*Si consideran que los daños punitivos son apropiados, deben utilizar la razón para establecer el monto (cantidad). Los daños punitivos, si los hubiere, deben ser en una cantidad suficiente para cumplir con sus propósitos, pero no debe reflejar parcialidad, prejuicio o simpatía hacia ninguna de las partes. Al considerar la cantidad de cualquier daño punitivo, consideren el grado de reprobabilidad de la conducta del acusado, incluyendo si la conducta que lesionó al demandante fue particularmente reprobable porque también causó un daño real o planteó un riesgo sustancial de daño a las personas que no son partes de este caso. Sin embargo, no pueden establecer el monto de los daños punitivos para castigar al demandado por dañar a alguien que no sea el demandante en este caso.*

*Se pueden otorgar daños punitivos incluso si otorga al demandante solo el daño nominal y no daños compensatorios.*

## IX. La unanimidad del veredicto

En el mes de mayo del año 2020 la Suprema Corte de los Estados Unidos estableció en el caso "Ramos vs. Louisiana" que la unanimidad del veredicto del jurado es una garantía constitucional y una característica esencial del sistema de jurados consagrado en la sexta enmienda de la Constitución norteamericana.

El precedente culmina con los debates generados en torno a los precedentes *Apodaca* y *Johnson*, que habían legitimado las legislaciones estatales que establecieron, por conocidas históricas razones fundadas en discriminación racial, la regla de la mayoría en los veredictos de casos penales.

Las consecuencias del fallo son la exigencia de la unanimidad en todos los Estados que conforman los Estados Unidos y la revisión de aquellas condenas dictadas con la regla de la mayoría que se encuentran en trámite de apelación.

Una reciente obra dirigida por el reconocido profesor "juradista" Andres Harfuch ha reunido a distintos profesores norteamericanos con destacada trayectoria en investigaciones empíricas y trabajo académico, donde compartieron trabajos acerca del valor de la unanimidad del veredicto. Esta obra titulada "La unanimidad de los veredictos del jurado", realizada en homenaje al referido fallo, también contiene la traducción de uno de los *amicus curiae* presentado en el juicio.

Destaco el valor de esta obra, porque nos permite ver con claridad a través de la experiencia de prestigiosos profesores por qué es tan importante la unanimidad para asegurar la función democrática de la institución del jurado y la racionalidad de su decisión. De ahí que nuestros legisladores no pueden dejarla de lado al tiempo de consagrar el juicio por jurados, ya sea en el ámbito penal, civil o cualquier otro fuero, porque, justamente, es uno de los caracteres inherentes al juicio por jurados.

En un caso civil el jurado debe determinar si el demandado es civilmente responsable por los daños y perjuicios ocasionados y, en el supuesto de haberlo encontrado responsable, asimismo, debe determinar el monto de los daños que se le aplicarán. En este escenario la regla de la unanimidad es fundamental ya que, como tan claramente lo explica la profesora Shari Seidman Diamond, el jurado de un caso civil, a diferencia del de

un caso criminal que tiene un conjunto limitado de opciones de veredicto, deben expresarse sobre un amplio espectro de posibilidades de veredicto para fijar el monto de los daños. Con ese objetivo la práctica demuestra que los jurados resuelven sus diferencias llevando a cabo un *pool* de sus estimaciones de daños, lo cual aumenta el rol de la deliberación en la rendición del veredicto (3).

En el caso "Díaz vs. Tesla", la instrucción N° 42 comunicó al jurado que su veredicto debe ser unánime y al mismo tiempo se le indicó su deber de deliberar.

*Es importante que intenten llegar a un veredicto unánime, pero, por supuesto, solo si cada uno de ustedes puede hacerlo después de haber tomado su propia decisión conscientemente. No sean reacios a cambiar de opinión si la discusión les convence de que deben hacerlo. Pero no lleguen a una decisión, simplemente porque otros miembros del jurado piensan que es la correcta; o cambien una creencia honesta sobre el peso y efecto de la evidencia simplemente para llegar a un veredicto.*

## X. El veredicto del caso "Díaz vs. Tesla"

El formulario de veredicto presenta también singular importancia para conocer el modo en que un jurado civil arriba a una decisión. En su estructura se podrá advertir que el jurado debe responder a distintas preguntas que le son formuladas. La decisión del jurado (su veredicto) se expresa en la respuesta que da a esos interrogantes.

En primer lugar, el formulario establece:

*Nosotros, el jurado, encontramos lo siguiente:*

¿Ha sido Owen Díaz sometido a un ambiente de trabajo racialmente hostil por Tesla, Inc.? (Instrucción Nos. 26-33)

Seguidamente se observa el espacio para que el jurado responda por sí o por no y, a continuación, se le indica que si contestan "sí" deben continuar con la siguiente pregunta, la número 2, mientras que si responden que "no" deben continuar con la número 4. Es decir, el formulario guía a los jurados respecto del orden de las cuestiones que deben responder.

La pregunta 2 estaba referida respecto de si Tesla fue un empleador conjunto de Owen Díaz. La pregunta 3 fue acerca de si Owen Díaz probó todos los elementos de un ambiente de trabajo hostil causado por: a) un supervisor; b) por un supervisor no inmediato o un compañero de trabajo. A todas estas preguntas, el jurado respondió afirmativamente.

La cuarta pregunta se refirió a si Díaz probó todos los elementos de la responsabilidad basada en la violación de los derechos civiles en una relación contractual (fue respondida afirmativamente).

La quinta pregunta apuntó a si Tesla falló en tomar todos los pasos razonables y necesarios para prevenir que Owen Díaz fuera sometido a un acoso racial, lo que también obtuvo respuesta afirmativa.

La sexta pregunta estaba referida a si la negligente supervisión o mantenimiento laboral de Ramón Martínez por parte de la empresa Tesla provocó daños a Owen Díaz, a lo que el jurado respondió afirmativamente.

La pregunta N° 7, relativa a los daños, consultaba a los jurados respecto de qué daños no económicos sufrió Owen Díaz como re-

(2) EXPÓSITO, Juan Cruz, "Los daños punitivos y su encuadre frente a la responsabilidad civil en Argentina", Tesis de doctorado. Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales, 2018, Recuperado en octubre de 2021 de: [http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/4907/Da%C3%B1os\\_Expósito.pdf?sequence=1](http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/4907/Da%C3%B1os_Expósito.pdf?sequence=1)

(3) DIAMOND, Sheri Seidman, "Las múltiples dimensiones del juicio por jurados. Estudios sobre el comporta-

miento del jurado. Jurado penal y civil", Ad Hoc, Buenos Aires, 2016, 1ª ed., ps. 92-93.

sultado de la conducta ilegal de Tesla, a lo que el jurado respondió fijando el monto de \$ 4.500.000.

La pregunta 8, sobre cuáles futuros daños no económicos podría sufrir, el jurado los fijó en \$ 2.400.000.

Y sobre los daños punitivos el formulario consignó la pregunta en los siguientes términos:

*Uds. solo pueden otorgar daños punitivos por las razones discutidas en la Instrucción N° 40, es decir, si encuentra que la conducta del demandado que lesionó al demandante fue maliciosa, opresiva o estuvo fundada en un desprecio imprudente del derecho del demandante. ¿Considera por una preponderancia de la evidencia que Owen Díaz tiene derecho a una indemnización punitiva contra Tesla Inc. por crear un ambiente de trabajo hostil basado en la raza (pregunta 3ª o 3 B), violando los derechos civiles en una relación contractual (pregunta 4) y / o por no prevenir el acoso por motivos de raza en el lugar de trabajo (pregunta 5)?*

También esta pregunta fue respondida afirmativamente por lo que la última pregunta, N° 9, consultó a los jurados lo siguiente: ¿qué cantidad de daños punitivos le otorgan a Owen Díaz? Respecto de lo que el jurado fijó la ya indicada suma de 130 millones de dólares.

## XI. Conclusión

El análisis de un caso extranjero, en este trabajo, del pronunciamiento del jurado en la demanda efectuada por un trabajador afroamericano contra la empresa fabricante de automóviles eléctricos Tesla, referente a la violencia laboral motivada en el factor racial, nos permite conocer el funcionamiento en la práctica de la institución del jurado en un caso no penal.

Sin perjuicio de ciertas diferencias, podríamos afirmar que el jurado presenta similares caracteres en los distintos fueros (penal y civil) y que ciertas salvaguardas son inherentes al jurado con independencia del fuero en el que se consagre, por ejemplo con la ya mencionada regla de la unanimidad.

Pero también en los objetivos democráticos de la institución hallaremos puntos en común y, en ese sentido, en la trascendencia social que tiene la participación ciudadana en la justicia en general.

En los últimos tiempos, la experiencia del jurado en los Estados Unidos nos demuestra cómo sigue operando la institución para afianzar la justicia en casos de violencia racial.

Nuestro país, no puede dejar de considerar las repercusiones de estos casos, aquellas regulaciones y formas de funcionamiento del jurado que son importantes para asegurar la justicia de la decisión y aquellos desempeños que pueden ser objeto de críticas, porque se apartan de nuestro marco legal-convencional.

Estas breves líneas pretenden aportar algunos datos en la consideración del jurado civil y, por qué no, para pensar en la posible implementación de un jurado para el fuero laboral.

A modo de conclusión final y general, creo que estos casos demuestran que el jurado es una institución necesaria de una sociedad democrática y respetuosa de los derechos humanos, que es necesario consagrar en el marco de las reformas procesales que tienen lugar en nuestros tiempos. Siguiendo al maestro Binder, ningún otro mecanismo de gestión de la conflictividad alcanza tan alto nivel de racionalidad en su decisión; lo que echa por tierra cualquier crítica a la ciudadanía que la considera no apta o prejuiciosa para tomar decisiones tan importantes, como es la determinación de los derechos de las personas a través de su veredicto.

## XII. Bibliografía

BINDER, Alberto, "El juicio por jurados vino a salvar al juicio oral y público de su decadencia. Conferencia magistral virtual", Universidad de Talca (Chile). Recuperado en octubre de 2021 de: <http://www.juicioporjurados.org/2021/03/conferencia-magistral-de-alberto-binder.html>

BURCH AUDRA, D. S.; HARMON, Amy; TAVERNISE, Sabrina y BADGER, Emily, "La muerte de George Floyd reavivó un movimiento; ¿qué sigue ahora?", en *The New York Times*, recuperado en octubre de 2021 de: <https://www.nytimes.com/es/2021/04/22/espanol/george-floyd-black-lives-matter.html>

CHOKSHI Niraj, "Jury orders Tesla to pay \$137 million to a former worker over racist treatment" en *The New York Times*, recuperado en octubre de 2021 de: <https://www.nytimes.com/2021/10/04/business/tesla-racism-lawsuit.html>

DIAMOND, Sheri Seidman, "Las múltiples dimensiones del juicio por jurados. Estudios sobre el comportamiento del jurado. Jurado penal y civil", Ad Hoc, Buenos Aires, 2016, 1ª ed., ps. 92-93.

Diaz vs. Tesla, Inc. (3:17-cv-06748), Tribunal de Distrito del Norte de California. Consulta de expediente, mociones, instrucciones y formulario de veredicto en: <https://www.courtlistener.com/docket/6230785/diaz-v-tesla-inc/?page=2>

EXPÓSITO, Juan Cruz, "Los daños punitivos y su encuadre frente a la responsabilidad civil en Argentina", Tesis de doctorado. Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales, 2018, Recuperado en octubre de 2021 de: [http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/4907/Da%C3%B1os\\_Exposito.pdf?sequence=1](http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/4907/Da%C3%B1os_Exposito.pdf?sequence=1)

FERNÁNDEZ ESCUDERO, Clara, "Acoso laboral: el 55% de las empleadas sufrió violencia por parte de su jefe varón", diario *Perfil*. Recuperado en octubre de 2021 de: <https://www.perfil.com/noticias/economia/acoso-laboral-el-55-de-las-empleadas-sufrio-violencia-por-parte-de-su-jefe-varon.phtml>

HARFUCH, Andrés, "El veredicto del jurado". Ad Hoc, Bs. As., 2019, 1ª ed.

LUNGUMBU, Sandine, "George Floyd: 'No hay nada que celebrar': 3 visiones sobre el racismo a un año de su muerte" en *BBC News*. Recuperado en octubre de 2021 de:

<https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-57218204>

NAYAK MALATHI, Hull Dana, "Tesla ordered to pay \$196 million over racism in rare verdict" en *Stuff*. Recuperado en octubre de 2021 de: <https://www.stuff.co.nz/business/world/300423901/tesla-ordered-to-pay-196-million-over-racism-in-rare-verdict>

PIQUÉ, María Luisa, "Esta vez las vidas negras sí importaron: el juicio por el homicidio de George Floyd" en *Palabras del Derecho*. Recuperado en octubre de 2021 de: <https://palabrasdelderecho.com.ar/articulo/2695/Esta-vez-las-vidas-negras-si-importaron-el-juicio-por-el-homicidio-de-George-Floyd>

PORTERIE SIDONIE, Romano Aldana, "El poder del jurado: descubriendo el juicio por jurados en la Provincia de Buenos Aires", Instituto de Estudios Comparados en Ciencias Penales y Sociales, Buenos Aires, 2018, 1ª ed.

REYES, Analía Verónica, "Instrucciones al jurado con perspectiva de género", LA LEY 10/09/2021, 1

REYES, Analía Verónica, "Instrucciones al jurado en casos de violencia sexual", Rubinzal Culzoni.

ROSEVOROUGH, Verónica, "A relic of the past: Report proposes reforms to revive the civil jury system", *The Daily Californian*. Recuperado en octubre de 2021 de: <https://www.dailycal.org/a-relic-of-the-past-report-proposes-reforms-to-revive-the-civil-jury-system/>

SIMMONS, Cindy, et al., "La unanimidad de los veredictos del jurado: Libro homenaje al fallo 'Ramos vs. Louisiana' de la Corte Suprema de Justicia de los Estados Unidos, Harfuch, Andrés (dir.) Ad-Hoc SRL, Buenos Aires, 2021, 1ª ed.

"Tesla's legal battle. Automaker to face tough road in any bid to slash \$137m racial bias" verdict en *Global Times*. Recuperado en octubre de 2021 de: <https://www.global-times.cn/page/202110/1235731.shtml>

Cita on line: TR LALEY AR/DOC/3483/2021

## La Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales de Buenos Aires designó el 9 de diciembre de 2021, en sesión plenaria, a dos nuevos académicos titulares



El doctor *Alejandro Borda* fue designado para suceder al académico *José O. Casás* en el sitial *Lisandro Segovia*.



La doctora *Frida Armas Pfirter* fue designada para suceder al académico *Gregorio Badeni* en el sitial *Manuel Quintana*.

## Edictos

Ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Civil y Comercial Federal N° 10, Secretaría N° 20, sito en Libertad 731 9º piso de esta ciudad, tramita el pedido de ciudadanía argentina de la Sra. GABRIELA ALEJANDRA MEDINA DE ARIAS de nacionalidad venezolana con DNI N° 95.930.577 según el expediente "MEDINA DE ARIAS, GABRIELA ALEJANDRA s/SOLICITUD DE CARTA DE CIUDADANÍA" Exp. N° 11740/2021. Por ello cualquier persona que tuviere conocimiento de

algún acontecimiento que estimara podría obstar a dicha concesión, deberá hacerlo saber a este Juzgado. Publíquese por dos días.

Buenos Aires, 10 de diciembre de 2021  
Matías M. Abraham, sec.  
LA LEY: I. 23/12/21 V. 27/12/21

El Juzgado Nacional de 1ª Inst. en lo Civ. y Com. Fed. N° 11, Secretaría N° 22, sito en Libertad 731, 7º piso, de esta Capital, hace saber que la Sra. ANNAKARINA DE JESÚS RIVAS cuyo

DNI es el N°: 95.918.517, de nacionalidad venezolana, ha solicitado la ciudadanía argentina. Quien conozca algún impedimento para la concesión del beneficio, podrá comunicarlo a través del Ministerio Público. Publíquese por dos días, en un lapso de quince días.

Buenos Aires, 13 de noviembre de 2021  
Laura Gabriela Sendon, sec.  
LA LEY: I. 23/12/21 V. 23/12/21

Ante el Juzgado Nacional de Prime-

ra Instancia en lo Civil y Comercial Federal N° 10, Secretaría N° 20, sito en Libertad 731 9º piso de esta ciudad, tramita el pedido de ciudadanía argentina del Sr. ELIO ENRIQUE MESA CABRERA de nacionalidad cubana con DNI N° 94.022.817 según el expediente "MESA CABRERA, ELIO ENRIQUE s/ SOLICITUD DE CARTA DE CIUDADANÍA" Exp. N° 9639/2021. Por ello cualquier persona que tuviere conocimiento de algún acontecimiento que estimara podría obstar a dicha con-

cesión, deberá hacerlo saber a este Juzgado. Publíquese por dos días.

Buenos Aires, 29 de octubre de 2021  
Matías M. Abraham, sec.  
LA LEY: I. 22/12/21 V. 23/12/21

El Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Civil y Comercial Federal N° 5, a cargo del Dr. Patricio Maraniello, Secretaría N° 9 a mi cargo, sito en Libertad 731 piso 10º de Capital Federal, hace saber que JORGE ALBERTO CABRERA VALLADARES, DNI N° 95.885.362 de nacionalidad

cubana y de ocupación médico, ha iniciado los trámites tendientes a la obtención de la Ciudadanía Argentina. Cualquier persona que tuviere conocimiento de algún acontecimiento que pudiere obstar a dicha concesión, deberá hacer saber su oposición fundada al Juzgado. Publíquese por dos veces.

Buenos Aires, 31 de julio de 2021  
N. Javier Salituri sec.  
LA LEY: I. 22/12/21 V. 23/12/21

