



NEUQUEN, 24 de Febrero del año 2021.

**Y VISTOS:**

En acuerdo estos autos caratulados: **"N.N.T C/ V.M.B. S/ INCIDENTE DE APELACION (AUTOS PPALES 530134/20)", (JNQLA2 INC N° 2295/2020)**, venidos a esta **Sala II** integrada por los Dres. Patricia **CLERICI** y José I. **NOACCO**, con la presencia de la Secretaria actuante, Dra. Micaela **ROSALES** y, de acuerdo al orden de votación sorteado, **el Dr. José I. NOACCO dijo:**

I. Contra la resolución dictada el día 20 de noviembre de 2020 (fs. 10/11 vta.), el denunciado plantea revocatoria con apelación en subsidio, solicitando ser sobreseído de las imputaciones formuladas en su contra, para lo cual ofrece prueba y peticiona se revoque y se disponga el archivo de las actuaciones.

Manifiesta que no tiene problema con las medidas que se ordenaron, dado que las misma ordenan lo que no ha hecho ni piensa hacer, tales como violentar personas, insultar, agredir, o acercarse a la denunciante fuera del horario de trabajo.

Tampoco respecto a la concurrencia de programas terapéuticos o reflexivos o exámenes psicológicos o psiquiátricos, pero sí que se intente modificar conductas que no ha tenido o incluirlo en registros de personas con antecedentes de violencia de género.

Formula su descargo relatando que es gerente del Supermercado Mayorista Jaguar desde agosto de 2018 y que su ingreso se correspondió con la necesidad de mejorar el funcionamiento de la sucursal, disminuir la conflictividad en

relación a la atención y el orden, siendo relevante la difícil situación de confrontación permanente con el sector gremial.

Sigue diciendo haber logrado el mejoramiento integral de la sucursal con el costo de ser permanentemente víctima de intimidaciones, amenazas y actos de violencia denunciados.

Agrega que la relación conflictiva con los delegados gremiales del personal de la empresa, lo ha convertido en blanco de ataques, maltrato y persecución constata por parte de los Sres. Bidegain y Gallardo.

Aduce que en ese contexto se realizó una reunión de zoom entre delegados y trabajadores en la cual instigaron a formular denuncias de violencia contra su persona a fin de que sea despedido por la empresa o relevado del cargo de gerente de la sucursal.

Ello derivó en cuatro trabajadores que bajo presión enviaron telegramas reclamando ser víctimas de violencia señalándolo como autor de los hechos

Posteriormente, tomó conocimiento por la Srta. C. A. quien se retractó y ofreció sus disculpas a la empresa mediante telegrama.

Explica el funcionamiento de las cobranzas por caja en la sucursal, señala que todos los dependientes rotan en sus puestos físicos y funcionales y que tanto la jefa del sector o su auxiliar, Carla Victorio y Romina Roa efectúan la coordinación de esas tareas.

Ofrece prueba a fin de acreditar la maniobra organizada para apartarlo de su cargo de gerente y desacreditarlo personalmente.

Señala que la desaprensiva utilización de maniobras legales de protección para perjudicarlo, le causan una profunda aflicción espiritual, por lo que solicita ser sobreseído y se rechace la petición con costas.

II. Corrido el traslado, la contraria contesta y solicita su rechazo por cuanto entiende que el apelante se agravia simplemente por no estar de acuerdo con las medidas adoptadas.

Aclara que la mención e hincapié en el desempeño laboral y en las personas que trabajan en la empresa no tienen relación alguna con el hostigamiento y el acoso sufrido personalmente por parte del denunciado.

Considera una sorpresa que alegue un contexto de persecución en su contra cuando él persigue, hostiga e intimida a las trabajadoras de Yaguar, sobre todo a C. A.-

Reitera el ejemplo dado al inicio cuando relató el llamado telefónico a su propio padre para amedrentarla.

Sostiene que la demora injustificada de la empleadora en informar las medidas ordenadas por el a-quo configuran desobediencia a una orden judicial y mala fe.

Solicita se rechace el recurso con costas.

III. Entrando a analizar las cuestiones traídas a resolver, encuentro que la resolución recurrida debe ser revocada de acuerdo a los siguientes argumentos.

La ley de Protección Integral N° 2786 en consonancia con la nacional N° 26485 establece un régimen no sólo para prevenir los actos de violencia contra las mujeres en el ámbito público y privado de la Provincia, sino también para "sancionarlos" y "erradicarlos", admitiendo la posibilidad de aplicar sanciones frente a incumplimientos

tales como astreintes o arrestos -sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que correspondan (art. 20).

Para ello, otorga a los jueces amplias facultades para ordenar e impulsar el proceso, pudiendo indagar en los hechos con amplia libertad probatoria y utilizar presunciones para tener por acreditados los hechos cuando constituyan indicios graves, precisos y concordantes (art. 17) evaluando luego las pruebas conforme el principio de la sana crítica.

Ahora bien, el hecho de haberse dictado medidas preventivas en el marco de la ley sindicada con el objeto de proteger la integridad de la trabajadora denunciante, no puede implicar que se tengan por ciertos los actos de violencia denunciados.

En efecto, el juez de grado al decretar las medidas que consistían en oficiar a la empresa empleadora para que arbitre los medios para evitar el contacto físico directo entre las partes y ordenar al denunciado V. se abstenga de realizar conductas de hostigamiento, maltrato o perturbación directa e indirecta, consideró razonable su dictado en función de los dichos de la trabajadora y la documentación acompañada (telegrama y acta de denuncia judicial) en tanto otorgaban verosimilitud al reclamo.

No obstante, reconoce que las razones dadas por el denunciado en su descargo eran atendibles aun cuando no indagó acerca de la verdad de los hechos, los cuales no quedaron acreditados, ni existió al decir de la norma una presunción o un indicio "grave, preciso y concordante"

No puedo dejar de observar que las medidas son preventivas y tienen fecha de vencimiento pero, también es entendible que el denunciado manifieste que el trámite de las

presentes le causa un perjuicio moral y solicite ser sobreseído de las imputaciones que considera injustas.

Sobre todo cuando al formular su descargo y plantear la revocatoria acompañó una nota y un telegrama de una empleada que se retractó de la denuncia que formulara al Sr. V. en similares términos que la Sra. N., argumentando motivos que merecen ser indagados con mayor atención, dado que de dicha prueba también podría surgir que la situación de violencia o conflicto denunciados no se circunscribe a una "cuestión de género" sino que sea de otra índole.

Al respecto, esta Cámara de Apelaciones ha dicho que:

*"...Esta ley provincial tiene como objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres tanto en el ámbito público como privado de la Provincia (art. 1).*

*Al adoptar -en su artículo 2- la definición de tipos y modalidades de violencia previstos en la Ley nacional 26.485, tenemos que "la violencia contra las mujeres" que es prevenida, sancionada y erradica por esta normativa, es "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" (art. 4° de la ley nacional).*

Nótese, entonces, que estas normas especiales tienden a salvaguardar una -también- especial situación de violencia que es la de género; en el presente caso, en su modalidad de violencia laboral (art. 6 inc. c, de la ley 26.485) entendida como "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".

Desde esta premisa dada por el ámbito de aplicación de la normativa, entiendo que el razonamiento utilizado por el magistrado no es desacertado.

Es que la ley 26.485 "...asume la tesis que la agresión a una mujer es una violencia estructural que encuentra su fundamento en las relaciones desiguales y jerarquizadas entre los sexos. Este concepto es importantísimo para comprender la norma, ya que si no se parte de entender el concepto de género, no se puede comprender una ley que garantiza derechos que son comunes a hombres y mujeres y que ya contaban con legislación especial.

Tenemos entonces que la legislación tiende a amparar a las mujeres, cuando la vulneración se produce en un contexto de desigualdad.

Se apunta a problemáticas exclusivas de las mujeres, pero en tanto forman "parte de un grupo desaventajado en la estructura social que conforma el Estado. La mujer se

*para también frente al Estado en un peldaño inferior. Y la construcción del concepto de violencia que se propone en relación a las mujeres, tiene que ver con esa situación de inferioridad en la cual "la violencia aparece como un instrumento de un sistema de dominación por el cual se perpetúa la desigualdad entre mujeres y hombres, como estrategia de control sobre ellas". (Conf. "Sindicato de Empleados Judiciales del Neuquén C/ S. M. L. S/ Violencia Laboral contra las Mujeres", Expte. N° 504813/2015, Sala I).*

Es entonces desde esta perspectiva que debe examinarse el planteo de la actora y la configuración de violencia laboral por razones de género, para lo cual, corresponde la producción de la prueba ofrecida por ambas partes, conforme establece el art. 17 de la ley 2786, con todas las garantías del debido proceso y la defensa en juicio.

Así también, considero adecuado que en la instancia de grado se prorrogue la medida cautelar cuyo vencimiento se encuentra próximo a ocurrir hasta tanto se concluya con la etapa probatoria que aquí se habilita.

IV. Por todo lo expuesto, propicio al Acuerdo se haga lugar al recurso de apelación en subsidio interpuesto por el denunciado y se proceda en primera instancia a la producción de la prueba ofrecida por ambas partes, como así también, se prorrogue la medida cautelar en curso hasta tanto se concluya con la etapa probatoria habilitada.

Sin costas, por tratarse la cuestión que se resuelve de una suscitada con el juzgado.

**La Dra. Patricia CLERICI dijo:**

Por compartir los fundamentos vertidos en el voto que antecede, adhiero al mismo.

Por ello, esta **Sala II**

**RESUELVE :**

I. Modificar la resolución dictada el día 20 de noviembre de 2020 (fs. 10/11 vta.), en los términos establecidos en los Considerandos.

II. Sin costas de Alzada, por tratarse la cuestión que se resuelve de una suscitada con el juzgado.

III. Regístrese, notifíquese electrónicamente y, en su oportunidad, vuelvan los autos a origen.

**Dra. PATRICIA CLERICI - Dr. JOSÉ I. NOACCO**

**Dra. MICAELA ROSALES - Secretaria**