



CUTRAL CO, 21 de Agosto de 2018.

AUTOS Y VISTOS:

Los autos caratulados: "**M. L. M. S. C/ V. R. N. S. S/ VIOLENCIA DE GENERO LEY 2786**"; (Expte. Nro.: 76980, Año: 2.002017), 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.

RESULTA:

I.- Que a fs. 1/3 se presenta la actora **L. M. S. M.**, con patrocinio letrado y realiza denuncia en contra de la demandada Sra. **N. S. V. R.**. Manifiesta que en Noviembre del 2015 ingresó a prestar servicios en el Juzgado de Faltas de la Ciudad de Plaza Huincul, desempeñándose como Sumariante.

Expresa que en los primeros meses del año 2016, comenzó a notar un trato hostil de la denunciada hacia la Secretaria Letrada de ese momento, la Dra. N. O., quien meses más tarde decide renunciar por el trato humillante y degradante que recibía de parte de la denunciada. Que en general la hostilidad en ese momento se dirigía a N. O., aunque en alguna oportunidad también la llamó a su despacho, para recriminarle de malos modos, con insultos, por errores cometidos en providencias o cédulas que en general (aclarando



que se trataba de errores de typeo). Indica, que en aquella oportunidad también le ordenaba corregir resoluciones que confeccionaba la Dra. O. o rehacerlas para desmerecer su capacidad como profesional, poniéndola en una situación incómoda.

Señala que en fecha 26/08/2016, sufre un accidente y debe permanecer hasta el 18/09/2016 internada, periodo en el que recibió varias visitas de la denunciada, quien en muchas oportunidades le expresaba que había perdido el privilegio de tomarse vacaciones, atento la cantidad de días de licencia por el accidente sufrido.

Que al reintegrarse a su puesto de trabajo en fecha 16/12/2016, tuvo que tolerar el maltrato de la denunciada, ya que ella consideraba que su ausencia había sido injustificada. Agrega, que por dichos de las compañeras de trabajo se enteró que la denunciada solía desacreditar su problema de salud aduciendo que era todo mentira. Que la denigraba, utilizando frases como *"cuando se falta tanto, uno no puede volver al trabajo como si nada"*; *"tienes que preguntar antes de hacer porque faltaste mucho"*; *"vos no podés tomarte vacaciones"*, *"vas a tener que quedarte después de hora para compensar las ausencias"*.

Manifiesta que también solicitó la denunciada a sus compañeras de trabajo que vigilaran y controlaran todo lo que ella hacía, y petitionó mediante nota



al Poder Ejecutivo, mayores categorías para sus compañeras y no para ella por sus ausencias por enfermedad.

Reitera, que la denunciada tenía malos modos para dirigirse a su persona utilizando adjetivos como "inútiles", "taradas", "no se les cae ni una idea, tengo que hacerlo todo yo" y "sos rubia".

Que la denunciada las obligaba a participar de reuniones a las siete de la mañana, para visar los expedientes trabajados el día anterior, oportunidad en la que les faltaba el respeto delante de sus compañeros cuando encontraba errores, muchos de los cuales sucedían porque cambiaba constantemente de criterio y que aducía no recordar haber dado una orden contraria.

Que la denunciada, hizo diseñar un sistema informático, en el que solo ella contaba con la clave para la modificación de datos, ello para llevar un control de los errores. Que durante los primeros meses del 2017 comenzó a consignar mediante providencias que incluía dentro de los expedientes, los errores que se cometían.

Continúa expresando que la denunciada se negó en el mes de abril del 2017 a elevar el certificado de defunción de su abuela para habilitar la licencia, teniendo que hacer el trámite la actora en forma personal; y que durante los meses de huelga amenazaba al personal y amedrentaba si decidía sumarse a la medida de fuerza.



Oportunidad en la que le ordenó confeccionar un cartel que dijera que por las medidas de fuerza del Gremio, se cerraba el Juzgado.

Afirma, que la denunciada elevó una nota al Poder Ejecutivo y al Concejo Deliberante criticando el desempeño de las empleadas del juzgado, denunciado sus ausencias, y haciéndolas responsable de los vencimientos de los plazos, por la adhesión a los paros.

Finalmente, indica que lo que se pretende es prevenir nuevas situaciones de violencia y maltrato; que se sancionen tales hechos cometidos por la denunciada y que al momento de resolver la presente también se tenga en cuenta la Ley Nacional 26.485.

Resalta que, en la actualidad las situaciones de violencia han cesado, porque la denunciada se encuentra de licencia con certificado médico, pero próximamente volverá a su cargo y tanto la compareciente como sus compañeras de trabajo sienten temor porque la presencia de la denunciada en el lugar de trabajo, restringe la autonomía de voluntad, anulando la capacidad de actuar y de tomar decisiones, debido a la influencia negativa y violenta que ha utilizado la misma, contra cada una de las empleadas del Juzgado.



Solicita como medidas preventivas, se ordenen la prohibición de acercamiento de la denunciada al lugar de trabajo, o lugares de habitual concurrencia; que cese en los actos de perturbación o intimidación que directa o indirectamente puede generar; proveer medidas conducentes a brindar asistencia psicosocial, a través de los organismos públicos y organizaciones de la sociedad civil con formación especializada en la prevención y atención de la violencia contra las mujeres; comunicar los hechos de violencia a la Municipalidad de Plaza Huincul y al Sindicato ATE; ordenar la asistencia obligatoria de la denunciada a programas reflexivos, educativos o psicosociales, tendientes a la modificación de conductas violentas y ordenar toda otra medida necesaria para garantizar su seguridad, hacer cesar la situación de violencia y evitar la repetición de todo acto de perturbación o intimidación agresión y maltrato de la denunciada.

Asimismo solicita se requiera un informe efectuado por un equipo interdisciplinario para determinar los daños psicológicos o de otro tipo, padecidos, y la situación de peligro en la que se encuentra. Ofrece prueba testimonial, y peticiona se haga lugar a la denuncia presentada.

II.- Que a fs. 7/11 obra informe psicosocial, realizado a la Sra. Z. L. H., notificadora del



Juzgado de Faltas; O. M. L., Secretaria Letrada del mismo Juzgado y denunciante; M., L. M. S., sumariante, C. A., atención en mesa de entradas del Juzgado y V. R. S., Jueza de Faltas, denunciada.

III.- A fs. 12/13 y 14/15 lucen actas mediante las cuales se instrumentó la realización de la audiencia prevista en el art. 15 de la ley 2786.

IV.- A fs. 16 se resuelve disponer medidas cautelares de no acercamiento entre las partes, y abstención de realizar manifestaciones mediáticas que trasciendan el estado de las actuaciones.

V.- A fs. 59/65 se presenta la denunciada con patrocinio letrado, y contesta la denuncia formulada en su contra. Luego de efectuar negativa general y particular (a la que corresponde remitirme en honor a la brevedad), sostiene que desde el juicio político al Intendente de la Municipalidad de Plaza Huincul, (en el cual ella votó por la destitución del mismo), todo cambió, en el Juzgado de Faltas.

Relata su desenvolvimiento en el Juzgado de Faltas desde su creación y manifiesta sorpresa y dolor al enterarse cuando estaba de vacaciones, por los medios, que la denunciaban por mobbing laboral y maltrato. Que la exposición mediática ha dañado su honor, su derecho a la intimidad, prestigio e imagen pública y privada, la integridad



de su grupo familiar, que ha afectado su salud física y psicológica.

Manifiesta que su función ha respetado el Organigrama de Funciones y las Ordenanzas que regulan la misma, cuestión que no ha cumplido la denunciante.

Niega el clima de trabajo hostil, manifestando que se había creado una relación de amistad entre el personal. Ofrece prueba en sustento de su defensa y solicita se rechace la presente en todos sus términos.

VI.- Que en providencia de fs. 100/101 se dispone la apertura de la causa a prueba, proveyéndose la que fuera ofrecida por las partes.

Que a fs. 201 obra certificación del Actuario de la cual se desprende que en autos no quedan pruebas pendientes de producción. Se colocan los autos a disposición de las partes para que aleguen por su orden.

Que a fs. 211 se llama autos para el dictado de sentencia, por providencia que se encuentra firme y consentida por las partes.

CONSIDERANDO.

I.- Del relato de los hechos y lectura de estas actuaciones encuentro que la denunciante (actora), realiza una denuncia "en los términos de la ley 2786, atentos los hechos de violencia y maltratos recibidos en el ámbito laboral de parte de la Sra. N. S. V. R.". Por su parte la



demandada niega los extremos invocados por la denunciante, con excepción de la función y tareas que desempeñaba la Sra. M. en el Juzgado de Faltas, en el cual la Sra. V. S. detentaba el cargo de JUEZA DE FALTAS.

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

II.- Dentro de los hechos constitutivos de su denuncia (pretensión), expresa que era empleada del Juzgado de Faltas, que fue contratada para realizar tareas de Sumariante, cargo al que accedió por concurso.

Señala que al principio no existían demasiados altercados; que a partir de los meses de Enero y Febrero de 2.016, comenzó a notar un trato hostil de parte de la denunciada hacia la Secretaria Letrada N. O., quien luego renunció por el trato humillante y degradante que recibía. Agrega que en ese tiempo le ordenaba corregir resoluciones que confeccionaba la Dra. O. o rehacerlas para desmerecer su capacidad como profesional, poniéndola en una situación incómoda.

De su relato se desprende que en fecha 26/08/2016 sufre un accidente y debe permanecer hasta el 18/09/2016 internada, y que ese hecho marcó un antes y un



después en su relación con la denunciada. Destaca que durante el tiempo que estuvo internada fue visitada por la denunciada, quien aprovechaba esas visitas para hacer comentarios respecto de que había perdido el privilegio de tomarse vacaciones, por la cantidad de días de licencia por el accidente sufrido; que al reintegrarse a su puesto de trabajo en fecha 16/12/2016, fue maltratada por la denunciada, quien consideraba que su ausencia había sido injustificada; que la denunciada solía desacreditar su problema de salud aduciendo que era todo mentira; que la denigraba utilizando frases como "cuando se falta tanto, uno no puede volver al trabajo como si nada", "tienes que preguntar antes de hacer porque faltaste mucho", "vos no podes tomarte vacaciones" o "vas a tener que quedarte después de hora para compensar las usencias"; que comenzó a ser vigilada y controlada en sus tareas por sus compañeras -a pedido de la denunciada-; que recibió un trato desigualitario de parte de la denunciada, quien peticiono al Poder Ejecutivo mayores categorías para sus compañeras y no para ella; que la descalificaba como persona utilizando adjetivos como "inútiles", "taradas", "no se les cae ni una idea, tengo que hacerlo todo yo" y en particular con ella "sos rubia".

Agrega que la denunciada hizo diseñar un sistema informático en el que solo ella contaba con la clave para corregir y modificar datos, ello para llevar un control de los errores; y que durante los meses de huelga



amenazaba al personal y las amedrentaba para que no se sumaran a las medidas. Finalmente expresa que lo que se pretende es prevenir nuevas situaciones de violencia y maltrato cometidos por la denunciada.

De la prueba y medidas producidas en autos, encuentro lo siguiente:

1.) El informe del gabinete interdisciplinario que luce a fs. 7/11, da cuenta de la entrevista con la denunciante, la cual afirma que comenzó a trabajar en el Juzgado desde Noviembre de 2.015; que la relación en principio fue buena no así con una de sus compañeras, concretamente la Dra. N. O., quien luego renunció. En relación a su persona, expresa que de repente se volvió violenta; que todos los días le recalcaba que era "una rubia tonta" o "me criticaba por como vestía". Indica que ella no reaccionaba; que nunca tuvo problemas "en plantarse", pero que con ella "no podía"; que a dicha situación se le sumaría un accidente que tendría en el segundo semestre del 2.016; (por el cual se quemó el 20% de su cuerpo). En este punto reitera lo expresado en su denuncia de que recibía visitas de la denunciada, quien hacía comentarios que la ponían mal; y que cuando retornó a su trabajo le hizo la vida imposible; que le corregía todo y ordenaba a sus compañeras que la vigilaran. Expresa que todo ello condicionó su vida privada, que llegaba a su casa y no tenía ganas de hacer nada.



2) El gabinete interdisciplinario al expedirse sobre el posicionamiento ante el conflicto, expresa que se observa a la Sra. M., "movilizada afectivamente por las dificultades que ubica respecto de su situación laboral..."

3) Cabe destacar en este informe, lo manifestado por el equipo interdisciplinario respecto de la denunciada, quien manifiesta no entender el porqué de la presentación judicial, que está "sorprendida"; que ella revisaba todo porque era arrancar de cero, que tiene la voz fuerte, pero -reitera- que no entiende porque presentan las denuncias. En sugerencias, aconsejan tratamiento psicológico y psiquiátrico para la denunciada. Además de sugerir el no contacto entre si, lo que fue oportunamente resuelto con la medida cautelar dictada en autos.

4) En el acta de audiencia, que luce a fs. 12, que la denunciante mantuvo con la suscripta en el marco de la ley Provincial 2786 y Ley Nacional 26.485, la Sra. M. expresa que al principio la relación fue buena y que posteriormente comenzó a observar maltrato hacia la Secretaria letrada; y comenta diversas situaciones denigrantes y de humillaciones padecidas por ésta última. En concreto, con relación a su persona expresa que cambió su actitud a partir de Abril de 2.016; que la corregía permanentemente y que le decía frase como "Rubia tarada", "que no sabía nada", "que era inútil"; que antes del accidente la denunciada les decía que



no podían quedar embarazadas y menos todas juntas; y que tenían que agradecerle a ella que trabajasen, y que ya no fueran unas mantenidas. Agrega los comentarios que la denunciada le hacía cuando la iba visitar estando internada, y que cuando regresó a trabajar la situación de acoso y hostigamiento continuó; que le decía que "era una tarada"; que tenía reuniones con sus otras compañeras, a quienes le pidió que la persiguiera y la controlaran, y que estima que hacia todo eso buscando su despido o cese laboral.

Agrega que la denunciada durante las dos primeras horas de cada día mantenía, una reunión con ella y sus compañeras durante las cuales las humillaba mostrándoles los expedientes y señalando errores delante de todas y les decía frase como "Son unas huecas", "No se les cae una idea"; "inútiles". Finalmente expresa que desde que se fue en Abril, no la vieron más y que ahora se está trabajando bien.

5) En la audiencia, que la denunciada mantuvo con la suscripta, que obra a fs. 14/15, expresa -por medio de su letrado- que niega todos los hechos denunciados. La Sra. V. manifiesta que solicitó mediante nota, un aumento de personal que lo van acompañar como prueba documental; retira copia de la denuncia para contestar el traslado y expresa que relacionan lo acontecido con su intervención en el juicio político al intendente de Plaza Huincul.



6) A fs. 109/112, obra declaración testimonial de la persona que fue citada en reiteradas ocasiones por la denunciante como la Secretaria Letrada, a la cual denigraba y maltrataba de manera constante hasta que la misma se vio obligada a renunciar para preservar su salud, a saber Dra. N. O..

Previo a todo, la suscripta dispuso que la testigo N. O. preste una sola declaración en los Exptes. 76980, 76981 y 76982, autorizando la presencia de cada una de las denunciantes en la audiencia a realizarse. Y Luego la propia testigo petitionó que "... haciendo uso de su derecho, atento que se siente victimizada y estigmatizada se agregue copia del acta realizada en los autos "O. B. M. L. C/ V. R. N. S. s/ VIOLENCIA DE GENERO LEY 2786" (EXPTE. 76979/2017), y se tengan por reproducidas las respuestas en aquéllas preguntas que sean idénticas." Ante ello, y previa vista a la contraria, la suscripta resuelve: que atento el estado emocional de la testigo y entendiendo que la misma se está sintiendo mal con las declaraciones realizadas, evidenciando un estado de victimización, hacer lugar a lo requerido, máxime teniendo en cuenta la conformidad de los letrados. Sin perjuicio de lo expresado, consideré necesario para resolver la pretensión contenida en la denuncia que la testigo responda la pregunta número cuatro, y hacer lugar a la petición realizada por el



letrado de la denunciada en cuanto a que sea más clara respecto de las generales de la ley.

En tal sentido la testigo responde que "Con las chicas tuvimos siempre una relación de trabajo, algunas vez fuimos a cenar juntas. No tengo relación de amistad, pese a compartir algunos momentos. No tengo interés de cómo resultará el juicio. Si hubiera podido lo habría evitado". A continuación contesta la pregunta cuarta, manifestando que "...Respecto de M., ello ingresó en el Juzgado como sumariante, hacia de todo porque había días que delegaba S..." Agrega que "S.a debe haber hecho 20 resoluciones, pero lo que hacia era básicamente corregir. El resto de las resoluciones las hacíamos M., P. y yo. M. hacia lo mismo, hacia de todo. S. se refería a ella muy despectivamente, le decía "sos tan rubia". Recuerdo que un día S. la reto a L. muy feo, y ella la mañana siguiente vino llorando.. L. dos por tres estaba siendo mal tratada por S., porque le hacia las mismas objeciones que a mi. Nunca había nada que le viniera bien. Le decía que hiciera las cosas de una forma y después la cambiaba, aunque las hubiera hecho de la forma que ella quería. La sensación de miedo y temor de entrar la teníamos cada vez que escuchábamos que llamaba a alguna a su despacho. Por eso muchas veces tratábamos de corregirnos entre nosotras para evitar problemas con S.". (El subrayado me pertenece).



7) No paso por alto la contestación de demanda de la denunciada, y la prueba ofrecida, entre ellas, el acta notarial que luce agregado a fs 27/32, de la que se desprende mensajes de textos de celulares y de un washap (que en principio correspondería a las personas que prestaban servicios en el Juzgado de Faltas, denunciantes y denunciada), prueba que también es analizada por la suscripta. No obstante, dichos mensajes grupales no desvirtúan las circunstancias o hechos de violencia denunciados en autos, conforme se analiza a continuación.

III.- Sentado lo anterior, entiendo necesario analizar que se entiende por violencia laboral y que por violencia de género.

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, ninguna duda tengo que se ha producido violencia Laboral, mediante acoso psicológico. Para llegar a esta conclusión he ponderado los hechos constitutivos de la pretensión y la prueba producida en autos, que acredita las afirmaciones de la denunciante.

Ahora bien la violencia Laboral es más amplia, y la violencia de género es una especie de violencia laboral.

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 formula denuncia en los términos de la ley 2786 atento los hechos de violencia y maltrato recibidos en el ámbito laboral por la denunciada.

Dicho precepto legal en el Art. 1°, 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 domestica 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. 6° 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, he de adelantar que este último supuesto se advierte configurado en el caso de marras.

El interrogante que me surge, teniendo en cuenta la defensa opuesta por la accionada, es si ese "hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora" exige de la ley que tenga su causa en "su 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 importar cual es la mirada o posición del autor de la violencia, sin importar que el autor de la violencia ejerza tal hostigamiento porque sea "mujer". De modo que es posible que la denunciada actúe de igual forma con un hombre, o tal vez no.

Empero la respuesta a dicho interrogante la encuentro en esta 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 tal violencia 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 tal sentido, como enseña la doctrina especializada, “la ley asume la tesis de que la agresión a una mujer es una violencia estructural que encuentra su fundamento en las relaciones desiguales y jerarquizadas entre los sexos. Lo importante y significativo, también, es que pone esta ley en evidencia el trasfondo de género del problema, que el factor de riesgo para sufrir determinados tipos de violencia es el solo hecho de ser mujer” (Medina, Graciela; *Violencia de Género y Violencia Doméstica*).



Responsabilidad por daños; Rubinal Culzoni, Santa Fe, 2013, pp. 16-17).

En el caso de autos, del análisis crítico y global de la prueba producida se trasluce indudablemente no solo la existencia de desavenencias (personales, pero fundamentalmente funcionales u organizacionales) entre la denunciante y la denunciada, sino actos de violencia y persecución hacia la denunciante, que la han desestabilizado emocional y psicológicamente. 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 mas amplia al proteger a la Mujer en su ámbito laboral, cuando es víctima de violencia.

Debo destacar, que lo que aquí resuelvo no debe ser mal interpretado, en el sentido de que ningún superior o responsable pueda llamar la atención a un dependiente, mujer u hombre, o incluso corregir cuando hay mérito para ello, sino que dicha autoridad debe ser ejercida en forma razonable. Por ello, para evitar incorrectas interpretaciones, o múltiples denuncias de diferentes empleadas, 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 o directivos encuadran en el ejercicio regular y razonable, del poder de organización y disciplinario que les compete, (sin afectar la dignidad de las personas), 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 o "trato despectivo o discriminatorio", como decir a una empleada "sos tan rubia", para menospreciar sus aptitudes o capacidades. 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 su "dignidad humana".

En el caso de autos entiendo (amen de lo expresado), que se han configurado dos de los supuestos que establece la ley: a) DISCRIMINACION, al referirse a la denunciante como "sos tan rubia", entre otras manifestaciones, con lo cual, según la testigo trataba de menospreciarla como si "fuese tonta" y b) El HOSTIGAMIENTO PSICOLOGICO SISTEMATICO, reflejado en la conducta repetitiva de la denunciada, que en forma recurrente acosaba psicológicamente a la denunciante, mediante manifestaciones verbales y



persecución que le realizaba, incluso a través de sus compañeras, a quienes les pedía que la controlasen.

La testigo refirió, que la vio "llorar" a la denunciante, que le tenían "miedo", así como que le hacía corregir a sus compañeras lo que ella realizaba. No puedo dejar de considerar este testimonio, porque estamos en presencia de una funcionaria mujer, que de acuerdo al relato de las propias denunciadas, tanto en la causa que estoy resolviendo, como en las de sus compañeras Z., C. y O., que tramitan por expedientes separados, han destacado la situación que ella sufrió, "el hostigamiento psicológico" que padeció hasta que finalmente renunció.

Corresponde destacar lo expresado por la testigo, a fs. 111 vta y 112, al decir "había temor y miedo por la forma en la que ella te iba a retar, era intimidante y no te daba opción de poder decirle nada, ella directamente te decía las cosas como las quería ella con un tono de voz imperante y con sus aires de superioridad. Entonces cualquiera de nosotras que estaba en esa situación, decía "Por Dios, que se termine pronto". Yo la enfrentaba. Y yo les decía a las chicas yo me voy, y ellas me decían que ellas no podían hacer lo mismo, porque no conseguirían trabajo. Uno iba al trabajo para aguantar, y yo no creo que una vaya a eso a trabajar". Agrega "Respecto de la cuestión de género, V. decía por



ejemplo, "sos tan rubia", como si fuera "tonta", se lo dijo a L., y en una ocasión me lo dijo a mí..."

La testigo es un ejemplo de que el hostigamiento padecido provoca definitivamente en la persona víctima, su decisión de renunciar. La testigo pudo hacerlo, pero el resto de sus compañeras afectadas, no podían hacerlo por su necesidad económica y por el temor a no conseguir trabajo.

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, es muy amplia, comprende entre otros: la discriminación y el hostigamiento psicológico sistemático que persigue la exclusión laboral de la trabajadora; ejemplo de que ese fin es al que se llega con tal hostigamiento, es lo que le sucedió a la testigo N. O..

Conforme se ha destacado, 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”.

Como todo tipo de violencia, las mujeres son más afectadas que los varones. Es menos denunciada por el temor a perder el trabajo o sufrir represalias que afecten su trabajo e ingresos y en el entorno también se cuidan de posibles represalias. Esto, sumado a la vergüenza que sienten las personas que la padecen y por eso no denuncian, contribuye a su invisibilidad y naturalización.

En su protección, cabe destacar el Art. 3 de la CONVENCIÓN 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 la denunciada reviste el carácter de JUEZA DE FALTAS de la MUNICIPALIDAD DE PLAZA HUINCUL, que hacer lugar a esta denuncia no implica que se le impida ejercer su función como



tal o el ingreso a su lugar de trabajo (conforme claramente lo expuse en la resolución interlocutoria obrante a fs 93/95). La misma fue elegida por los mecanismos legítimos y constitucionales, careciendo la suscripta de facultades para privarla de sus funciones, ya que la Constitución Provincial y Carta Magna Municipal establece los mecanismos para ello. En tal sentido se señaló y se reitera que la denunciada ha accedido a su cargo de Jueza de Faltas, de conformidad con la normativa vigente, circunstancia que implica su designación por parte del Concejo Deliberante de la ciudad de una terna propuesta por el Departamento Ejecutivo Municipal (art. 117 de la Carta Orgánica, Ley 1803). Asimismo, dicha norma agrega, que el "juez municipal de Faltas goza de la garantía de inamovilidad para el desempeño del cargo mientras dure su buena conducta". Y que su remoción sólo puede ser dispuesta "por el Concejo Deliberante a través del mecanismo de juicio político" (art. 120 de la Carta Orgánica), por las causas allí previstas.

Destaco también que la "Municipalidad de Plaza Huincul organiza su propia administración de Justicia Municipal de Faltas, con plena autonomía institucional y administrativa" (art. 114 de la Carta Orgánica). En tales términos y atendiendo además a los principios republicano y federal que asume nuestra nación como forma de gobierno,



reitero que mal puede privarse a la denunciada de cumplir las funciones atinentes su cargo desde estas actuaciones.

Por ello, dispuse y aclaré que si bien no correspondía hacer lugar al pedido de levantamiento de la cautelar, la medida dispuesta no implicaba privar a la denunciada del ejercicio de su cargo como Jueza Municipal de Faltas de Plaza Huincul. Sin perjuicio de ello y a los fines de ampliar y efectivizar la cautelar ordenada en el ámbito laboral, se hizo saber primero al Consejo Deliberante y luego al Poder Ejecutivo Provincial (mediante Resolución de fs 201/201), que debían arbitrar las medidas necesarias para evitar que las partes de autos tengan contacto entre si.

En este entendimiento, corresponde señalar que hacer lugar a una denuncia en el marco de esta ley, contra un directivo o responsable de una persona jurídica o privada no implica privarlo 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 Municipio de Plaza Huincul, para el supuesto de que la denunciante, continúe prestando servicios, deberá arbitrar los mecanismos para que la Sra. M. pueda desempeñar sus tareas sin violencia u hostigamiento de parte de la denunciada.



Por todo lo expuesto, corresponde hacer lugar a la denuncia por violencia presentada por la Sra. L. M. S. M., ordenando que la denunciada Sra. S. V., debe cesar y abstenerse de todo tipo de conducta violenta, tanto gritos, como burlas, exabruptos, insultos, humillaciones, apodos, menosprecio, conductas discriminatorias o de hostigamiento y/o cualquier otro acto de perturbación o intimidación, agresión o maltrato hacia la denunciante, pudiendo y debiendo hacer uso del ejercicio de autoridad dentro de los límites razonables y en un clima de respeto y tolerancia.

V.- Finalmente, a diferencia del resto de las sentencias dictadas en los autos "O. B. M. L. C/ V. R. N. S. S/ VIOLENCIA DE GENERO LEY 2786" y "Z. L. H.C/ V. R. N. S. S/ VIOLENCIA DE GENERO LEY 2786", no he de expedirme sobre el procedimiento necesario para hacer efectiva esta sentencia en el ámbito laboral (como lo expresé en las causas citadas), ya que la denunciada ha manifestado a fs. 208 que la denunciante ha renunciado, y habiéndosele dado traslado, la misma mantuvo silencio.

En consecuencia, si bien dicha renuncia (de existir), no impide la resolución dictada sobre la admisibilidad de la denuncia, porque el objetivo de la ley no solo es proteger a la mujer sino prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra la misma; sí resulta abstracto



que me expida sobre las disposiciones necesarias para hacer efectiva esta resolución, en el ámbito laboral.

VI.- Las costas, de acuerdo a la forma en la que se resuelve, deberán ser soportadas por la denunciada vencida, 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. **M. L. M. S.**, contra la Sra. **N. S. V. R.**, 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 \$ 11.550,00 y del Dr. ..., patrocinante de la denunciada, en la suma de pesos OCHO MIL OCHENTA Y CINCO (\$ 8.085,00), con más IVA en caso de corresponder (arts. 6, 7, 9, 10, 11, 39 y concordantes de la ley 1.594). **REGÍSTRESE.** **NOTIFÍQUESE** electrónicamente a las partes.