



CUTRAL CO, 27 de Noviembre del año 2018.

AUTOS Y VISTOS:

Los autos caratulados: "**V. D. G. A. C/ C. M. A. Y OTRO S/ MEDIDA CAUTELAR SIT. LEY 2786**"; (Expte. Nro.: 77622, Año: 2.017), en trámite ante la Secretaría N° 1 de éste Juzgado de Primera Instancia Nro.: 2, Civil, Comercial, Especial de Procesos Ejecutivos, Laboral y de Minería, de la II Circunscripción Judicial, con asiento en la ciudad de Cutral Có, Pcia. del Neuquén.

Y CONSIDERANDO:

I.- Que a fs. 1/2 obra denuncia de la actora contra las demandadas. Manifiesta que hace 17 años que trabaja como docente en el Instituto de Formación Docente N° 14 de esta Ciudad y en fecha 20 de Mayo el 2015 toma la Vice Dirección siendo Directora la Sra. P. H.. La compareciente asume como directora el 7 de Junio de 2016 sin tener hasta ese momento inconvenientes con los directivos del lugar. Que en ese momento la Secretaria académica la Sra. V. E. A., se encontraba con licencia por maternidad. Al regreso de la Sra. A. en Febrero del año 2017, comenzó a tener problemas con la misma y con la Sra. M. A. C. quien se desempeñaba como vicedirectora.

Explica la denunciante que ambas denunciadas, actuaban desautorizándola, la amenazaban



diciéndole que si hacía algo mal la iban a denunciar, la desacreditaban diciéndole que "no estaba a la altura del cargo", le ocultaban información, tomaban decisiones sin consultarla, que debían ser resueltas por todo el equipo directivo y siendo la compareciente la responsable. Que por estos motivos la denunciante decide dejar el cargo Directivo en fecha 4 de Mayo del 2017, atento la fuerte presión psicológica.

Aun así las Sras. C. y A. continuaron hostigándola. No dieron curso a las declaraciones juradas del cargo de las horas tomadas. Intimidaron a algunos docentes que las denunciadas creyeron amigos de la denunciante.

Manifiesta que hasta el mes de Agosto cobró su sueldo como directora, pero que sabe que habrá una merma del 50% de sus haberes porque la dirección del IFD no presentó las declaraciones juradas argumentando superposición horaria de manera verbal, solicitándole asimismo a la denunciante que renuncie a las horas.

Explica que las materias que no le quieren reconocer y que desde mayo la compareciente está dictando, tienen las mismas características que las materias que tenía anteriormente como venía trabajando en esa institución desde el año 2000. Agrega que la Sra. C. y la Sra. A. no le querían dar por escrito el motivo por el cual no le correspondían las horas, solo le decían "si dejas estas horas no vas a tener



problema" y si bien luego se lo dieron por escrito, los motivos no especifican el motivo.

Refiere que tiene problemas de salud por las situaciones que se vienen presentando, llegando el día 23 de Agosto de 2017 a descompensarse debiendo ser trasladada en ambulancia al Hospital con un pico hipertensivo, cuando estaba dando clases luego de haber sido instigada nuevamente por la Sra. C. a que deje las horas.

Manifiesta que desea la prohibición de efectuar actos de perturbación de la Sra. C. y A..

II.- Que a fs. 3/4 obra informe psicosocial, realizado a las Sras. G. A. V. D., docente en el IFD N° 14; a la Sra. M. A. C., Directora del IFD N° 14 y V. E. A. D., Secretaria Académica en el IFD N° 14.

III.- A fs. 7 y 7 vta. luce acta mediante la cual se instrumentó la realización de la audiencia prevista en el art. 15 de la ley 2786. Se exhorta a las partes que se abstengan de realizar actos de perturbación mutua, bajo apercibimiento de incurrir en el delito de desobediencia a una orden judicial conforme lo dispuesto por el art. 239 del Código Penal.

Se dispone correr traslado de la demanda a las denunciadas y se imprime al presente procedimiento el trámite sumarísimo.

IV.- A fs. 34/37 se presentan las denunciadas con patrocinio letrado, y contestan la denuncia formulada en su



contra. Luego de efectuar negativa general y particular (a la que corresponde remitir en honor a la brevedad), sostienen la inaplicabilidad al caso de la Ley 2786 ante la inexistencia de violencia contra la mujer.

Manifiestan que como integrantes del cuerpo directivo solo se han limitado a cumplir con su deber, informando a la Sra. V. D. sobre la incompatibilidad horaria que surgía de su Declaración Jurada. Aclaran que todos los docentes de todos los niveles tienen que presentar Declaración Jurada en forma regular para verificar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de compatibilidad. Que las eventuales incompatibilidades son aplicables a mujeres o varones de manera idéntica. Afirman que no hay trato discriminatorio, nada tiene que ver el género con la situación que nos ocupa. Que en el caso no se dan las condiciones que requiere la norma en cuestión para que se incluya el conflicto planteado dentro de sus parámetros. Aclaran que jamás hostigaron a la actora ni efectuaron en su contra actos de violencia psicológica tal como ella lo indica.

Explican que cuando la Sra. Van Diest presentó su declaración jurada, el cuerpo directivo advirtió que existía una superposición por cuanto se le requirió que confeccionara de nuevo la declaración. Que esta situación provocó una reacción por parte de la actora que las sorprendió. Se le notificó primero verbalmente y como no respondió se le



notifico por escrito conforme lo indican las normas y los usos y costumbres. Que cuando recibió la Nota la Sra. V. D. manifestó que se encontraba descompuesta, lo que fue informado al cuerpo directivo, inmediatamente se solicitó una ambulancia y la preceptora C. G. la acompañó al Hospital.

Ponen de resalto que la actora es una persona que ha generado distintos conflictos dentro de la institución. Tuvo una pelea con la Sra. F. A. S. y el Sr. L. R. C., ambos auxiliares de secretaria, a quienes les gritó insultándolos.

Que a la conducta de la actora deben sumarse la de su cónyuge quien se presentó en la institución el 23 de Agosto y agredió a la Sra. C..

Hacen referencia a una Nota presentada por la denunciante en fecha 28 de Agosto de la cual surgen dos cuestiones fundamentales a su criterio: que el conflicto es de carácter netamente administrativo y como tal ajeno a la norma de fondo que pretende aplicarse y que la presunta situación de hostigamiento, acoso, agravios, etc. no existió.

Ofrecen prueba en sustento de su defensa y solicitan se rechace la presente en todos sus términos.

V.- A fs. 39 la denunciante se presenta a ampliar la denuncia obrante a fs. 1/2, manifiesta que quiere agregar que las denunciadas la desvalorizaban no solo en privado sino también en público, hablando no solo de su ropa, sino que hacían comentarios tales como "habrá tomado su



pastilla”, “que iban a hablar con su esposo o si no le iban a conseguir un burro”. Manifiesta que el objetivo era que la compareciente dejara la institución, excluyéndola del sistema. Relata que las denunciadas siempre se dirigían a ella de forma amenazante, que cuando ella hablaba en público C. y A. hacían muecas, señas, queriéndola dejar como una ignorante o desautorizarla. Comenta que en una oportunidad la Sra. C. se llevó la llave de la institución sin avisarle a la compareciente quien era su directora, sin que nadie pudiera entrar, tampoco le avisó que se iría de la zona, excluyéndola de las decisiones que tomaban. Quiere dejar sentado que las actitudes relatadas representan violencia institucional encaminada a excluir a la denunciante del sistema educativo.

VI.- Que en providencia de fs. 99/100 se dispone la apertura de la causa a prueba, proveyéndose la que fuera ofrecida por las partes.

Que a fs. 191 obra certificación del actuario de que no quedan más pruebas pendientes de producción y se colocan los autos a disposición de las partes para que aleguen por su orden.

A fs. 194 se llama autos para el dictado de sentencia, por providencia que se encuentra firme y consentida por las partes.

CONSIDERANDO.



I.- De la lectura de estas actuaciones encuentro que la denunciante (actora), formula una denuncia en los términos de la ley 2786. Por su parte las demandadas, además de negar los extremos invocados por la denunciante, sostiene que es inaplicable al caso la Ley 2786 ante la inexistencia de violencia contra la mujer.

Ahora bien, corresponde analizar los hechos constitutivos de la pretensión, a fin de verificar con la prueba producida si los mismos existen y en caso afirmativo si los mismos configuran violencia de género, atento la imputación jurídica realizada por la denunciante.

II.- Dentro de los hechos constitutivos de su denuncia, expresa:

- Que hace 17 años que trabaja como docente en el Instituto de Formación Docente N° 14 de esta Ciudad y en fecha 20 de Mayo del 2015 toma la Vice Dirección, siendo Directora la Sra. P. H..
- Que asume como directora el 7 de Junio de 2016 sin tener hasta ese momento inconvenientes con los directivos del lugar y agrega que en ese momento la Secretaria académica, Sra. V. E. A., se encontraba con licencia por maternidad.



- Que al regreso de la Sra. A. en Febrero del año 2017, comenzó a tener problemas con la misma y con la Sra. M. A. C. quien se desempeñaba como vicedirectora.

De lo expresado hasta aquí y teniendo en cuenta el relato de la denuncia que luce en autos, se desprende que hasta ese momento no hay razones que justifiquen la denuncia, sino que según la misma, los problemas comenzaron cuando regresó a trabajar la Sra. A., Secretaria Académica, y que tales inconvenientes eran con la citada y la Vicedirectora M. A. C.. De lo que se infiere que el cuerpo directivo lo integraban las tres, la denunciante como Directora, y las denunciadas como Vice Directora (C.) y Secretaria (A.).

Ahora bien, corresponde analizar, de acuerdo a los términos de la denuncia y ampliación de la misma (obrantes a fs. 1/ 2 y 39), cuáles son los problemas que se produjeron con las denunciadas, a partir de esa fecha.

En tal sentido, observo que la denunciante expresa que ambas denunciadas:

- 1) "actuaban desautorizándola";
- 2) que "la amenazaban" diciéndole que si hacía algo mal la iban a denunciar;
- 3) que "la desacreditaban" diciéndole que "no estaba a la altura del cargo";
- 4) que "le ocultaban" información y



5) que tomaban decisiones sin consultarla, que debían ser resueltas por todo el equipo directivo y siendo la compareciente la responsable.

6) que las denunciadas "la desvalorizaban" no solo en privado sino también en público, hablando no solo de su indumentaria sino que hacían groseros y humillantes comentarios referidos a su vida íntima y sexual, sugiriendo que necesitaba de "un hombre" para estar bien.

7) Que el trato dispensado por las denunciadas, de burlas hacia su persona, era para "excluirla del sistema".

Finalmente expresa que "por estos motivos", decide dejar el cargo Directivo en fecha 4 de Mayo del 2017, atento la fuerte "presión psicológica".

De lo que se deduce que hasta esa fecha revestía el carácter de Directora, y que tuvo una primera etapa (según sus dichos) de "problemas con las denunciadas", que transcurre desde el regreso de A. hasta su renuncia como Directora.

A posteriori de ello, expresa que luego de dejar el cargo, las denunciadas, continuaron "hostigándola", y aquí se refiere circunstancias relativas a sus declaraciones juradas de cargo de horas, acusando a las denunciadas que no dieron curso a las mismas; que hasta el mes de Agosto cobró su sueldo como directora, pero que sabe que habrá una merma del 50% de sus haberes porque la dirección del IFD no presentó las



declaraciones juradas argumentando superposición horaria de manera verbal, solicitándole asimismo a la denunciante que renuncie a las horas.

Todo el relato posterior gira en torno a dichas horas, (que se trata de materias que no le quieren reconocer, que desde mayo que está dictando tales horas; que tienen las mismas características que las materias que tenía anteriormente y como venía trabajando en esa institución desde el año 2000; que las denunciadas no le querían dar por escrito el motivo por el cual no le correspondían las horas ni cuales; que fue instigada a que deje las horas y que ello le provocó una descompensación, relatando un episodio ocurrido el 23 de Agosto de 2.017, sobre el cual se volverá más adelante.

Por su parte las denunciadas resaltan en su contestación que resulta inaplicable la ley 2786, porque no se configura el supuesto de violencia contra la mujer; que todo el problema se generó en torno a la incompatibilidad horaria de la denunciante que surgía de su declaración jurada, que ellas debían cumplir con su deber y notificarle sobre dicha incompatibilidad para regularizar la situación, pero que jamás hostigaron a la actora ni efectuaron en su contra actos de violencia psicológica, como ella denuncia.

Corresponde en este estado analizar la prueba y medidas producidas en autos. En ese orden, adelanto criterio que la presente denuncia ha de prosperar como



violencia de género. A continuación explicó las razones de tal decisión:

1.) No paso alto por el informe del gabinete interdisciplinario que luce a fs. 3/4, da cuenta de las entrevistas con la denunciante y denunciadas, concluyendo las profesionales intervinientes que: "De las entrevistas realizadas es posible decir que si bien es evidente la situación de tensión que existe entre las partes y la postura contrapuesta que mantienen, no surgen elementos para considerar dicho conflicto dentro de la intervención que propone el marco de la ley 2786". No obstante las pruebas producidas, me conducen a una decisión contraria.

2) De las declaraciones testimoniales encuentro que las personas que declararon a instancia de la actora, (P. G., P. A. O., H. S., S. G. y P. H.), no solo refieren a problemas instituciones, de manejo inadecuado e incorrecto por partes de las denunciadas, sino que las mismas encuadran dentro de los supuestos de Violencia que contempla nuestra ley provincial 2786, conforme se analizará más adelante.

a) Así G., P. M., expresa que era alumna de la institución, que LA INGENIERA V. D. FUE VICEDIRECTORA EN EL PERÍODO QUE P. H. FUE DIRECTORA, que la denunciante era TOTALMENTE FORMAL, que ES UNA SEÑORA TÍMIDA, ELLA ES UNA PERSONA MUY CORRECTA AL HABLAR... ELLA FUE PROFESORA MIA DE UNA MATERIA QUE SE DICTA EN EL INSTITUTO. Luego agrega que LA



PROFESORA V. D. ERA LA DIRECTORA, A. ERA SECRETARIA ACADEMICA Y C. ERA VICEDIRECTORA... EL TRATO DE LA SRA. V. D. HACIA TODO EL PERSONAL ERA DE RESPETO Y EDUCACIÓN A TODO EL MUNDO... EL TRATO DE LA SRA. A. Y C. NO SOLO CON LA SRA. V. D. SINO CON TODOS A LOS QUE NO LES GUSTABA SU CARA ERA TOTALMENTE DESPECTIVO Y DE DESTRATO... A PESAR DEL CARGO QUE OCUPABAN PORQUE ERAN AUTORIDAD EN LA INSTITUCIÓN... PERO PARA LA PROFESORA V. D. ERA TERRIBLE SOPORTARLA Y COMO MUJER VER LO QUE HACÍAN DOS MUJERES... ESTO LO SE PORQUE LO VI, PORQUE ERA MUY DESCARNADO Y APARTE TEMA DE COMENTARIO EN LA INSTITUCIÓN,..."... CUANDO LLEGABA V. D. LAS CARCAJADAS... ERA TAN CHOCANTE QUE DOS PERSONAS QUE SON DE LA INSTITUCIÓN SE RIERAN HACIA OTRA PERSONA QUE ES AUTORIDAD, LAS CARCAJADAS, TANTO DEPARPAJO... NO SE DABAN CUENTA QUE ERAN AUTORIDAD DEL INSTITUTO... SIEMPRE BUSCANDO SEGUIDORES, DOS O TRES, DOCENTES O ALUMNOS QUE SE RIERAN CON ELLAS... YO NO QUERÍA IR MAS AL INSTITUTO, ME OBLIGARON LOS DE MI FAMILIA A SEGUIR... ELLAS SIEMPRE QUE BAJABA DEL AUTO V. D. SE REÍAN Y HACÍAN ACOTACIONES PORQUE TIENEN ALGO MUY SEXUAL, ALGO NADA... UNA IDEA FIJA... "O LE HACE FALTA... JA JA JA" Y YO ESTABA DEL OTRO LADO DEL PASILLO Y ME MIRABAN COMO CON COMPLICIDAD... ELLAS SE REÍAN Y ME MIRABAN COMO QUE YO FORMARA PARTE, YO A LO ÚLTIMO YA NO ME QUEDABA TAMPOCO AFUERA PORQUE "SE TE CAGAN DE RISA EN LA CARA Y SE RÍEN TODO EL TIEMPO". ESE ES EL TRATO GENERAL HACIA TODA PERSONA EN GENERAL",... "RESPECTO A LAS SITUACIONES DE



VIOLENCIA SON INFINITAS, VER SALIR LLORANDO A LA PROFESORA V. D.... VI LLORAR A UN MONTÓN DE PROFESORES, NO RECUERDO EL NOMBRE, UNA PROFESORA DE GEOGRAFÍA SALIÓ LLORANDO... TE RETIENEN LAS DECLARACIONES JURADAS Y NO COBRAS... COMO LE PASÓ A LA SRA. V. D., A OTRA PROFESORA S. G. LE SACARON HORAS... YO EJERZO LA DOCENCIA HACE MUCHOS AÑOS, YO ESTABA EN EL GREMIO ATEN Y POR ESO MUCHAS PERSONAS ME VIENEN A PREGUNTAR COSAS... Y YO LES PEDÍA QUE DENUNCIEN... EN REALIDAD ELLAS SE JUNTAN CON V. D. PORQUE LA PROFESORA V. D. ERA MUY ACEPTADA, UNA VEZ QUE LOGRAN ESE OBJETIVO QUIEREN VOLTEARLA... ELLAS SON LAS PERSONAS QUE TE HOSTIGAN HASTA QUE TE VAS... S. G. Y OTRA PERSONA J. A... SITUACIONES DE VIOLENCIA, CON J. H... TENÍAN UN PROFESOR, QUE SE LLAMA N. S. (LO DELETREA), QUE ES CON QUIEN ELLAS SE APOYABAN PARA VOLTEAR A LA PROFESORA V. D.... OTRA SITUACIÓN QUE SE... C. SE FUE DE VACACIONES Y SE LLEVÓ LAS LLAVES DE LA INSTITUCIÓN, PORQUE HACÍA LO QUE QUERÍA... UNO LLEGABA A LA INSTITUCIÓN Y NO HABÍA LLAVE PARA ENTRAR... ELLAS DESDE QUE ERAN PROFESORAN INCENTIVABAN A NO TENER CLASES, AL CORTE DE CLASE."; "... LA ACTORA TIENE PROBLEMAS DE PRESIÓN Y SI SE EMOCIONA SE LE VA LA PRESIÓN... ASÍ LA SACARON DEL INSTITUTO... LA SACARON ASÍ Y LOS DIRECTIVOS NO AVISARON A SU FAMILIA... LA VENÍAN PRESIONANDO PARA QUITARLE UNAS HORAS..."; "...LE HABLAN SOBRE LAS DECLARACIONES JURADAS, LA PRESIONAN DELANTE DE LOS ALUMNOS PARA QUE DEJE LAS HORAS Y AHÍ ES DONDE ENTRA EN CRISIS LA SRA. V. D.... YO LO SE PORQUE YO NO IBA AL INSTITUTO PERO ESE



DÍA LA TESTIGO DICE QUE FUE Y QUE VIO QUE C. ENTRÓ AL AULA DE V. D., YO ME VOY AFUERA... SALE V. D. Y ME CUENTA UN ALUMNO LO QUE PASÓ... EL ALUMNO NO SE EL NOMBRE... DESPUÉS HABLA CON V. D. Y LE CUENTA LO QUE PASÓ;... SE QUE ESTÁ UN POCO MEJOR PERO SIMPLEMENTE PORQUE LE RESOLVIERON EL TEMA DE COBRAR... DE SEGUIR CONSERVANDO SUS HORAS CATEDRAS, SE QUE SE FALLO EN FAVOR DE LA PROFESORA V. D... POR ESE LADO ELLA ESTÁ BIEN... SE QUE ESTÁ EN TRATAMIENTO... ESTÁ EN TRATAMIENTO PSIQUIÁTRICO... Y QUE ESTÁ DE LICENCIA Y QUE ESTÁ BIEN LO QUE ELLA ESTÁ HACIENDO;... SÍ, SE SIENTE MAL PORQUE FUE DEMASIADO EL HOSTIGAMIENTO; "... SÍ, QUEDARSE CON LOS CARGOS DE DIRECCIÓN Y VICE... ES UN OBJETIVO QUE YA TIENEN HACE VARIOS AÑOS... Y PORQUE... YO HABLO CON LAS DENUNCIADAS PORQUE SON COMPAÑERAS MÍAS DE HACE AÑOS... ELLAS CONTINUAMENTE HABLAN DE V. D... LA ESCUCHÉ A C. DECIR QUE V. D. ERA UNA TARADA Y ESTAS COSAS NO VAN A PASAR CUANDO YO SEA DIRECTORA... PERMANENTEMENTE "DECÍAN ESTA DURA POCO... LE HACE FALTA UN PENE GIGANTE... LE HACE FALTA... ESTÁ MAL COGIDA".(Fs 112/115, Textual).

b) El testigo O., P. A. dijo que "CONOCE A LAS PARTES PORQUE HAN SIDO COMPAÑERAS DE TRABAJO EN EL INSTITUTO DE FORMACIÓN DOCENTE N° 14. NO POSEE INTERES EN EL RESULTADO DEL JUICIO;... "EL TRATO DESDE MI PUNTO DE VISTA ERA BASTANTE AGRESIVO, SIEMPRE BUSCANDO EL CONFLICTO, EL DEBATE POR TODO, CUESTIONANDO TODO... ALGUNAS VECES CON ARGUMENTO Y MUCHO PASILLO... Y CON V. D. YO LO QUE HE NOTADO UN TRATO DENIGRANTE



DE MENOSPRECIO, DE NINGUNEAR... EN LA FORMA DE HABLAR, DE DIRIGIRSE A ALGUIEN QUE ES UN SUPERIOR... YO PUEDO TENER UNA DISCUSIÓN PERO SIEMPRE ES UN SUPERIOR PORQUE NO PUEDO TRATARLO DE OTRA MANERA Y SIN RESPETO"; "... Y EN ALGUNA OPORTUNIDAD ESCUCHAR AFUERA "QUE ASUMA ÉSTA TOTAL LA VAMOS A MANEJAR FÁCIL" O ALGO SIMILAR;... SI NO RECUERDO MAL CUANDO RENUNCIÓ YO YA NO ESTABA EN LA INSTITUCIÓN, SUPONGO QUE ESO FUE POR EL MALTRATO SUFRIDO COMO NOS FUIMOS VARIOS DE LA INSTITUCIÓN, COMO POR EJEMPLO YO, QUE ERA SECRETARIO DE EXTENSIÓN... POR EL MALTRATO RECIBIDO CUANDO NO ESTABAMOS DE ACUERDO CON LA FORMA DE PENSAR DE LAS DENUNCIADAS Y DE OTRO INTEGRANTE MAS DEL GRUPO QUE NO ESTÁ QUE ES EL SR. N. S., A QUIEN YO LE HE HECHO UNA DENUNCIA EN EL CONSEJO POR ACOSO" (fs 116/118).

Al referirse a la denunciante, expresa que "YO LO QUE RECUERDO ES QUE CUANDO ERA DOCENTE SIEMPRE ESTABA, TENÍA PARTICIPACIONES DE HABLAR EN LAS REUNIONES, PROPONIA COSAS EN GRUPOS MAS CHICOS... SIEMPRE DENTRO DEL ESTÁNDAR DE LOS DOCENTES... CUANDO ESTUVO COMO VICEDIRECTORA FUE MUY ACTIVA, CONTENTA CON GANAS DE HACER COSAS... DESPUÉS YA NO LA VI... LA VEO AHORA ANTES DE ENTRAR ACÁ QUE LE VI MUY DETERIORADA... ALGUNA VEZ EN EL 2.015 LA HABRÉ VISTO, PERO DE LLEVAR UN PAPEL, NADA MAS". Agrega que "HAY UNA VIOLENCIA VISIBLE Y UNA VIOLENCIA OCULTA Y DICE QUE ESTA NO QUIERE DECIR QUE NO ESTÉ, SINO QUE MUCHAS VECES ESTA ES MAYOR Y TIENE QUE VER CON LO PSICOLOGICO Y CON ROMPER LA AUTOESTIMA DE LA PERSONA. Finalmente se le



pregunta si "CONOCE A LA SRA. P. H. Y QUÉ CARGO OCUPABA Y SU DESTINO: P. H. LA CONOZCO MUY BIEN PORQUE FUE DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN Y COMPARTIMOS REUNIONES EN ACTIVIDADES DE LA INSTITUCIÓN Y JORNADAS EDUCATIVAS, HICIMOS JORNADAS EN CUTRALCÓ Y LUIS BELTRAN HASTA QUE RENUNCIÓ"; Preguntado sobre la causa por la cual RENUNCIÓ P. H.", contestó "POR LA PRESIÓN DE ESTAS DOS COLEGAS Y DEL SR. S., PARA PRESERVAR SU SALUD... ES MAS LA HE VISTO LLORAR DESPUÉS DE ESTAR REUNIDAS CON ESTAS SEÑORAS" (fs. 116/118).

c) El testigo S. C., H., expresa que "CONOCE A LA DENUNCIANTE DEL INSTITUTO DE FORMACIÓN DOCENTE PORQUE FUE SU PROFESORA DE COMPUTACIÓN. A A. LA CONOCE DE LA MILITANCIA EN LA UCR DEL LOCAL DE LA CALLE SAN LUIS, A C. LA CONOCE DEL INSTITUTO DE FORMACIÓN DOCENTE. NO POSEE INTERES EN EL JUICIO.; Cuando se refiere a la denunciante expresa "LO QUE UNO VEÍA, YO SIENDO PROFESOR, ERA CORDIAL, AMABLE, YO NO VI UN DESTRATO O QUE ELLA PUDIERA MALTRATAR A LAS OTRAS PERSONAS, SU TRATO ES NORMAL, ES MAS UNO LE HABLA A LA SRA, V. D. Y SE PONE COLORADA PORQUE ES MEDIO TÍMIDA". Luego se refiere que tuvo conocimiento por comentarios de situaciones de violencia para con la denunciante al decir: "ASÍ EN RELACIONES O SITUACIONES DE TIPO VIOLENTAS... TODO POR COMENTARIOS DE TRASCENDIDOS, POR COMENTARIOS MALINTENCIONADOS... TODO LO SE POR COMENTARIOS DE PASILLO, YO NUNCA LO VI... POR COMENTARIOS BASTANTE CERCANOS A LA VULGARIDAD, TIPO VIOLENCIA DE GENERO, NO HABERSE TOMADO LA



PASTILLITA...". Luego agrega que "LO QUE PASA ES QUE ESTE PROBLEMA ARRANCA HACE TIEMPO EN LA INSTITUCIÓN, ES MONEDA CORRIENTE LA VIOLENCIA... NO CUBRIR LAS HORAS,... Y DESPUÉS POR COMENTARIOS TODO REFERIDO A UNA CONNOTACIÓN SEXUAL "SI SE TOMÓ LA PASTILLITA", DIJO QUE "NECESITA ALGO COMO DEL TAMAÑO DE UN BURRO", LO QUE UNO ESCUCHA DE PASILLO Y LO QUE UNO SABE A QUÉ APUNTA, A DENIGRAR A DESTRUIR... HASTA EL AÑO PASADO CON A. F.,... PARA DENIGRAR, APLASTAR, HUMILLAR A LA OTRA PERSONA... UNO NO PUEDE SER DENIGRADO DE ESA MANERA" (fs. 119/121).

Expresa el cambio producido en la denunciante, "EN VERDAD HAY UNA PERSONA QUE CUANDO YO LA CONOCÍ COMO PROFESORA TENÍA UNA MANERA DE SER DIFERENTE A AHORA, PREOCUPADA, SUMISA, TEMEROSA, ANGUSTIADA, COMO QUE EL PROBLEMA ESTÁ PERMANENTEMENTE... ESTO LO VEO COMO TRABAJADOR DE LA SALUD QUE ESTO QUE HAN HECHO CON ELLA LA HA PERJUDICADO EN SU SALUD... UNO GUARDA SU AFECTO CON LOS PROFESORES QUE LO HAN TRATADO BIEN COMO ALUMNO Y PROFESOR Y POR ESO SABE QUE ESTÁ BAJO TRATAMIENTO Y AGREGA QUE ES UNA ABERRACIÓN LO QUE PASA EN EL INSTITUTO. YO TAMBIÉN LO PADECÍ, YO TOMÉ LAS HORAS EL 12 DE OCTUBRE Y ESTOY TODAVÍA TRABAJANDO Y SI NO ME PASA NADA EN EL CAMINO Y CUANDO LLEGABA NI LA DIRECTORA ME SALUDABA... DESPUÉS CON EL TIEMPO ME SALUDABAN COMO MARCANDO QUIEN ES EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN, ESO HACE AL BIEN DE LA INSTITUCIÓN, EL BUEN TRATO, EL DIALOGO" (fs. 119/121).



Destaca que "TODO TEMA DE VIOLENCIA DEJA MARCA EN LAS PERSONAS Y CUESTA MAS A LA PSIQUIS EMOCIONAL Y UNO VE QUE QUEDAN MUCHAS SECUELAS, YO VEO QUE ELLA ESTÁ EN TRATAMIENTO PSIQUIATRICO Y ELLO LLEVA A TOMAR MEDICACIÓN, A NO TENER LAS CAPACIDADES MENTALES CORRECTAS, ESO REPERCUTE EN SU FAMILIA, ES UN PROBLEMA BASTANTE GRANDE ENTRE ADULTOS..." "... ES COMO QUE EL ESTADO EN UNA PERSONA QUE HA SUFRIDO VIOLENCIA.. ES COMO QUE ELLA SIENTE UN ESTADO DE NERVIOSISMO, DE MIEDO Y DE TEMOR. ESTO LO SE PORQUE ME HE ENCONTRADO CON LA ACTORA EN TRÁMITES, EN DIFERENTES LUGARES Y LA HE VISTO" (fs. 120).

Finalmente, se le pregunta "PARA QUE DIGA EL TESTIGO MEDIANTE QUÉ MECANISMOS ASUMIERON LAS SRAS C. Y A. Y EN QUÉ AÑO", contestó "FUE DESPUÉS QUE LA PROFESORA G. V. D. RENUNCIA POR LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA QUE ESTABA SUFRIENDO ASUME LA PROFESORA C.." (fs 121)

d) La testigo G. S. D. C., también aportó datos que son valorados por la suscripta, para resolver la presente causa. La misma contestó que "Cuando yo ingreso en el 2011 ella estaba como docente, y luego tomó el cargo de directora dentro de la institución, lo sé porque ella fue re electa en el cargo como directora cuando fue la votación.;... Con respecto a lo que es la institución, yo no veía verticalidad hacia los docentes, siempre estaba como fracturada la comunicación, no había respuesta de ningún tipo, la información institucional estaba prácticamente ausente, no había diálogo ni respuestas, para



nada. En cuanto al trato mío, por ejemplo, era más acentuado, hubo otro caso que no cabe mencionarlo. Cuando yo comencé a llamar al diálogo, no había una respuesta con mucha certeza, siempre era ambivalente y me dejaba confundida. Nunca hubo hacia mi un buen trato. Respecto de la denunciante, también vi lo mismo. Ella siempre estaba sola y aislada en la dirección. A la denunciada no la veía presente. Estaba como acéfala la dirección, me llamaba la atención que cuando yo me dirigía a G., había cosas que ella no podía responder, porque era como que había cosas que se delegaba. Eran ausencias de la dirección.” Destaca que “Puedo mencionar un hecho concreto que pude ver. Era como que ella estaba aislada, no tenía ni arte ni parte dentro de esa dirección, no había una conducción para dirigir.”

A continuación agrega: “Los pasos de ella, en la convivencia institucional, fue muy buena, inclusive la relación con los pares, de una comunicación muy abierta. Ya cuando ella asume el cargo, hay un cambio de actitud, se la ve como muy asustada, con mucho miedo, sin poder de dirección. Se veía como que ella quedaba relegada. Era como un comodín, tenía que estar como para ocupar un espacio. Nunca pude dilucidar cuál era el rol que desempeñaba en ese cargo. No podía ni hablar. Eso era dentro de lo que era el equipo directivo, es decir las denunciadas. La denunciante estaba como un objeto, como por estar, como algo inerte, sin voz ni



voto. Empecé a ver que tenía muchas crisis, nervios, escuchaba comentarios como que se sentía presionada. Había también burlas, yo no vi que nada fuera serio. Cuando vi que la internaban comencé a preguntar qué había pasado con ella, y me dijeron que había tenido que consultar con un psiquiatra. Yo veía que seguía con los temblores y miedos, no podía hablar.”

“Siempre traté de comunicarme con ella, y una vez me dijo que no podía hablar, que no estaba preparada por su salud para hablar con nadie. Se aisló. Supe por ella que seguía un tratamiento psicológico y que tomaba medicamentos. Yo hablé una sola vez con ella.”. Explica que “Cuando la denunciante asume el cargo de directora, en la jornada institucionales, veía una actitud manipuladora de parte de C. hacia la denunciante, como que la miraba y le decía no tenés derecho a hablar. Otro hecho puntual, por ejemplo en mi caso. Lo que yo reclamaba G. no me podía responder, que eso lo manejaba A., como que C. le decía que no podemos entregar nada, yo lo vi dentro de la misma dirección. G. me decía “yo asumí hace poco la dirección, no entiendo tu caso”. Y se dirigía a C., y C. no daba respuesta”; “Puedo decir que ella tenía que dejar el cargo, lo sé por todo el accionar que había, noté como algo de discriminación también, como diciendo “vos no podés hacer esto, dejanos a nosotros”, la acción era visible dentro de la dirección.” (fs 122/124).



A repreguntas que se le formularon, contestó: "...es una institución muy complicada. Antes estaba como directora P. H., que también dejó el cargo por ataques, no podía manejar la institución. Si mal no recuerdo, estaba integrada la lista por G. y C."; que la denunciante "estaba como docente, digo creo porque no hay información a nivel institucional desde la cabeza. ...Estaba como docente dentro de la institución. Pero como hubo tantos cambios dentro de esa dirección, no se sabía qué cargo ocupaba cada uno".

e) Finalmente, declaró la Sra. P. V. H. D., quien era la Directora antes que la actora, y expresa que "FUE DIRECTORA DEL INSTITUTO Y CONOCE A LAS PARTES COMO COMPAÑERAS DE TRABAJO. NO POSEE INTERÉS EN EL RESULTADO DEL JUICIO"; que la denunciante asume como "PROFESORA HASTA EL 2.015 QUE ASUME COMO VICEDIRECTORA HASTA EL 2.016, MAYO, ABRIL QUE LA TESTIGO RENUNCIA... A PARTIR DE ESE MOMENTO SUBE OTRO EQUIPO INTEGRADO POR LA DENUNCIANTE COMO DIRECTORA, LA PROFESORA C. COMO VICEDIRECTORA Y LA PROFESORA A. COMO SECRETARIA ACADEMICA. EN EL MOMENTO DE LA ASUNCIÓN LA SECRETARIA ACADÉMICA TENÍA LICENCIA POR MATERNIDAD Y NO ASUME EN ESE MOMENTO". (fs 125/126)

Cuando tiene que contestar la pregunta cuarta, dice como preguntando "... A VER... HAY QUE CONTESTAR SI O SÍ...". En ese momento, TOMA LA PALABRA EL DR. M. Y MANIFIESTA QUE QUEDE CONSTANCIA EN ACTA LO QUE MANIFESTÓ RECIÉN LA TESTIGO.



MANIFIESTA LA TESTIGO QUE HACE LA MANIFESTACIÓN ANTERIOR PORQUE PASÓ POR SITUACIONES SIMILARES. HAY BURLAS DE LAS PROFESORAS, HAY UNA VIOLENCIA PSIQUICA Y SIMBÓLICA QUE UNO LO SIENTE Y LO VE EN LA EXPRESIÓN... ES MAS YO ESTUVE VARIOS MESES CON TRATAMIENTO PSICOLÓGICO, CON LICENCIAS Y VOLVÍ PARA VER SI PODÍA Y NO QUISE SEGUIR TRABAJANDO EN ESE CLIMA INSTITUCIONAL Y RENUNCIÉ A LA DIRECCIÓN Y SEGUÍ TRABAJANDO COMO PROFESORA EN EL MISMO INSTITUTO. ASÍ COMO ACTUABAN CONMIGO ACTUABAN CON OTRAS PERSONAS DE LA INSTITUCIÓN. DE LO QUE YO VI Y SE EN JORNADAS INSTITUCIONALES QUE G. HABLABA LAS MIRADAS Y BURLAS ENTRE ELLAS SE VEÍAN”... “ PERO LO QUE PUEDO DECIR TAMBIÉN ES QUE CUANDO YO DECIDÍ RENUNCIAR HABLE CON G., QUE ERA LA VICEDIRECTORA Y LA SECRETARIA ACADÉMICA A. S. PARA QUE ELLAS SIGUIERAN MAS ALLÁ DE QUE YO RENUNCIABA Y LAS DOS MANIFESTARON QUE SÍ, QUE IBAN A SEGUIR, YO LES DIJE QUE LES DABA MI APOYO Y DE REPENTE, AHÍ EN LA SEMANA APARECE A. LLORANDO, LA SECRETARIA ACADÉMICA QUE SE IBA PORQUE SE SINTIÓ PRESIONADA POR A. Y C. PARA QUE DEJARA EL CARGO... YO LE DIJE QUE NO QUE SIGUIERA... AL OTRO DÍA G. DIJO QUE RENUNCIABA JUNTO CONMIGO, NO DIJO NADA DEL POR QUÉ Y PARA MÍ ERA QUE IBA A ASUMIR COMO DIRECTORA CON EL OTRO EQUIPO, ESO ES SUPOSICIÓN MÍA, LAS DOS RENUNCIARON JUNTO CONMIGO” (fs 125 vta).

Agrega que su renuncia fue “POR PRESIONES DE LA VICEDIRECTORA Y LA SECRETARIA ACADÉMICA”; “.....Y BUENO DESPUÉS ESTAN COMO QUE SE RÍEN, BURLAN, V. SI BIEN TAMBIÉN HAY QUE



BUSCARLA AFUERA ES LA QUE TRABAJA Y MAS LLEVA ADELANTE LA INSTITUCIÓN". La testigo continúa manifestando como la vio a la denunciante, con posterioridad y expresa: ... DESPUÉS DE QUE LA VI EN ESE ESTADO LA SEGUÍ LLAMANDO Y VIENDO Y CADA VEZ ESTABA PEOR YO LE SUGERÍ QUE FUERA A VER A UN ESPECIALISTA, LA VI CADA VEZ PEOR MUY DESTRUIDA Y ESTO DE QUE CUANDO LE PREGUNTÁS LAS LÁGRIMAS SE CAEN, LLORANDO SIN GANAS DE NADA, DESVALORIZADA;... CON MIEDO, ESTO COMO ENTRAR EN UN ESTADO DE PÁNICO, DESVALORIZADA... NERVIOSISMO; "... ESO LO PUEDO SUPONER Y YO LO PENSÉ DESDE UN PRINCIPIO ES QUE ELLAS ARMABAN LA FÓRMULA CON G. Y DE A POCO IBAN A VER COMO HACÍAN PARA ALEJAR A G. DE LA DIRECCIÓN Y ASUMIR ELLAS" (fs 126).-

Posteriormente, el letrado de la denunciante AMPLIA INTERROGATORIO y le pregunta a la testigo "CUÁLES FUERON LOS HECHOS QUE VIVIÓ LA TESTIGO COMO DIRECTORA CON LAS DENUNCIADAS", y ente ello la testigo se puso mal y expreso "YO NO QUIERO CONTESTAR" Por ello, se dejó constancia QUE VS HABLÓ CON LA TESTIGO CONSULTANDO SI LA MISMA PODÍA RESPONDER LA PREGUNTA SIN LA PRESENCIA DE LAS DENUNCIADAS, A LO QUE LA TESTIGO CONTESTÓ QUE NO IBA A CONTESTAR LA PREGUNTA NI EN AUSENCIA DE LAS DENUNCIADAS NI CON ELLAS PRESENTES, EXPRESANDO QUE ELLA VIENE A DECLARAR COMO TESTIGO DE G. V. D. Y NO POR SU TEMA PARTICULAR. OIDO LO CUAL VS RESUELVE ACEPTAR LA MANIFESTACIÓN REALIZADA POR LA TESTIGO, máxime teniendo en cuenta que la situación de la testigo no formaba parte de los



hechos controvertidos, y era evidente que la afectaba de manera considerable. Asimismo, se dejó CONSTANCIA QUE LA TESTIGO FUE CONSULTADA EN FORMA PRIVADA PORQUE EN LA AUDIENCIA SE encontraban PRESENTES también las denunciadas, Y ELLO EN EL MARCO DE LO DISPUESTO POR LA LEY 2.786.

f) Finalmente declararon los testigos de las demandadas: F. A. S., M. R. J., N. G., M. R. M. y L. R. C. (fs. 128/136). Con respecto a estos, si bien considero sus testimonios, es claro que los mismos se refieren en su mayoría a un hecho puntual ocurrido con el esposo de la denunciante "Sr. A." quien según la testigo M. M. R. ingreso al establecimiento e intento hablar con la Sra. Directora, oportunidad "que se escuchaban gritos y golpes", que la testigo expresa ver salir a la docente L. L. al decir, "yo escuche unos golpes y una docente que estaba gritando y decía chicas llamen a la policía, La docente era L. L.". La misma testigo expresa que ese día la Sra. V. D. se sintió mal, que le había subido la presión y llamaron a la ambulancia.

De igual forma la testigo G. N. M., como Secretaria del Instituto, refiere lo ocurrido con el esposo de la denunciante, al decir "quiero dejar constancia que protagonice un hecho de violencia cuando ingresó el marido de G. al establecimiento, que maltrató A. a la directora esto fue en septiembre de éste año".



Más allá de lo reprochable que resulta el incidente ocurrido, la suscripta no puede emitir un juicio de valor respecto de las partes involucradas, en tanto no es lo que se está discutiendo en autos. Si bien observo que a fs. 33, obra constancia de un certificado de denuncia, no obra en autos algún otro elemento al respecto, además de no ser objeto de ésta Litis, juzgar al citado, quien no ha comparecido en autos ni ha sido demandado.

El resto de los testigos C. L. y S. F. A., refieren a situaciones con la denunciante relacionada con su carga horaria, sus declaraciones juradas y la incompatibilidad horaria, lo cual también resulta acreditado con la documental acompañada.

III.- Sentado lo anterior, y antes de expedirme sobre la valoración de la prueba realizada por la suscripta, en aras a las reglas de la sana crítica, entiendo necesario analizar violencia laboral y violencia de género.

Conforme ya lo he expresado en la causa "Z. L. H. C/ V. R. N. S. S/ VIOLENCIA DE GENERO LEY 2786"; (Expte. Nro.: 76982, Año: 2.017)", la OAVL (Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral) señala que violencia laboral es: "toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso



psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”.

Es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro. Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica. Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares. Puede ejercerse por acción u omisión. Afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan. Configura una violación a los derechos humanos y laborales.

En cuanto a las formas de violencia laboral, se habla de **Agresión física:** Toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el o la trabajador o trabajadora. **Acoso sexual:** Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado en el poder, no consentido por quien lo recibe. **Acoso psicológico:** Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

Consecuencias de la violencia laboral **En el trabajador o trabajadora:** afecta su salud psicofísica y puede producir



consecuencias negativas en sus relaciones sociales en general y familiares en particular. **En la organización:** produce malestar entre los trabajadores/as, disminución en la productividad, desaprovechamiento de capacidades, pérdidas económicas, desprestigio social. **En la sociedad:** consolida la discriminación, favorece el descreimiento en las instituciones y en la justicia.

Sentadas las premisas fácticas y jurídicas, y valorando la prueba producida a la luz de las reglas de la sana crítica, encuentro que la denunciante, también ha sido víctima de violencia laboral. A continuación explico las razones de tal conclusión:

A. Fue determinante para la suscripta las declaraciones testimoniales de H., quien por su propio testimonio y expresiones realizadas en la audiencia, evidenció haber sido maltratada por las denunciadas, situación que provocó en su momento su renuncia como directora

B. Asimismo la testigo expresa que desde un principio, luego de su renuncia, supuso que las denunciadas armaron la fórmula para presentarse a la dirección con la denunciante G. V. D. para ganar la misma y luego de a poco alejarla de la dirección y asumir ellas. Si bien se trata de una suposición de la testigo, del análisis global de la prueba



producida y teniendo en cuenta lo declarado por el resto de los testigos, es dable apreciar que la denunciante no tenía poder de decisión en el grupo directivo que conformaba y que la desacreditaban mediante risas y burlas, y con comentarios que resultan agresivos para cualquier persona en especial para una mujer, como aquellos referidos a la cuestión sexual que resultan irreproducibles.

C. Pondero también la discriminación de la que fue víctima la denunciante, cuando se le impedía no solo tomar las decisiones que le correspondían como directora, sino que se la subestimaba con expresiones tales como "que era una tarada" y "que estas cosas no van a pasar cuando yo sea directora".

D. Analiza la suscripta con mucho cuidado que las denunciadas también revisten el carácter de mujer, pero ello no impide que se configuren los supuestos que la Ley contempla.

IV.- En este estado, corresponde entonces determinar si en el caso se dan los presupuestos de procedencia de la acción en los términos de la Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres (N° 2786) en concordancia con la Ley Nacional 26.485, teniendo en cuenta la pretensión de la denunciante:



1) En ese orden de ideas, reitero, lo manifestado más arriba, que la misma plantea denuncia en los términos de la ley 2786 atento los hechos de violencia y maltrato recibidos en el ámbito laboral por las denunciadas.

Dicho precepto legal en el Art. 1º, establece que: "... La presente Ley tiene como objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres tanto en el ámbito público como privado de la Provincia, a excepción de la violencia doméstica la cual se rige por lo establecido en la Ley 2212".

Esta ley remite a la ley Nacional 26.485, en su artículo 2. y la Ley Nacional en el artículo cuatro establece que se entiende por violencia contra las mujeres, y expresamente dice "... toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón".

Asimismo, define en su art. 6º las distintas modalidades de violencia (domestica, institucional, laboral,



contra la libertad reproductiva, obstétrica y mediática contra las mujeres), disponiendo en su inc. c) que: ..Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

El decreto reglamentario de la Ley, al referirse al art. 6, establece que "Las definiciones de violencia comprendidas en el artículo que se reglamenta, en ningún caso pueden interpretarse en sentido restrictivo ni taxativo, como excluyentes de hechos considerados como violencia contra las mujeres por otras normas. Para ello deberá interpretarse la norma de forma armónica y sistemática con lo establecido en el artículo 4º, segundo párrafo de la Ley N° 26.485, y con lo dispuesto en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Recomendación General N° 19



del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer; los demás Tratados Internacionales de Derechos Humanos y las observaciones y recomendaciones que efectúen sus respectivos órganos de aplicación.

De lo expresado precedentemente surge que al referirse a la violencia laboral comprende tres supuestos, y el tercer supuesto, comprende el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral".

2.- Traslados tales conceptos normativos a los hechos relatados por la denunciante y a los elementos de convicción que se han producido en autos, entiendo que este último supuesto se advierte configurado en el caso de marras, ya que conforme lo resalté más arriba de los testimonios rendidos, observo como se repite la conducta de las denunciadas, que en forma continua y sistemática han ejercido actos discriminatorios hacia la denunciante, afectando su autoestima y humillándola en su condición de mujer con comentarios agraviantes tales como que la misma tiene necesidad de un "hombre" y de "los miembros sexuales masculinos", lo que resulta terrible tratándose de dos mujeres y que revisten el carácter de docentes formadoras de jóvenes y adultos.

Aprecio también que la denunciante se vio obligada a renunciar y precisamente lo que la Ley comprende es "el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una



determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

El interrogante que me plantee en aquellas causas, es si esa "conducta sistemática" (que quedó acreditada con las declaraciones testimoniales) y que reitero en este caso, consiste en determinar si es el supuesto que prevé la norma, a saber: "hostigamiento psicológico". La respuesta al interrogante es afirmativa, porque se desestabiliza a una persona frente a una institución en la cual revestía el cargo de docente, luego vicedirectora y finalmente Directora. La humillación que representa que sea víctima de burlas y risas, que se la desacredite y que sea objeto de comentarios como los señalados más arriba, sin duda representa un menosprecio que afecta su dignidad, máxime si se realiza en forma sistemática sobre la trabajadora, buscando con ello su exclusión laboral.

Finalmente, y conforme lo analicé en otros precedentes, corresponder definir si ese hostigamiento, exige de la ley que tenga su causa en "la condición sexual", es decir que el autor/a de la violencia ejerza violencia sobre la víctima, porque es "mujer", o por el contrario la ley protege a "la mujer como tal", sin considerar solamente la mirada o posición del autor de la violencia, o que el autor de la violencia ejerza tal hostigamiento porque sea "mujer".

Reitero que la respuesta a dicho interrogante se encuentro en ésta misma norma, que define lo que se entiende



por violencia laboral. Así el primero y segundo supuesto, comprende los casos de discriminación y trato desigualitario, en los cuales el autor/a de la violencia ejerce la misma por su condición de mujer, al decir "aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo" (primer supuesto: discriminación), o al decir "Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función" (segundo supuesto: trato desigualitario). Pero el tercer supuesto, no pone su acento o mirada en el autor de la violencia (que la comete por su condición de mujer) sino que pone su protección simplemente en la mujer trabajadora por ser "mujer", el que reitero comprende *"el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral"*.

3.- En el caso de autos, del análisis crítico y global de la prueba producida se trasluce indudablemente, no solo desavenencias o diferentes criterios funcionales u organizacionales entre la denunciante y las denunciadas, así como problemas de tipo administrativo como señala las denunciadas al contestar la denuncia, (referidas a las



Declaraciones Juradas y a la incompatibilidad horaria) sino un hostigamiento psicológico sistemático, entendido este como un comportamiento humillante, intimidatorio o abusivo que es a menudo difícil de detectar sin dejar evidencia, el que se realiza de manera habitual, y constante. En el caso de marras, la evidencia existe. Lo característico en todos los casos es que esa conducta, disminuye la autoestima o les causa tormento. Se ha dicho que ese comportamiento puede tomar diferentes formas: comentarios verbales, episodios de intimidación, acciones agresivas o gestos repetidos, como burlas.

Lógicamente que la víctima se sensibiliza, en muchos casos renuncia, y se produce su exclusión laboral. Como sucedió en el caso de autos, que si bien la denunciante siguió como profesora, se encontró obligada a renunciar como Directora. Asimismo la declaración de la Testigo P. H. es una evidencia más de que este tipo de hostigamiento psicológico afecta de tal manera la autoestima de la persona que prefieren retirarse de su ámbito laboral o del cargo que detentan para no seguir padeciendo el menosprecio y la humillación.

En el caso de marras a diferencia de otros precedentes, encuentro que no solo se configura el tercer supuesto que contempla la Ley sino también el Primero, ya que se acreditó cierta discriminación hacia la denunciante, descalificándola, desmereciendo su capacidad, ya que pese a que la misma tiene



un título que la habilita y la autoriza a ocupar un cargo directivo, surge acreditado en autos que se vio obligada a dejar debido al maltrato recibido de sus pares.

De la declaración de H. destaco lo siguiente, que ocupaba el mismo cargo que la denunciante, que durante el ejercicio del cargo padeció situaciones similares las cuales se negó a comentar evidenciando una situación de angustia al ser interrogada sobre tal circunstancia. El menosprecio y la descalificación que se realiza hacia una persona en este caso la denunciante mujer que había asumido como Directora constituye un supuesto de violencia en los términos de la Ley 2786.

Las declaraciones de los testigos citados dan cuenta de las situaciones de violencia padecidas, las denunciadas realizaban expresiones verbales y gestos de burlas y risas, mediante las cuales la menospreciaban y descalificaban, y la denigraban con términos referidos a aspectos de su vida íntima y sexual.

Todas las expresiones brindadas por los testigos son significativas, y permiten apreciar no solo el comportamiento sino las consecuencias que produce. En el caso de la denunciante, provocó su renuncia al cargo, el que ocupan las denunciadas.

Lógicamente, estas conductas provocan desestabilidad emocional y psicológica. Si bien reitero que tal tratamiento o



comportamiento de la denunciada no se motivan solo en la condición sexual de la primera (o al menos no es lo que surge de las probanzas), no menos cierto es que la Ley Nacional es más amplia al proteger a la Mujer en su ámbito laboral, cuando es víctima de un hostigamiento psicológico.

Debo destacar, que lo que aquí resuelvo no debe ser mal interpretado, en el sentido de que no puedan existir diferencias entre docentes, o entre los integrantes de un cuerpo directivo en un ámbito institucional educativo; pero lo que resulta inaceptable es el trato discriminatorio, humillante, ya que no hay autoridad o razón que justifique menospreciar al otro, haciéndolo sentir que no sirve o es inútil. Toda autoridad debe ser ejercida en forma razonable.

No obstante, para evitar incorrectas interpretaciones, o múltiples denuncias de diferentes personas, que al recibir órdenes de sus superiores tanto en el ámbito privado como público se sienten afectadas e invocando su condición de mujer, formulen denuncias, corresponde destacar que si aquellas conductas de sus superiores, directivos o sus pares, encuadran en el ejercicio regular y razonable, del poder de organización y disciplinario que les compete, si aparece más bien vinculado con su cargo directivo y de las responsabilidades que ello implica, tanto respecto del personal que allí se desempeña, como del servicio que presten, no puede ser considerada violencia laboral ni de género.



Pero, asimismo, con la consideración anterior no se trata de justificar la existencia de malos tratos, conductas humillantes, ni menospreciar el trabajo de nadie, denigrándolos como personas y profesionales. Ello, porque no se puede caer en la omisión de interpretar que estas últimas conductas, que indudablemente merecen señalamiento crítico, conduzcan a descartar la violencia de género, cuando indudablemente afectan la "dignidad humana" de una mujer, y encuadren en el supuesto que la ley sanciona.

Cabe destacar que las reglas de la Sana Crítica como un instrumento legal para la valoración judicial de la prueba ofertada, suponen la existencia de ciertos principios generales que deben guiar al Juzgador en cada caso concreto, a la apreciación de la prueba, excluyendo así la discrecionalidad absoluta del mismo; por tanto, la Sana Crítica como lo señala la Doctrina, es la unión de las "*Reglas del correcto entendimiento humano*", siendo éstas: a) la Lógica; b) la Psicología; y c) La experiencia común, las cuales se deben unificar para asegurar el más certero razonamiento decisivo sobre una cuestión sometida a juicio.

En ese razonamiento, no puedo dejar de considerar el testimonio de H., porque estamos en presencia de una funcionaria mujer, que -reitero- cumplía las mismas funciones que la denunciante, y de acuerdo al relato de ésta última, como del relato del resto de los testigos que declararon a



instancia de la denunciante, han destacado la situación que ella sufrió, "el hostigamiento psicológico" que padeció hasta que finalmente renunció.

Siempre se ha tratado de enfatizar, que los daños que pueda haber padecido y/o padecer la denunciante se deben vincular con su condición particular de mujer, para determinar que esta sea la vía escogida, la vía idónea para satisfacer los derechos que pueden asistirle como persona.

No obstante ello, la Ley Nacional cuando se refiere a la violencia laboral que puede sufrir una mujer, comprende específicamente este hostigamiento psicológico y sistemático que persigue la exclusión laboral de la trabajadora, y prueba de que ese fin es al que se llega con tal hostigamiento, es lo sucedido con la propia denunciante.

Conforme he manifestado, la Ley Nacional 26485 de Protección Integral de las Mujeres, del 2009, incorpora la violencia laboral como una forma de agresión específica hacia mujeres, que también se encuentra contemplado en la ley 2786, que remite en su art. 2 a dicho precepto legal, al decir expresamente que "La presente Ley adopta la definición, tipos y modalidades de violencia previstos en la Ley nacional 26.485".

En su protección, cabe destacar el Art. 3 de la CONVENCION INTERAMERICANA DE BELEM DO PARA, que en forma expresa dispone que: "Toda mujer tiene derecho a una vida



libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”.

Frente a esto, surge la necesidad de que todas las instancias de gobierno se aboquen a considerar esta forma de violencia, a elaborar políticas de trabajo que deban aplicar las personas públicas y privadas, teniendo en cuenta que no es algo menor porque afecta a muchas más mujeres de las que denuncian.

En el caso de autos, no paso por alto que las denunciadas revisten el carácter de integrantes del cuerpo directivo, y que hacer lugar a esta denuncia no implica privarlas de sus funciones, sino adoptar medidas de protección hacia las víctimas de violencia, lo que necesariamente requiere colaboración por parte de las personas públicas o jurídicas afectadas, en este caso el Consejo Provincial de Educación, quien deberá arbitrar los mecanismos para que la denunciante pueda desempeñar sus tareas sin ninguna clase de hostigamiento por parte de las denunciadas.

Por todo lo expuesto, corresponde hacer lugar a la denuncia por violencia de género presentada por la actora Sra. V. D. G., ordenando que las denunciadas cesen en todo tipo de conducta violenta u hostigamiento hacia la denunciante, que implique humillación, burlas, desvalorización, desacreditación pública o privada, y/o cualquier otro acto que afecte su condición de mujer, permitiéndole cumplir sus funciones en un



ambiente laboral de respeto y tolerancia, como mujer, empleada y docente.

V.- Procedimiento. Resolución.

Sentado lo anterior, y teniendo en cuenta lo resuelto es preciso fijar las disposiciones necesarias para hacer efectiva esta resolución.

El Art. 5° define cual es el objeto del procedimiento judicial, y dice: ..El procedimiento.. tiene por objeto principal el cese de la situación de violencia sufrida por la mujer, el restablecimiento de la situación de equilibrio conculcada por la violencia, y el refuerzo de la autonomía de la voluntad y la capacidad de decisión de la víctima”.

Conforme surge de estos actuados, en la presente causa, se dispuso como medida cautelar, que las partes debían abstenerse de realizarse entre si actos de perturbación.

Desde la cautelar dictada se ha cumplido con el objeto principal de este procedimiento judicial, “que es el cese de la situación de violencia sufrida por la mujer, el restablecimiento de la situación de equilibrio conculcada por la violencia, y el refuerzo de la autonomía de la voluntad y la capacidad de decisión de la víctima”.

Ahora bien, todo lo resuelto desde fs. 7, lo fue en carácter de medida cautelar; pero habiéndose acreditado en autos la violencia denunciada por la Sra. V. D., es preciso



establecer las disposiciones y mecanismos necesarios para el cumplimiento de esta decisión.

Por ello, la suscripta DISPONE que para:

1.- Mantener lo resuelto oportunamente, ORDENESE al Consejo Provincial de Educación, que sin que esta resolución implique afectar el cargo, trabajo o función de las partes: denunciante y denunciadas, deberán arbitrar las medidas necesarias para que la denunciante pueda cumplir sus funciones sin hostigamiento y/o violencia alguna por parte de las accionadas.

2.- Ordénese al Consejo de Educación, la realización de un debido control en la institución educativa INSTITUTO DE FORMACION DOCENTE Nro. 14, especialmente en todo lo referente al área de Recursos Humanos, garantizando a la denunciante, el ejercicio de sus funciones en un ambiente laboral sin violencia, el restablecimiento de la situación de equilibrio conculcada por la violencia, y el refuerzo de la autonomía de la voluntad así como la capacidad de decisión de la víctima.

3.- En mérito al control de eficacia que establece la ley 2786 en el artículo 23, el tribunal fijara una audiencia en el término de 60 días, para evaluar y controlar la eficacia de las medidas y decisiones adoptadas, a través de la comparecencia de las partes al Tribunal, a través de la Oficina de Violencia y/o mediante la intervención del equipo



interdisciplinario del Poder Judicial, quienes deben elaborar informes acerca de la situación.

4.- Finalmente, hacer saber a las denunciadas que deben abstenerse de todo tipo de conducta violenta u hostigamiento hacia la denunciante que implique un menoscabo a su condición de mujer, permitiéndole que cumpla y ejerza sus funciones, en un clima de respeto y tolerancia, sin afectar su dignidad humana.

VI.- Las costas, de acuerdo a la forma en la que se resuelve, deberán ser soportadas por las denunciadas vencidas, de conformidad con lo dispuesto por el art. 68 del CPCyC.

Por todo ello, **FALLO: 1*)** Haciendo lugar a la denuncia por violencia, interpuesta por la Sra. G. A. V. D., con los fundamentos y alcances expresados en los considerandos de la presente. **2*)** Imponer las costas en la forma y por los fundamentos expresados en el apartado VI de los considerandos. **3*)** Teniendo en cuenta el mérito, importancia, extensión y éxito de la labor desarrollada, así como las etapas procesales cumplidas, régulense los honorarios profesionales del Dr. ..., patrocinante de la denunciante, en la suma de PESOS TRECE MIL SEISCIENTOS CUARENTA (\$ 13.640,00) y del Dr. ..., patrocinante de las denunciadas, en la suma de pesos NUEVE MIL QUINIENTOS CUARENTA Y OCHO (\$ 9.548,00), con más IVA en caso de corresponder (arts. 6, 7, 9, 10, 11, 39 y concordantes de la



**PODER JUDICIAL
DE NEUQUÉN**

ley 1.594). **REGÍSTRESE. NOTIFÍQUESE** electrónicamente a las partes.

Dra. NANCY NOEMI VIELMA - JUEZA