



NEUQUEN, 6 de octubre de 2016

Y VISTOS:

En acuerdo estos autos caratulados: **"SINDICATO DE EMPLEADOS JUDICIALES DEL NEUQUEN C/ SUAREZ MARIA LAURA S/ VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES"**, (Expte. N° 504813/2015), venidos en apelación del JUZGADO LABORAL 4 - NEUQUEN a esta **Sala III** integrada por los Dres. Marcelo Juan **MEDORI** y Cecilia **PAMPHILE**, por encontrarse apartado de la causa el Dr. Fernando Marcelo **GHISINI**, con la presencia de la Secretaria actuante Dra. Audelina **TORREZ** y, de acuerdo al orden de votación sorteado, el **Dr. Medori** dijo:

I.- A fs. 324/329 la actora interpone y funda recurso de apelación contra la sentencia de fecha 02.10.2015 que rechazó la demanda; pide se la revoque y se ordenen las medidas efectivas tendientes a prevenir situaciones de violencia, restablecer el equilibrio conculcado y fortalecer la autoestima de las víctimas, según el art. 5° de la Ley 2786 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Cuestiona en primer término la violación del debido proceso legal al impedírsele realizar alegaciones sobre la prueba producida, tal como había sido decretada anteriormente por el propio juez, así como por haber sentenciado prescindiendo del sustento fáctico y, fundamentalmente, al omitir analizar el contenido de los informes producidos por la perito psicóloga suficientes para demostrar los dos extremos necesarios para la procedencia de la medida: violencia contra las mujeres y afectación cierta de las víctimas.

Continúa criticando por falso uno de los principales argumentos de la decisión consistente en que se ha tornado innecesario el dictado de una cautelar luego de que el Tribunal Superior de Justicia dispusiera el traslado de dos de las víctimas y el otorgamiento de una licencia a otra, por no ser idóneas y contraponerse al objeto de la ley cual es el de



prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres tanto en el ámbito público como en el privado (art. 1º) y que el procedimiento allí previsto se dirige a su cese, al restablecimiento de la situación de equilibrio conculcada y el refuerzo de la autonomía de la voluntad y la capacidad de decisión de la víctima (art. 5º).

Finalmente señala que es desacertada la interpretación del juez cuando sostiene como necesario -para implementar la ley- que se acredite la existencia de una cuestión de género; la impugna porque constituye un sustento legal aparente además de restrictivo en materia de acceso a la justicia y tutela judicial efectiva.

Explica que la norma no establece dicho requisito y que la tutela prescinde el origen de la violencia que se ejerce cuando simplemente se deben acreditar que existieron actos y violencia de cualquier tipo cuya víctimas sean mujeres; igual de improcedente considera el argumento de "fuero especial" puesto que en todo caso -y conforme las previsiones y la finalidad de la ley- se trata de una instancia jurisdiccional.

Formula reserva de caso federal.

Sustanciado el recurso (fs. 333), responde la denunciada a fs. 353/355, y pide su rechazo con costas.

Niega que se haya impedido realizar alegaciones sobre la prueba, pudiendo haberlas efectuado, y que ello es atribución del juez que no lo estimó necesario.

Rechaza la existencia de violencia y que se haya dejado de analizar el contenido de los informes producidos por la perito psicóloga desde que nada agregaron y ninguna conclusión fáctica se puede inducir aquellos.

Respecto a la variación en la situación, considera que nadie puede desconocer lo que dice la Ley 2786 y que el propio apelante reconoce el rechazo del sumario administrativo



que interpusiera ante el Tribunal Superior de Justicia, que es el órgano competente.

Sobre el traslado de la empleadas señala que fueron realizadas por propia voluntad y después de que estuviera ausente de su trabajo por razones de enfermedad, esto último derivado del soporte denunciario que debió mantener y tiene en su cuerpo físico. Agrega que la pericia practicada a su parte concluye en la ausencia de indicadores patológicos que den cuenta de alteraciones en la personalidad que pudieran generar malos tratos, autoritarismo, morbosidad y animadversión para con otras personas.

Señala que no existió ninguna cuestión ni violencia de género que haya ejercido, y en lo que respecta a su acreditación, resalta la tenue crítica; agrega que nunca realizó un acto perturbador en perjuicio de las personas que trabajan en el mismo lugar, habiéndolo desarrollado con corrección, conforme lo sostiene el Subdirector, Dr. T.

II.- La sentencia objeto de recurso, imponiendo las costas en el orden causado, tiene por extinguido el proceso por violencia laboral sobre un grupo de mujeres dependientes del Registro de la Propiedad Inmueble del Poder Judicial de la Provincia del Neuquén, que fue promovido por la asociación sindical contra la Directora General de dicha repartición. Entiende el juez de grado que ha devenido abstracto.

Para así decidir, en principio, considera que la denuncia adolece de un defecto que torna inaplicable la Ley 2786, por no tratarse de una cuestión de género, y según los términos de la pretensión se trataría de "moobing" laboral.

En segundo lugar, porque la norma no prevé un proceso de conocimiento contradictorio con el fin de dictar una sentencia de condena como tampoco que las denuncias deban tramitarse como una demanda bajo un juicio sumarísimo cuando la columna vertebral de aquella lo constituye la prescripción del art. 13° que establece las medidas preventivas urgentes



que debe adoptar el juez a los fines del cese y restablecimiento de las condiciones.

Finalmente, que la protección en el caso se tornó innecesaria, considerando el cambio de situación de hecho, al tener por acreditado que la autoridad superior de los involucrados ha tomado debida nota de la situación planteada y ha concretado medidas que entiende conducentes para resolver la cuestión de acuerdo con el ejercicio natural de facultades propias.

III.- Vale recordar, en primer lugar, que invocando la representación sindical de las víctimas, los arts. 8° y 13 inc. b) de la Ley 2786, a fs. 1 / 4 la actora promovió denuncia solicitando que se ordene el cese de los actos de perturbación o intimidación que directa o indirectamente la Directora General del Registro de la Propiedad Inmueble realiza contra cinco mujeres (G.M.E., M.M.J., P.P.K., M.E.M. y F.G.B.) agentes que trabajaban bajo su dependencia.

Luego de reseñar diversos episodios acontecidos, en el tiempo y sucesivamente, se describen las conductas de: a) Prohibir conversaciones entre empleados; b) Cambiar inconsultamente y en reiteradas ocasiones el lugar de despacho de los empleados a fin de evitar su comunicación; c) Faltar el respeto a las empleadas, d) Dispensar trato ofensivo hacia las empleadas; d) Mantener una relación hostil y fustigante para con las empleadas; e) Tratar despectiva y descalificadamente a las empleadas; f) Condicionar o denegar arbitrariamente el uso de licencias reglamentarias de empleadas y la realización de tareas no exigibles legalmente; g) Crear y exigir el cumplimiento de normas procesales inexistentes, h) Provocar con su trato violento y despectivo el traslado de varios empleadas, i) Incurrir en maltrato laboral en relación a las empleadas.

Pide también la citación de la denunciada y, como medida preliminar y urgente, que a los efectos de resguardar



adecuadamente la salud y en el marco de la prevención de la violencia laboral se ordene que aquella cese de todo acto de perturbación o violencia respecto de las mencionadas empleadas.

Al requerírsele precisión sobre los hechos actuales de violencia de género - laboral en los términos de la Ley 2786, fecha y víctima de los mismos (por despacho del 10.02.2015 - fs. 20) la actora precisa los más recientes y de sólo tres de aquellas:

F.G.B.: por denegación de licencia por compensación de ferias, con elevación al superior con opinión desfavorable y sin fundamento; y la prohibición de comunicarse con sus compañeras ingresantes del mismo sector bajo el argumento de que resultaba una influencia tóxica.

M.E.M.: por burlas e ironías derivadas luego de que reclamara por un descuento mal practicado, expresándole que organizarían una vaquita para que tenga para comer, ridiculizándola ante una incorrecta liquidación de sus haberes; haberla llamado luego a su oficina e increparla por una supuesta falta de respeto hacia otra funcionaria al momento de formular aquel reclamo; y con motivo de su estado de salud, haber manifestado a las empleadas de la oficina que se trataba de un hecho aleccionador para inculcar obediencia en el resto del personal, y que, además, tenía un médico amigo que le otorgaba certificados.

G.M.E.: por el cambio intempestivo, inconsulto e infundado de su lugar de trabajo, con considerable experiencia y largos años en la misma oficina; y haberla increpado en tono muy elevado de voz, con destrato desagradable frente a otras compañeras, cuando le comunicó haber participado de una reunión con un vocal del Tribunal y los representantes gremiales, por la situación y la problemática que atravesaba el personal, provocándole llanto y angustia.



En el auto que dispone el traslado de la denuncia del 18.02.15 (fs. 24), el juez de grado decidió disponer como medida preventiva urgente que la denunciada cese de manera inmediata con los actos de perturbación o intimidación que directa o indirectamente realice hacia las empleadas del Registro de la Propiedad inmueble, con cita del inc. b) del art. 13 de la Ley 2786 y "a los efectos de resguardar adecuadamente la salud y en el marco de prevención de violencia laboral".

Dicha medida fue dejada sin efecto por la Alzada por resolución del 21.05.2015 (fs. 144/155) al considerar que previamente se debía sustanciar el pedido con la denunciada y la Provincia del Neuquén, anoticiando al Poder Judicial a través del Presidente del Tribunal Superior de Justicia (TSJ), conforme a que la situación se centraba en el ámbito laboral, no pudiendo quedar aquellas ajena al debate y a las decisiones que se adopten cuando los cuestionamientos involucran determinaciones que hacen a la organización de un servicio estatal, así como que la denunciada no reviste el carácter de empleadora, ni -por ende- era su responsable final.

Se destacó allí la necesidad de salvaguardar el derecho de defensa en juicio y posibilitar la adopción de la mejor decisión, requiriendo ello mayores elementos, en tanto que del propio relato de la denunciante surgiría que el máximo órgano judicial, a través de su Presidente, habría tomado conocimiento e intervención en la situación, aunque se desconociera su alcance, y que disponer determinadas directivas que impacten en el ámbito interno y en la organización del servicio sin oír la previamente, se presentaría como una decisión jurisdiccional apresurada.-

Finalmente agregó que, una vez cumplido lo indicado, el magistrado estaría en condiciones de resolver acerca de la procedencia, y en su caso, alcance de la cautelar anticipatoria solicitada.



IV.- Que a los fines del abordaje del memorial, estimo oportuno y prudente señalar que a partir de lo denunciado por la actora, y de las sucesivas resoluciones transcriptas que llegan firmes a esta instancia, el objeto de la litis quedó delimitado en los pedidos de medidas destinadas al cese de todo acto de perturbación de trabajadoras mujeres y el resguardo adecuado de su salud, y a su respecto, la prevención de la violencia en el ambiente laboral correspondiente a un organismo del Poder judicial de la Provincia del Neuquén donde acontecieron los episodios que fueron atribuidos a la funcionaria de la que aquellas dependían.

Conforme a ello se justificó la intervención del Estado Provincial como responsable final, además de la funcionaria denunciada -que no revestía el carácter de empleadora-, y por involucrar -con estos cuestionamientos- la organización de un servicio estatal.-

La denunciada y empleadora rechazan las conductas violentas y que se trate de una cuestión de género explicando que se ejercieron facultades privativas y reglamentadas de la organización interna (fs. 41/53 y 259/279).

Que en su presentación la Provincia del Neuquén informa que luego de los episodios denunciados se realizaron entrevistas al conjunto del personal del organismo en base a las que se elaboró una Propuesta de Trabajo con la finalidad de la mejora en el desarrollo del trabajo cotidiano del Registro de la Propiedad Inmueble, que además prevé la capacitación de ingresantes, el trabajo con personal de conducción y encuentros con personal del organismo, programa que fue aprobado por el tribunal Superior de Justicia por Acuerdo N° 5296 del 24.06.2015 (fs. 184/187) y concretado mientras la funcionaria denunciada gozaba de licencia médica (fs. 294/295).



De la prueba resulta que luego de la declaración de dos trabajadoras M.E.M. y G.M.E. (fs. 58/59 y 60/61), se produce la pericial en psicología de ellas (fs. 298/300 y 301/302) y que fueron afectadas a la Escuela de Capacitación a partir del 27 de abril de 2015 (Decreto de Presidencia Nro. 269/15 -fs. 256), para posteriormente acogerse a la jubilación ordinaria desde el 01 de enero de 2016 (Acuerdos 5373 y 5407).

También es de público conocimiento que M.M.J. ha sido trasladada a un organismo distinto del Registro de la Propiedad Inmueble, al que sí se reintegró recientemente la denunciada -agosto de 2016- luego de habersele otorgado licencia médica desde el mes de abril de 2015.

Atendiendo entonces a los términos de la demanda planteada y las previsiones de las Leyes 2786 y Nacional Nro. 26485, los arts. 14 bis y 16 de la Const. Nacional, 22 y 45 de la Const. Provincial, 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer, y la doctrina sentada por el Máximo Tribunal Provincial en la materia allí regulada, anticipo que propiciaré al acuerdo que se revoque el pronunciamiento de grado, por considerar que el caso resulta alcanzado por las normas citadas y que el procedimiento seguido con la intervención de la denunciada y la empleadora de las mujeres afectadas por violencia laboral es el allí habilitado a los fines de garantizar la defensa en juicio.

A su vez, atendiendo a los antecedentes que acreditan el apartamiento de aquello garantizado por el conjunto de normas citadas respecto a los derechos de trato igualitario, a la dignidad, no discriminación y tolerancia laboral respecto de aquellas mujeres vinculadas por una relación de trabajo pública y protectorio contra la violencia laboral, habrá de prosperar la denuncia de la actora representando a las trabajadoras G.M.E., M.M.J. y M.E.M. .



Luego, respecto a la medida solicitada para que cesen los actos censurados, postularé que ha devenido abstracta conforme a las nuevas circunstancias evidenciadas; más ello no implica impedir que puedan formularse denuncias por aplicación de la Ley Provincial Nro. 2786, de suceder hechos nuevos de la misma naturaleza.

Por último, y en los términos del art. 34 de la Ley 26485, estimo que procede la pretensión al encontrarse pendiente de acreditación el resultado y suficiencia de aquellas decisiones vinculadas a la salud y reinserción laboral de las mujeres involucradas, agentes y funcionarias que aún cumplen tareas, e independientemente de dónde lo hagan (arts. 2, 13 inc. d) y g) de la Ley 2786 y 7 inc. c, 16 inc. e) y 26, inc. a-5 de la Ley 26485), así como respecto al abordaje interdisciplinario dispuesto en el ambiente de trabajo donde acontecieron las conductas objeto del presente, que informara el Tribunal Superior de Justicia (Acuerdo N° 5296) y su Presidente, que se derivaron de la infracción a de normas protectorias de las mujeres en el ambiente de trabajo (arts. 2, 13 inc. g y h de la Ley 2786 y 26 inc. a-7 de la Ley 26485).

En punto a lo que postulo al acuerdo, y su argumentación, estimo útil incorporar al análisis cómo es abordada la problemática que genera la violencia laboral en el ámbito privado cuando afecta a una mujer en los sistemas jurídicos de países con semejantes valores y raíces culturales al nuestro, como es el caso de España, cuya Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995) - es equivalente a nuestra Ley de Contrato de Trabajo- prevé que:

“Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tienen derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de



la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa" (art. 37 inc. 7).

Y para el caso de que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios, dentro del régimen de la "Movilidad geográfica" se estipula que "para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo". Art. 40 inc. 3).

También dicho ordenamiento contempla como causa de suspensión y extinción del contrato de trabajo, la "decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género" (inc. n art. 45 e inc. m, ap.1 art. 49).

Finalmente, la mayor tutela radica en la previsión del art. 55 que considera "nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, particularizando el supuesto "de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley." (5-inc.)

A.- En el análisis del marco fáctico principiaré, dado el ambiente laboral que existía desde antes de la denuncia, con controversias y reclamos caracterizados, entre otros, por: diferencias en la asignación de tareas, la responsabilidad y solvencia de empleados y funcionarios; permisos para ausentarse y hacer el refrigerio, con su



posterior compensación fuera del horario; cúmulo y retraso de trabajo; y déficit edilicio.

Luego se produce el suceso por el que la funcionaria denunciada otorgó opinión desfavorable a la confirmación de una persona ingresante (fs. 33), del que derivó que la asociación sindical actora, para canalizar éste y aquellos reclamos, haya convocado a una serie de medidas de acción directa que redujo aún más el desenvolvimiento de tareas y agravó el retraso de los trámites registrales, con espiralización de las controversias que afectaron aún más las relaciones interpersonales, contexto frente al que, la primera decidió abordarlos mediante la restricción de licencias, el dictado de reglamentos dirigidos a delimitar el refrigerio y las autorizaciones de salidas durante la jornada, así como cambios de tareas o desplazamiento de agentes a otras oficinas que involucraron, y afectaron entre otros, a las trabajadoras aquí representadas, que detentaban experiencia, idoneidad y años en un mismo sector.

A su vez, la denunciada ya había advertido sobre las condiciones laborales:

-A fs. 35/36 obra el rechazo de un pedido de licencia por fería judicial peticionada por la agente F.G.B. fundado en las ausencias por enfermedad y estudio, existencia de retraso en los plazos (fs. 37/38).

-A fs. 39, obra la nota del 18.12.2013 donde señala los múltiples reclamos que se hicieron a la Mesa de Ayuda y a la División Mantenimiento, sin que se haya dado solución a inconvenientes de reparación de ascensor, equipo de calefacción y aire acondicionado, muebles para servidores, reparación del tapizado de sillas y sillones o cambio de los mismos, arreglo de la rampa de acceso al edificio, fallas en el servicio eléctrico, provisión de cortinas y dispositivos de acceso a puertas.



-A fs. 183, la nota del 20.04.15, en la que luego de informar sobre los reglamentos dictados, se refiere a los agentes del sector del tercer piso que manifestaron desagrado profiriéndoles insultos con motivo de las ordenes de servicio que había dictado para reorganizar actividades y personal en determinados sectores, luego de lo acordado entre el Tribunal y el sindicato en el sentido de compensar descuentos de haberes con el desempeño de labores y recuperación del atraso generado como consecuencias de medidas de fuerza; agrega que aquellas expresiones y conductas son habituales en el trato cotidiano con los funcionarios del registro; también que dicho personal había destrutado a otros agentes que habían aceptado las órdenes.

Como anticipara, la asociación gremial -aquí actora- recurrió a diversas vías para exteriorizar sus reclamos (fs. 40), y los efectos que tuvo en el ambiente laboral queda reflejado en el Decreto 795/14 del 19.12.2014, que dispuso la suspensión del cómputo de los plazos procesales y autorizó el retiro del personal, con motivo de las medidas de acción directa en disconformidad con una disposición de carácter administrativa, que produjo una ocupación completa que impidió el ingreso del público en el lugar de trabajo, con agresiones sonoras que alteraron el normal desenvolvimiento e imposibilitan el desarrollo de actividades, circunstancias que pueden atenta potencialmente contra la seguridad del personal que no se adhiere a las medidas de fuerza, del público y los funcionarios que allí se desempeña, calificando a la actitud gremial de inadmisibles al perjudicar a toda la comunidad; e instando a la conducción del sindicato "a recorrer los caminos democráticos e institucionales correspondientes para la realización de peticiones, a fin de no generar situaciones que afecten derechos de otras personas" (fs. 189).

La diligencia judicial que se agregó a fs. 294/295 cumplida con la intervención del subdirector que -como



protagonista- describe la evolución constante de la problemática en el organismo, desde el año 2013 en que asume funciones.

Y aún insuficiente como informe técnico de las condiciones o ambiente laboral del organismo, revela:

-Que "se vivieron situaciones conflictivas con el personal de todo tipo, entre los mismos agentes y con la funcionaria";

-Que todo "detonó" por la no confirmación de una agente;

-Que "hubo mucha renovación de personal" y que "las mismas generaciones no tienen la misma docilidad",

-Que la titular del organismo denunciada "quiso poner orden pero eso generó rechazo".

-Que "en el contexto en que la Escribana tomó las decisiones cuestionadas para el funcionamiento del Organismo, la gente no lo acataba, originándose confrontes gremiales.

Que "la funcionaria no tomó decisiones equivocadas sino para su mejor funcionamiento del servicio".

Que "fue la detonación de la situación que se venía generando, concretamente la falta de confirmación de una persona ingresante"

Que "de allí se generó un gran problema", que motivó "la denuncia judicial",

Que por eso la denunciada dictó una orden de servicio por la que lo designó como Jefe del Sector Dominio y del Sector Vuelco de Oficio, y "lo habilitó a dictar otra por la que distribuyó el personal de los sectores y provocando un cambio, por el "malestar interno en los dos Sectores".

Que en "el Sector Dominio había rivalidad interna, por lo que la resolución hacía cambiar el lugar físico desde el Sector Dominio al Sector Vuelco de oficio ubicado un piso más abajo en el edificio y al lado del despacho de la Sra. Directora del Registro.

Que "se interpretó que el cambio físico era para un control por parte de la Escribana cuya oficina se encuentra continua



al Sector Vuelco de Oficio" y "se afirmó que había sido una resolución del funcionario y no de la Escribana buscando un ambiente de menor tensión entre los agentes, ofreciéndose además que no se cambien físicamente pero si las tareas".

Que "luego se dejó sin efecto las resoluciones para evitar mayores problemas. Continuó de la misma forma como estaba el Sector Dominio a pedido del personal" y "se hicieron luego cambios que desactivó el problema interno".

Que "hoy hay problemas internos, y por ello tiene que dictar órdenes de servicio en ausencia de la Escribana.

Que "los conflictos estaban en el Sector Dominio que se desactivaron por los cambios que se tuvieron que efectuar.

Que "en el Sector Vuelco no hay problemas Y en la Mesa de Entradas tiene que dictar órdenes de servicio ante la ausencia por razones de maternidad de la Prosecretaria Regina Heit.

Recuerda que hubo un relevamiento del Tribunal Superior de justicia recabando información en los Sectores sobre la temática y que en ese momento no estaba en funciones la Escribana quien se encontraba con licencia desde Abril de 2015.

Luego de señalar que dentro del Organismo se encuentran trabajando seis (6) hombres y aproximadamente cuarenta y tres (43) mujeres, reflexiona que: "Hay cuestiones personales que se llevan al ámbito laboral pero entiende que no es contra el género mujeres".

Al ser descripto el ambiente de trabajo por las agentes víctimas que declararon en el proceso, el detalle no guarda sustanciales diferencias.

Sólo amplían respecto a aquellos episodios individuales en que fue afectada su dignidad y estabilidad psicológica tal como lo evidencia la pericia de la especialidad:

Así M.E.M. (Fs. 58/59) narra el suceso derivado del descuento de sus haberes, y que lo informó a una funcionaria



porque ese día estaba con licencia médica; aclara que ella nunca adhería a los paros, y que le calló muy mal que la denunciada se acercara luego a ella diciéndole: "ya solucionaron el problema y que iban a hacer una vaquita para el fin de semana".

Agrega que luego la llamaron a una reunión para decirle que en su reclamo le había faltado el respecto a la funcionaria, que ese día estaba muy sobrecargada de trabajo por el retiro del personal, y le dijeron que con su actitud, "el personal tomaba la misma conducta" y que "esto era aleccionador porque el resto iba a copiar" su forma de actuar.

Que "T. asumió que" había pasado mal la información y me "ofreció el dinero de la vaquita", lo que motivó que ese mismo día se retirara con un ataque de llanto total, que fue al psiquiatra porque estaba medicada y por dejar la medicación, y a partir de ahí tuvo que tomar mayor dosis.

Al otro día la escribana fue a la oficina a aclarar que ella no tenía la culpa si ella tenía un médico amigo para hacer los certificados.

"A partir de ese momento la escribana no me hablo más, me manda a decir la tarea por otras compañeras. Yo nunca deje de saludar. Ese día que ella me hablaba en forma elevada, mi compañera M.G. escuchaba el tono elevado que estaba usando conmigo. "

Otra situación a fines de mayo de 2014 "estábamos trabajando atrasados, en una reunión de la oficina de Dominio, una compañera C. trataba de explicarle que estaba aprendiendo el trabajo ya que le habían cambiado las funciones y por eso no rendía. La escribana decía que nosotros no queríamos trabajar. En la misma reunión nos pidió que redobláramos el esfuerzo.

"Otra compañera C. había ido al médico por una tendinitis en su mano derecha y entonces le explicó en esa circunstancia del pedido de la escribana que tenía un



certificado médico y que iba a faltar a partir del día siguiente. La escribana le dijo que piense bien lo que iba a ser. La chica se fue re mal, ella solo le estaba avisando. De hecho esta chica tuvo licencia por tres meses en la cual le hicieron juntas médica donde le verificaban la situación de que no podía trabajar.

"Desde el día que me llamaron a su oficina, la escribana no me dirige la palabra ni me saluda. "

"Después de esa situación, un mes después, me llama el Dr. T. a su despacho y viene la escribana y me preguntan porque el trabajo está atrasado, en mi área hay dos persona más y solo me llaman y preguntan a mí. La escribana comento irónicamente que C. tenía tendinitis y está en otra área"

"Ya no habla más con la escribana S., no puedo opinar y ni explicarle nada, nos hace callar la boca, Es una persona difícil la escribana.

"Con la escribana no se puede hablar, y nos dice en las reuniones que no queremos trabajar. Que somos unas vagas.".

G.M.E. (fs. 60/61) declara que "Desde diciembre de 2014 empezamos a tomar medidas de fuerza por problemas edilicios que lo planteábamos desde hacía rato. ... En medio de esto no se confirmó a una compañera, se sumaron dos reclamos.

Que en el mes de enero de 2015 le comunicó el subdirector que la Directora había decidido que pasara a la Oficina de Dominio, de palabra, sin resolución. Al preguntarle, le respondió que como tenía la misma categoría de la compañera que se había jubilado podía pasar. Que se enojó porque había hablado otra cosa con la Escribana. Que tenía 27 años juntas trabajando con su compañera y que le pareció que se lo tenía que decir personalmente la escribana.

"Que ya no tenía la apreciación porque había comenzado a hacer medidas de fuerza.



"Que con su compañera se apoyaban en el trabajo por razones de salud, y que no quería el cambio. Que habían hablado de colaborar con la otra oficina, pero sin hacer el cambio.

"Cuando la escribana volvió al trabajo después del 16 de enero no volvió a hablar conmigo sobre el tema.

"El día 5 de febrero que el sindicato le presentó una nota explicando la reunión del sindicato con compañeros del Registro con el Dr. M., quien se había comprometido a mediar para recomponer el diálogo." Y la denunciada "no recibió a la representante gremial, que solo recibió la nota."

"Sobre la modalidad de reponer el horario, un día le dijo al subdirector que se quedaría media hora más, y que le respondió que se había quedado tres días y que era un funcionario. Y que la escriban tampoco se podía quedar. Y le sube el tono de voz. Los dos, el subdirector y la escribana se reúnen y me quieren dejar la llave del registro. Que se iba a almorzar y venían. Otras personas se quedaron trabajando pero directivos no se quedó ninguno.

"Que la escribana le pidió explicaciones sobre la reunión con el Dr. M., que éste le había dado la razón y que la orden de servicio la hizo porque los empleados se quejan de la gente que sale y no repone después las horas. Yo me fui a otra oficina y temblaba. Yo me fui después al sindicato.

"Esta situación no es la del 5 de febrero, esto es constantemente con el subdirector vienen a preguntar, a consultar todo el trabajo.

"En la oficina de Vuelco de oficio donde estamos cinco personas, atendemos el teléfono donde los particulares, los escribano y abogados consultan.

"El subdirector está aprendiendo, nosotros le explicamos. A V. que es muy capaz le preguntan todo. Cuando ella no está me pregunta a mí. Nosotros además del teléfono,



matriculamos ahí en esa oficina las propiedades que están inscriptas en tomo y folio.

"Yo así no puedo trabajar, lo hable con la escribana y con el subdirector D.. Y no puedo hacer todo, le dije que me digan el trabajo concreto.

"La escribana le explicamos porque observamos el trámite. Ella se enoja y empieza a gritarnos, algunos la soportan pero yo estoy cansada. Si me viene a preguntar, no me tiene que después discutir. Yo le digo que hacemos lo que dice la ley, yo ya estoy por jubilarme. A ella le queda a mano nuestra oficina. Nos hemos quedado con V. muchas veces después de hora. Quiero trabajar tranquila. No me lo merezco. Nosotros le hemos puesto garra. Los funcionarios se retiran a las 13 horas y un minuto.

"El mayor problema está en la oficina de Dominio donde hay más atraso y los funcionarios no hacen nada.

"Yo escuche los gritos que le daban a mi compañera E..

"Nos trata mal cuando nosotros hacemos el trabajo, se enoja y nos grita.

"Ella quiere que seamos afables, que significa ser amable, cortés y sociable. Ella le pidió eso a R. eso está en el informe por el que no la confirman, no importa si hacia bien el trabajo.

"Con el escribano que tuvo problemas R. también lo tuve yo cuando estuve en mesa de entradas.

"Recuerdo que en diciembre la escribana nos pidió compasión para los escribanos y gente que pide escrituras y ella no tuvo compasión con nosotros ni con R. Q."

Sin perjuicio del escaso desarrollo y análisis de la problemática, con el informe resultante de la pericia psicológica de las empleadas, se revela su estado con motivo de las situaciones vividas a partir del trato recibido de la denunciada, y cómo las afectó:



M.E. (fs. 298/300) centra su malestar en los hechos sucedidos en relación a un descuento mal practicado, por el cual se sintió "humillada" como los comentarios de la denunciada que la "hicieron sentir una miserable", y que la última tiene "cambios repentinos de humor", "culpabilizar a los empleados por el retraso en el trabajo a entregar", "proporcionar un trato denigrante y enviar mensajes contradictorios.

Que necesita controlar las relaciones con el mundo exterior y se siente presionada por las tensiones que se presentan en su ambiente; que tiende a perder la estabilidad frente a las presiones y conflictos, ya que los mecanismos defensivos con los que cuenta para tal fin son insuficientes dejándola expuesta a las presiones del medio. Se descarta sintomatología compatible con trastorno de acuerdo al DSM IV.

Refiere momentos de angustia y llanto inmotivado aislados sin constituir los mismos un cuadro psicopatológico en sí mismo. Siente malestar por su situación laboral actual, ya que se encuentra en un sector nuevo (Escuela de capacitación), cumpliendo tareas diferentes a las que estaba acostumbrada y sin existir gran caudal de trabajo.

G.M.E. (fs. 301/302) refiere que siempre tuvo buena relación con la denunciada a quien conoce desde antes, que amaba su lugar de trabajo, y que le decía a aquella que tenían que ser más ordenados.

Que los conflictos se iniciaron por los problemas edilicios y la no confirmación de una empedada que se encontraba en período de prueba, además porque se sentía sobrecargada y terminaba cumpliendo tareas que le correspondían a otros sectores, por lo cual comenzó a "poner límites: No atiendo el teléfono, que los profesionales le pregunten a otros".

Explica que esto habría ocasionado que la denunciada "comenzara a defenderse" y que la situación de mayor tensión



se da a partir del cambio de actitud suyo, manifiesta que se sentía muy cansada, con dolor de cabeza y contracturas.

Que las circunstancias le generaban tristeza, ya que nunca había tenido problemas con otro jefe anteriormente.

Informa que presenta poca confianza en sí misma, que necesita regular las relaciones interpersonales de modo de mantener una distancia óptima, tendiendo al aislamiento. Valora de sí misma proteger a los demás, inspirar paz.

Le interesa el presente y la realidad inmediata, manteniendo conflictos del pasado sin resolver.

Obtiene cierto disfrute de enfrentar situaciones de conflicto y presión, pero no posee mecanismos defensivos adecuados para enfrentarlos.

No presenta sintomatología compatible con trastorno de acuerdo al DSM IV. Manifiesta sentirse más tranquila en el nuevo lugar de trabajo, y no evidencia signos de angustia o malestar. Se siente optimista frente a su jubilación.

Finalmente, la materia objeto de análisis, se integra con los antecedentes sobre la situación y estado de la denunciada, que informa el dictamen psicológico de fs. 303/305.

Allí la profesional consigna lo que aquella registró como el inicio de conflictiva a nivel laboral luego de la no confirmación de una empleada que estaba en período de prueba; explica que seguidamente miembros del gremio se disponen en el ingreso al edificio donde funciona su lugar de trabajo. Se angustia al relatar lo sucedido. Refiere que no podía dormir, tenía diarrea y estaba muy angustiada.

En mayo del 2015 consulta a un profesional quien la medicó, continuando con terapia 2 veces por semana hasta la actualidad, y que actualmente se encuentra bajo licencia psiquiátrica indicada por su profesional tratante.

Refiere que tanto G.M. como M.E. tenía una excelente relación.



Posee gran confianza en sí misma y buenos recursos que le permiten mantener un equilibrio emotivo. Orientada en el presente, se encuentra dispuesta a enfrentar el mundo. Se percibe como un ser adaptable, sociable y alegre, protectora con quienes se lo requieren.

No presenta sintomatología compatible con patología de acuerdo al DSM IV, ni alteraciones en la personalidad que pudieran generar malos tratos, autoritarismo, morbosidad y animadversión para con otras personas.

Sin embargo, no se puede pasar por alto que la especialista pudo comprobar que:

-se hallaba angustiada, direccionada al pasado, con conflictos sin resolver.

-con defensas para enfrentar las presiones y conflictos, pero que éstas resultarían insuficientes para enfrentar las presiones del entorno social, y que necesita controlar las relaciones con el mundo exterior.

-le genera angustia y llanto su situación laboral, le preocupa su futuro, ya que no se siente en condiciones de volver a trabajar, pero a su vez también se encuentra comprometida con su trabajo; y

-expresa malestar por sentir que esta situación le ha generado un daño a su imagen.

B)A partir de lo hasta aquí reseñado hallo razón al inicial cuestionamiento de la actora respecto del marco legal que pretende involucrado en el caso, esto es la Ley 2786, y que el juez pretende excluir de sus alcances.

En particular cuando ya su art. 1º anticipa el objeto, cual es el de: "Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres tanto en el ámbito público como privado de la Provincia", a cuyo fin en su art. 8º regula un procedimiento judicial cuya finalidad 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”.

A continuación, el art. 2º remite a las definiciones, tipo y modalidad de violencia que prevé la Ley Nacional N° 26.485, y de esta última citar que su art. 4º prescribe que: “Genera violencia sobre una mujer aquella 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 y comprendidas en ellas “las perpetradas desde el Estado o por sus agentes”.

Y como violencia indirecta a: “Toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón”.

Describe los tipos de violencia que pueden afectar a una mujer en el inc. 2º del art. 5º de la ley nacional, y la “Psicológica” como aquella: “Que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación”.

Conforme lo expuesto no cabe otra interpretación que la literal, esto es, que los recaudos para instar el procedimiento regulado es que la víctima de violencia sea una mujer y que la conducta se desarrolle dentro de una relación desigual de poder.



En punto a ello, la ley provincial es precisa cuando lo que se promueve y garantiza, es:

- El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia (inc. b);
- Las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos (inc. c);
- El desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres (inc. d)
- El acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia (inc. f);
- La asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia (inc. g).

En conclusión, los antecedentes fácticos descriptos en la denuncia son susceptibles de ser alcanzados por las citadas leyes especiales, al involucrar a mujeres que trabajan como agentes del Poder Judicial, y por existir una directa relación jerárquica con la denunciada, que detenta la función de Directora del Registro de la Propiedad Inmueble donde aquellas se desempeñan, a quien se le atribuye las conductas legalmente censuradas, y comprender la proveniente del Estado o por sus agentes (rt. 4º Ley 26485).

Interpreto que la norma no requiere la acreditación de otra condición subjetiva u objetiva del o los agresores al tiempo en que se concreta la violencia, que no sea que éstos detenten el poder o dominio en la relación o las circunstancias en que se desarrolla el vínculo con la mujer.

Tampoco que proceda considerar, como lo previene el juez de grado, que exista riesgo de que el procedimiento legal implique habilitar un fuero especial, ni tampoco transgresión a normas constitucionales de mayor jerarquía; por la simple razón de que el concreto objeto o finalidad de las citadas



normas es abordar, revertir y prevenir la violencia contra una mujer, sea en sus raíces como sus efectos, precisamente porque se genera en una relación en que se encuentra en desventaja, y en tanto con ello se protegen también derechos fundamentales como son la vida, la salud, la igualdad, la libertad, la dignidad y al trabajo.

En su redacción las leyes no han distinguido respecto a la condición sexual del sujeto del que proviene la conducta censurada. Y ello se puede inferir con precisión, porque cuando la afectación es en relación a las personas del sexo masculino, la ley nacional lo clasifica expresamente como una conducta discriminatoria; así en el art. 5 reconoce a la violencia indirecta como "toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón".

A su vez su art. 2º también lo distingue porque luego de establecer como uno de sus objetivos el de eliminar la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida (inc. a) y a continuación agrega el derecho de las mujeres a "vivir una vida sin violencia" (inc. b), así como generar condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar "la discriminación" y "la violencia" contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos (inc. c).

C) En sentido coincidente respecto al marco legal aplicable para los casos en que una mujer es víctima de violencia en su lugar de trabajo, tanto como el procedimiento que se garantiza a los denunciados, y sobre los alcances de las medidas que se adopten en relación a las personas involucradas y su prevención, se ha expedido el Tribunal Superior de Justicia de Neuquén en la causa: "B., C. C. C/ PROVINCIA DEL NEUQUEN S/ CESE DE ACOSO LABORAL" (Expte. N° 147 - año 2006, Sec. Civil, Acuerdo N° 12, Voto del Dr. O. Massei) en reciente fallo (01.08.2016), al decidir en sentido



afirmativo la procedencia de una pretensión de cese de conductas constitutivas de mobbing laboral en la relación de empleo público provincial planteada por una trabajadora que había sido canalizado a través de una acción de amparo.

En primer lugar, ratificó su doctrina sentada en los Acuerdos N° 6/11 "ROMERO" y N° 30/13 "HERRERA" respecto a que el mobbing laboral, no escapa al ámbito de la Administración Pública, tratándose de una figura que se caracteriza por la repetición o reiteración de conductas hostiles, persistentes, producidas en el ámbito laboral y que tienen como objetivo, provocar un desgaste psicológico con la intención de que se abandone el puesto de trabajo, de disciplinar, de que se acepten determinadas condiciones o, simplemente, como forma de denigración; y agregó que la violencia como fenómeno social no resulta ajena a la comunidad del trabajo, y una de sus manifestaciones es el acoso psicológico o comúnmente llamado mobbing laboral.

Luego dejó sentado, en lo que estimo seguir como doctrina judicial, a los fines de decidir los presentes:

-Que cuando una trabajadora acude a la justicia solicitando medidas protectorias contra la violencia laboral, sea en el ámbito público como privado, y por tratarse de derechos fundamentales, resulta operativa la tutela proveniente de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Arts. 1°, 2°, 5°, 11.1, inc. B, 12, 15, 23) y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem do Pará" mediante la cual los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia; compromiso internacional que fue cumplido por el Estado Argentino con la sanción de la Ley N° 26.485 (B.O. 14.4.09) denominada "Protección Integral a las mujeres" y, en el territorio de la Provincia del Neuquén, la



Ley N° 2.786 "Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres" que adopta la definición, tipos y modalidades de violencia previstos en la Ley Nacional, e instaura un procedimiento judicial que corresponde seguir para casos que una trabajadora denuncia violencia laboral;

-Que las enunciadas constituyen un conjunto de normas que garantizan el respeto a los derechos de trato igualitario, a la dignidad, no discriminación y tolerancia laboral respecto de aquellas personas vinculadas por una relación de trabajo - pública como privada-, y protectorio contra la violencia laboral.

-Que las normas antes citadas establecen un proceso eficaz para la tutela de la mujer trabajadora víctima de violencia laboral que debe ser abordado de manera interdisciplinaria; debe ser rápido e informal, pero respetando el derecho de defensa del denunciado. - -Que cuando una trabajadora acude a la justicia solicitando medidas protectorias contra la violencia laboral -y en tanto se denuncia lesión a derechos fundamentales- el proceso sumarísimo o urgente se impone y aquél no puede quedar supeditado al resultado de los procedimientos administrativos regulados por la legislación local (Art. 7 incs. e) y f) de la Convención de Belem do Para y arts. 5° y 6° de la Ley Provincial 2786); reafirmando que las garantías reconocidas por la Constitución Nacional, la Provincial e Instrumentos internacionales, no pueden subordinarse a las facultades del empleador atinentes a la organización y dirección del trabajo, asignación de tareas y poder disciplinario, especialmente cuando se denuncia abuso de tales facultades.

-Que en tales casos, si el vínculo jurídico que une a las partes es de Empleo público, el desplazamiento de la competencia, que en principio resulta ser originaria de este Tribunal Superior de Justicia, se atribuye a la Judicatura de



primera instancia en lo Laboral para entender en estos casos que se denuncia violación de derechos fundamentales.

-Que en la temática de violencia laboral se debe diferenciar por un lado, la pretensión de cese de los actos o hechos reprochables, en tales casos, la acción de amparo previsto en el Art. 43 de la Constitución Nacional se presenta como la vía idónea, en cuanto, recurso sencillo, rápido e idóneo para el restablecimiento de derechos o, de tratarse de una víctima mujer el procedimiento previsto en el capítulo III de la Ley Provincial N° 2.786 y el Decreto Reglamentario N° 2.305 (24.11.2015).

-Que cuando se reclamen los daños y perjuicios derivados del mobbing, el proceso ordinario resulta el adecuado para la acreditación de los diferentes presupuestos de responsabilidad ante los tribunales competentes según las normas específicas; así, cuando se trate de empleo público, en nuestra provincia entenderán los jueces con competencia administrativa y en caso de empleo privado los jueces laborales (Arts. 24 de la Ley 2.786, 24 del Decreto Reglamentario 2305 y 35 de la Ley Nacional N° 26.485).

En tal sentido, también me he pronunciado con motivo de la admisión inicial de una acción judicial encuadrada en la ley provincial 2.786, con el objeto de hacer cesar la violencia denunciada por una trabajadora con motivo de la baja e interrupción de una licencia médica, persecución laboral y la privación del sustento y la cobertura social para restablecer su integridad psicológica; en tal caso, propicie su admisibilidad con fundamento en el art. 3° de la Ley Nacional de Protección Integral de la Mujer que garantiza los derechos reconocidos por la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, la Convención sobre los derechos de los niños y la ley 26.061 de Protección integral de los



derechos de las niñas, niños y adolescentes, particularizando los procedimientos judiciales urgentes y preventivos cuando se encuentren amenazados o vulnerados, en su art. 16º, tanto como en el art. 5º de la citada Ley Provincial de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres ("F.,B. P. C/ PROVINCIA DEL NEUQUEN S/ VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES" (Expte. N° 501694/2013 - Interloc. 28.03.2014).

Destaqué que en tales supuestos, como el que aquí se analiza que:

"Es necesaria una visión amplia de la realidad en procura de garantizar en forma efectiva los derechos consagrados en las normas jurídicas y dar con ello cumplimiento a la misión esencial del poder judicial, en los términos de las consignas normativas transcriptas. En este sentido, vale tener en cuenta la definición de violencia brindada por el art. 4 de la ley nacional, "...toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, ... afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial...".

Respecto de la actualidad de la violencia en el ambiente del trabajo, hace más de dos décadas que se trata. Ya en el Informe OIT 98/30 titulado "La Violencia en el Trabajo" (Violence at Work" - Duncan Chappell y Vittorio Di Martino- Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1998. ISBN 92-2-110335 8) difundido el 28 de julio de 1998 (http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang--es/index.htm#N_1_), la describía como una tendencia global y que el riesgo de sufrirla era considerablemente mayor para las mujeres:

"Los brotes de violencia "que se producen en los lugares de trabajo de todo el mundo permiten concluir que este problema rebasa en efecto las fronteras de los países, los ámbitos de trabajo o cualesquiera categorías profesionales".



"En algunos lugares de trabajo y ocupaciones, como los taxistas, el personal de los servicios sanitarios, el personal docente, los trabajadores sociales, el servicio doméstico en países extranjeros o el trabajo solitario, sobre todo en los turnos de noche del comercio de detalle, existe un grado de riesgo ante la violencia mucho mayor que el correspondiente a otros ámbitos u ocupaciones.

"Dicho riesgo es considerablemente mayor para las mujeres, dado que se concentran en las ocupaciones más expuestas, como la enseñanza, el trabajo social, la enfermería, la banca y el comercio minorista.

"Tanto los trabajadores como los empleadores reconocen cada vez más que las agresiones psicológicas son una forma grave de violencia. La violencia psicológica incluye el amedrentamiento de grupo o "mobbing", es decir, la intimidación y el hostigamiento psicológico colectivos.

El informe fue elaborado a partir de una encuesta del Instituto Interregional de las Naciones Unidas para Investigaciones sobre la Delincuencia y la Justicia, 1996 International Crime (Victim) Survey (Nota 2) en la que se registraron las observaciones de estos trabajadores sobre lo que consideraban les había ocurrido en el lugar de trabajo.

Según los datos contenidos en esta encuesta, los trabajadores franceses son los más expuestos a convertirse en víctimas de actos de violencia en el lugar de trabajo: el 11,2 por ciento de los varones y el 8,9 por ciento de las mujeres denunciaron haber sido objeto de agresiones en el año anterior, mientras que 19,8 por ciento de las mujeres denunciaron "incidentes de carácter sexual" en el mismo período de doce meses.

Entre los datos relativos a algunos países comprendidos en la encuesta de 1996 figuran los siguientes: en Argentina, el 6.1 por ciento de los varones y el 11,8 por ciento de las mujeres indicaron haber sufrido agresiones en el



año anterior, mientras que 16,6 por ciento de las mujeres dieron cuenta de incidentes de carácter sexual; en Rumania, dichos índices fueron de 8,7 por ciento, 4,1 por ciento y 10,8 por ciento; en Canadá, de 3,9 por ciento, 5,0 por ciento y 9,7 por ciento; en Inglaterra/País de Gales (considerados como una unidad), de 3,2 por ciento, 6,3 por ciento y 8,6 por ciento; por último, en los Estados Unidos, de 1,0 por ciento, 4,2 por ciento y 5,3 por ciento.

En 1996, una encuesta de la Unión Europea basada en 15.800 entrevistas celebradas en sus quince Estados miembros mostró que, el año anterior, el 4 por ciento de los trabajadores (seis millones) habían sido objeto de violencia física, 2 por ciento (tres millones), de acoso sexual, y 8 por ciento (doce millones de trabajadores), de intimidación y amedrentamiento.

Específicamente sobre la "Violencia psicológica" explica que:

"En los últimos años, se han conocido nuevos antecedentes que demuestran las consecuencias y daños resultantes de la violencia no física, que suele denominarse "violencia psicológica".

"En ésta quedan comprendidos los siguientes comportamientos:

"Amedrentamiento - El amedrentamiento en el lugar de trabajo está siendo citado con creciente frecuencia en las quejas sobre violencia laboral. Se trata de todo comportamiento ofensivo de un miembro del personal que, mediante actos revanchistas, crueles, malintencionados o humillantes, busque debilitar la condición de otro trabajador o de un grupo de trabajadores. Concretamente, puede tratarse, por ejemplo, de:

-crear dificultades cotidianas a toda persona que pueda desempeñar mejor las funciones profesionales del "amedrentador";



-alzar la voz o gritar sistemáticamente al dar instrucciones al personal subalterno;

-imponer el "amedrentador" sus puntos de vistas como única manera correcta de realizar las tareas;

-negarse a delegar responsabilidades argumentando que nadie merece su confianza;

-mortificar a otros miembros del personal con críticas negativas incesantes o privar de responsabilidades a los trabajadores que muestren grandes competencias o aptitudes profesionales.

"Algunas investigaciones efectuadas en el Reino Unido determinaron que el 53 por ciento de los trabajadores han sido víctimas de amedrentamiento y persecución en el trabajo y que 78 por ciento han presenciado comportamientos de tal índole. Las consecuencias para las personas afectadas pueden ser extremadamente negativas.

"Un estudio realizado en Finlandia sobre los efectos del amedrentamiento en los empleados municipales ha puesto de manifiesto, por ejemplo, que el 40 por ciento de los trabajadores perseguidos se consideraban sometidos a un estrés "intenso" o "muy intenso", que 49 por ciento experimentaban un agotamiento inhabitual en su ocupación y que 30 por ciento se sentían "a menudo" o "constantemente" nerviosos.

Acerca de la "Intimidación y hostigamiento colectivo", describe que se trata de:

"Un problema que se agrava cada vez más en Alemania, Australia, Austria, Dinamarca, Estados Unidos, Reino Unido y Suecia es la práctica conocida como "mobbing" o intimidación y hostigamiento psicológico que un grupo de trabajadores ejerce sobre otro trabajador que convierten en blanco de su hostilidad. Entre las formas que reviste este comportamiento, figuran, por ejemplo: la repetición de comentarios negativos sobre una persona o las críticas incesantes en su contra; "hacer el vacío" a un trabajador, desalentando todo contacto



social con éste; o la propagación de chismes o de información falsa acerca de la persona que se quiere perjudicar. Se ha estimado que el hostigamiento psicológico es un factor coadyuvante en 10 a 15 por ciento de los suicidios en Suecia.

"En los nuevos modelos de análisis de la violencia en el trabajo se ponen en un pie de igualdad sus manifestaciones físicas y las psicológicas, y se reconoce plenamente la importancia que tienen los actos de violencia menos graves", dice Vittorio Di Martino, uno de los autores del informe de la OIT".

Como "Causas de la violencia en el lugar de trabajo" el informe indica que la violencia en el entorno de trabajo se deriva de una combinación de causas, relativas a las personas, el medio ambiente y las condiciones de trabajo, así como a las formas de interacción entre los propios trabajadores, entre los clientes y los trabajadores y entre éstos y los empleadores.

"Rechazamos la idea de que la violencia en el lugar de trabajo obedezca únicamente a factores personales", dice el Sr. Di Martino. "Nunca lograremos prevenirla o ponerle coto si nos basamos sólo en esta premisa".

Acerca del "costo de la violencia en el lugar de trabajo", según la OIT "los actos de violencia provocan una alteración inmediata y a menudo duradera de las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto. En los empleadores recae el costo directo del trabajo perdido y de la necesidad de mejorar las medidas de seguridad. Entre los costos indirectos se pueden citar la menor eficiencia y productividad, la reducción de la calidad de los productos, la pérdida de prestigio de la empresa y la disminución del número de clientes".

Bajo el subtítulo "Cómo reaccionar ante la violencia" el informe de la OIT propone hacerle frente en forma multifacética, aplicando medidas:



-preventivas, que tomen en consideración las raíces de la violencia y no sólo sus efectos;

-específicas, dado que cada forma de violencia exige remedios distintos;

-múltiples, en el sentido de que se necesita combinar diferentes tipos de respuesta;

-inmediatas, es decir, hay que establecer con anticipación un plan de intervención inmediata para contener los efectos de la violencia, análogo a las intervenciones en caso de agresión terrorista;

-favorables a la participación de todas las personas directa o indirectamente afectadas, incluidos los familiares, los directivos de la empresa, los colegas y las propias víctimas;

-a largo plazo, habida cuenta de que las consecuencias de la violencia también se manifiestan a largo plazo y que, por ende, las medidas coyunturales no bastan.

Según la OIT, se va afirmando la idea de que para actuar contra la violencia se necesitan enfoques globales.

En lugar de buscar una única solución aplicable a cada problema y situación, deberían analizarse todos los factores generadores de violencia y explorarse estrategias variadas. Las acciones contra la violencia en el lugar de trabajo suelen ser restringidas, circunstanciales y mal definidas.

Al difundirlo el principal objetivo de la OIT fue el de aportar informaciones y análisis que permitan a "las autoridades de los organismos estatales, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los profesionales que se ocupan de seguridad y salud en el trabajo, los directivos encargados de la gestión de recursos humanos, los instructores y los trabajadores promover el diálogo y la formulación de políticas e iniciativas que apunten a repudiar la violencia y erradicarla inmediatamente del lugar de trabajo", sumándose a



otros anteriores ya publicados con directrices sobre temas afines, como el estrés profesional, el acoso sexual y los problemas derivados del consumo abusivo de drogas y alcohol en el lugar de trabajo.

La relevancia del informe no sólo radica en su contenido, sino por haber sido elaborado por un organismo internacional con 187 estados miembros -entre los que se encuentra nuestro país- que, como bien reza su página oficial, fue fundado en 1919 con el objetivo de promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo, tanto como que sus definiciones, diagnósticos y medidas para abordar tales temáticas, con la particularidad de tratarse de una estructura tripartita, donde en las deliberaciones de sus órganos principales, los trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos, garantizando que las opiniones de los interlocutores sociales queden fielmente reflejadas en sus normas, políticas y programas.

D) A tenor de los antecedentes colectados, y descartada la simulación de las mujeres trabajadoras, sus declaraciones y dictamen pericial permiten tener por comprobado que el trato dispensado por la denunciada las llevó a padecer situaciones que no estaban en condiciones de enfrentar, perturbando su desarrollo personal, sufriendo humillación, culpabilización y coerción verbal, causándoles perjuicio a su salud psicológica y autodeterminación.

Coinciden M.E.M. y G.M.E. que ellas fueron maltratadas por el enojo y los gritos o voz elevada que les dirigió la denunciada, generados en tareas que estarían mal realizadas y acusándolas de no querer trabajar.

M.E.M. explica además que la hizo llorar al sentirse humillada luego de hacer su reclamo por haberes mal descontados, ironizando sobre su solución ("hacer una



vaquita"), que la llevó a aumentar su medicación psiquiátrica; luego le insinuó que obtenía certificados médicos de favor para justificar inasistencias, relativizando el impacto en su salud.

G.M.E. refiere acerca del cambio de tareas inconsulto y sorpresivo, el recargo de actividades y la exigencia para que dé explicaciones sobre una reunión con uno de los vocales del TSJ, que la hizo temblar; provocándole todo ello dolores de cabeza y contracturas, cansancio y generando poca confianza en sí misma.

Que las situaciones que afectaron la dignidad de las trabajadoras, por críticas innecesarias o comentarios humillantes, incluso frente a otros agentes y funcionarios, no fueron superadas contemporáneamente ni generaron disculpas o acuerdos sobre lo sucedido, a pesar que tenían largos años de experiencia y con idoneidad del organismo, no adherían regularmente a medidas de fuerza y mantenían muy buena relación con la funcionaria.

Y las desavenencias se acentuaron desde que las trabajadoras evidenciaron que apoyaban los reclamos sindicales y a advertir contradicciones en la organización y distribución del trabajo, afectándolas el recargo de tareas que no les correspondía cumplir o por cuestionarlas en cómo la hacían.

Resultan previsibles los efectos perjudiciales que generan en las personas que trabajan los cambios de su lugar y tareas, cuando además tales decisiones llegan a través de órdenes sorpresivas, y decisiones organizacionales bajo forma escrita, sin que se genere convicción, sumado además la urgencia o el cúmulo de labores; y el resultado fue el obtenido: para imponerlas o resolver cualquier contrariedad se debió alzar la voz o gritar, y hacerlo de manera que lo percibieran más allá de los individualmente involucrados.

También la sorpresa del cambio de postura de las agentes -que era el de colaborar- influyó en el proceder de la



denunciada, y allí deriva el siguiente efecto, no menos censurable, que fue dejar de hablarles y saludarlas.

Tales extremos insumen todas las características de aquellas conductas que la ley y el informe de OIT censuran, como intimidación y el amedrentamiento.

La información que brinda el funcionario sobre el ambiente de trabajo (fs. 294/295) que estimé relevante transcribir antes, casi en forma íntegra, no contiene ninguna palabra o frase como: intercambio de ideas; recabar opinión; reunión de trabajo; compromiso común; propuestas; compatibilizar actividades; consenso; elaboración conjunta; capacitación; entrenamiento; idoneidad; comprensión; consultar; etc.

Se destaca en su descripción: "situaciones conflictivas de todo tipo"; "detonación de la situación que se venía generando"; "poner orden"; "generó rechazo"; "no lo acataban"; "falta de "docilidad"; "rivalidad interna"; "distribución de personal de los sectores"; "cambiar el lugar físico"; "desactivó"; "tensión"; "malestar"; "problemas internos"; etc.

Luego, la negativa a conceder a una agente licencia por compensación de días trabajados o pretender implementar soluciones mediante el cambio de tareas o sector de trabajo, para llegar finalmente a la necesidad de disponer el pase a otros organismo.

Por ello, el traslado a un sector diferente u otro organismo, aún cuando tuviera en miras la eficiencia en las tareas, y luego preservar a las personas implicadas o el ambiente laboral, tales decisiones no pueden ser consideradas sino como integrando, y de manera funcional, a la solución con la que se pretende cerrar la situación de violencia; por ello que todo desplazamiento impuesto debe ir acompañado de otras medidas en relación a los trabajadores.



En el caso, lo concretado ni hizo más que revelar el grado de afectación en que se encontraban las involucradas, aún con años de antigüedad y con vasta experiencia e idoneidad en las tareas que realizaban, y la muy buena relación que habían mantenido hasta que se sucedieron los episodios analizados.

Por último, aún cuando no se haya aportado sobre el estado o condición de salud de M.J.M., actualmente se encuentra desempeñando tareas fuera del organismo por haberse dispuesto su traslado.

Considerando que no existe prueba de que tal desplazamiento responda a otra motivación que no sea el antecedente de haber sido incluida en la pretensión inicial junto a otras trabajadoras en la que se reseñaron diversas y genéricas conductas atribuidas a la denunciada (fs. 1 / 4), procede reconocer que resulta alcanzada por los efectos de la presente.

En definitiva, concluiré en que se encuentran configuradas y acreditadas las conductas que las leyes censuran, y que permiten calificarlas como de violencia psicológica, haciendo procedente la denuncia, tal como anticipara.

E) A su vez, procede el rechazo de la denuncia por falta de prueba en relación a P.P.K. y F.G.B., y particularmente sobre esta última, al no haberse aportado otros elemento indicativos de que la opinión negativa al otorgamiento de una licencia haya constituido un exceso, ni obedeciera a otra motivaciones que las propias necesidades en que se fundó.

F) Que el análisis hasta aquí desarrollado quedaría incompleto si dejara de hacer referencia a la particular situación que atravesaba la denunciada al tiempo de los episodios analizados en relación a las funciones y los medios



que disponía para responder con solvencia por el servicio registral dentro de plazos legales o razonables.

Todo ello, en un contexto de atraso de los trámites, el ingreso de nuevos agentes que deben ser capacitados y la reducción de la jornada laboral por distintas razones (autorizaciones de salida, licencias, refrigerio, etc), sumado a condiciones edilicias e infraestructura que se comprobó deficiente como ambiente laboral, y generador de muchos reclamos que se mantuvieron en el tiempo, esto último tan así que derivó en el posterior traslado del organismo.

Y que exigía de la funcionaria suma previsión en la distribución de tareas, en la que definitivamente gravitaron las relaciones interpersonales -agentes/funcionarios y agentes entre si- y no menos, los efectos de las medidas de acción directa precisamente de la asociación sindical, que no sólo influyó en el avance de los trámite de los terceros sino en cómo aquellos, según adhiran o no a tales prácticas, asumieran el atraso; así lo revela lo informado por el funcionario en la constatación, los términos de las notas y las exhortaciones que se formularon a la actora.

No comprobado que los acuerdos alcanzados para el cese de las medidas de acción directa incluyeran mecanismo de consenso sobre tareas dirigidas a superar el trabajo pendiente, de tal forma de que sean razonables, proporcionadas y no afectaran el equilibrio obtenido, derivó en que por sí la denunciada ejerciera lo que entendió implicaba su responsabilidad organizacional, y que por otra parte corresponde.

Más sólo fue con su visión, y en el afán de superar en el menor tiempo posible el estado de la tramitación, que le impidió advertir sobre el real estado de las relaciones interpersonales en general y los intereses individuales de agentes y funcionarios luego de un conflicto de notables particularidades, y decidir sobre la modalidad más adecuada;



por ello, aún avalada en sus atribuciones reglamentarias, suspendió su mayor parte su implementación.

De todas formas ello permite exteriorizar que aún contaba con recursos para comprender la complejidad de la situación y la necesidad de recurrir a otras medidas.

Igualmente, cabe advertir lo evidenciado al momento de ser evaluada psicológicamente: "se encuentra angustiada, direccionada al pasado, con conflictos sin resolver. Presenta defensas para enfrentar las presiones y conflictos, pero éstas resultarían insuficientes para enfrentar las presiones del entorno social Necesita controlar las relaciones con el mundo exterior" y que "ya no se siente en condiciones de volver a trabajar, pero a su vez también se encuentra comprometida con su trabajo", expresando "malestar por sentir que esta situación le ha generado un daño a su imagen."; y todo ello constituyen antecedentes que avalan la procedencia de la pretensión respecto a la suficiencia de las medidas personales a su respecto, tal la licencia médica concedida.

Aclarar además que con lo expuesto no se pretende justificar las conductas constatadas en relación a las trabajadoras que estaban bajo su dependencia, más bien explicar hasta qué punto la voluntad de dar la respuesta funcional e institucional que su responsabilidad le exigía, pudo llevar a descuidar aspectos de la comunicación e interrelación, tratándose de una labor compleja y conjunta, donde además se sumaron muchos reclamos y que, al combinarse, derivaron en los episodios cuestionados, más se insiste, fueron el producto de un momento.

Esto se confirma con el dictamen pericial agregado que informa la solvencia técnica e intelectual, y capacidad humana de la denunciada, y más relevante, la ausencia de indicadores patológicos que den cuenta de alteraciones en la personalidad que pudieran generar malos tratos, autoritarismo, morbosidad y animadversión para con otras personas (fs. 305).



G) También cabe aludir al rol de la asociación sindical aquí actora que, si bien ha atendido los legítimos intereses de sus representadas para que no vean vulnerados sus derechos como mujeres trabajadoras, procede se la exhorte para que, sin desnaturalizar su rol sindical, efectivice aquellos aportes para que, luego de superado el conflicto en sí, se facilite la recomposición de las relaciones interpersonales, teniendo en miras no sólo la armonía del ambiente laboral sino también el principal objeto y esencia del Poder Judicial, que es el de dar respuesta a los requerimientos de los justiciables y usuarios del servicio de justicia.

H) Habiendo concluido en la infracción legal denunciada, procede retomar el análisis a los fines de atender el objeto procesal y las prescripciones de las Leyes 2786 y 26485, concretamente el abordaje de la situación de las mujeres involucradas, tanto como la protección y prevención a concretarse a su respecto, en el ambiente de trabajo del organismo, a cuyo fin estimo útil reseñar las pautas fijadas por el Tribunal Superior de Justicia al dar respuesta a lo demandado en el antecedente que se cita, tales:

"(...) que se termine con el maltrato psicológico laboral (mobbing) de la que es víctima ..., absteniéndose de generar y realizar conductas que continúen provocando daño en la salud psico-física de la víctima, ordenándose el restablecimiento de los derechos constitucionales violados que con el accionar ilegal e ilegítimo ha causado la demandada a la trabajadora ", y

"(...) volver a su trabajo segura de que no será afectada en su salud psíquica por parte de las autoridades ... (quienes responden a la demandada), en condiciones normales y salubres para su dignidad y su salud y que sus derechos constitucionales serán restablecidos y respetados"

Como allí se reseña, la sentencia de primera instancia tuvo por configurada la situación ilícita por parte



de empleados superiores de la empleadora por lo que a ésta se le atribuyó responsabilidad (art. 1113 C.C), al haberse afectado la dignidad de la trabajadora y causarle perjuicio moral, ante "... el exceso en la relación de trabajo entre la demandante profesional de ... la Provincia del Neuquén a través del sector ..., con daño directo a la personalidad íntegramente considerada ..., estigmatizada como persona conflictiva, desacreditada en su capacidad profesional, desautorizada en su función profesional académica y menospreciada como ser humano".

La trabajadora interpuso recurso de apelación porque la juez omite decretar el cese del moobing laboral y para que la demandada se abstenga de generar acciones que dañen su salud.

La Cámara de Apelaciones desestimó el planteo por entender que se había acreditado un régimen laboral en el ámbito administrativo idóneo para garantizar los derechos de los empleados, y que podía culminar con la posibilidad de recurrir por ante el TSJ; y concretamente: "[...] atendiendo a la enunciación de los actos y/o actitudes tenidas por dañosas, el acogimiento de tal demanda importaría vedar al organismo público empleador del ejercicio del poder disciplinario, de dirección, asignación de tareas, evaluación de desempeño, condicionar todo juicio relativo al comportamiento del agente en la interacción personal a la posesión de un título de grado en psicología laboral lo cual resultaría en indebida restricción de las facultades legales asignadas al ente público empleador, infringiendo la división de funciones que consagra el art. 12 de la Constitución de Neuquén y confiriendo un improcedente "bill de indemnidad" absoluta al amparista"; y concluye en el rechazo de la apelación con fundamento en la incompetencia para resolver sobre el fondo de la cuestión planteada: sancionabilidad de



la conducta sometida a sumarios disciplinarios en el ámbito administrativo regulado en el Estatuto aplicable".

El Tribunal Provincial aborda el caso con la premisa de responder a la controversia central de: "si corresponde ordenar el cese de las conductas constitutivas del mobbing laboral denunciado".

Comienza destacando que la problemática posee fuerte repercusión en la actualidad, por cuanto la "violencia" como fenómeno social no resulta ajena a la comunidad del trabajo y que una de sus manifestaciones es el acoso psicológico o comúnmente llamado mobbing laboral.

Sostiene que, ante la denuncia de infracción a la normativa constitucional referida a la igualdad y condiciones dignas de trabajo, tales garantías no pueden estar subordinadas a las facultades del empleador atinentes a la organización y dirección del trabajo, asignación de tareas y poder disciplinario; y agrega:

"Considero que, hoy por hoy, no se admite el abuso del poder del empleador en desmedro de la dignidad y libertad de la persona trabajadora. Esta interpretación no significa otorgar un "bill de indemnidad a la trabajadora" como lo han entendido los jueces sentenciantes ya que el reconocimiento legal del flagelo ayudará para que socialmente se tome conciencia de que hay conductas que son intolerables y son reprochadas por la sociedad".

Concluye entonces, en primer lugar, que se había violado la ley dada la protección constitucional contra la violencia laboral y por la omisión de aplicar la Ley Nacional N° 26.485, destacando que sus disposiciones son de orden público y vigente al momento de decidir la presente causa. (Art. 15° incs. a) y b) de la Ley 1.406).

La reseña que realizo importa porque se vincula con la etapa en que se avoca a la recomposición del litigio -Art.



17 de la Ley 1.406- y al resultar de interés para los presentes en relación a las pautas allí delineadas.

El Máximo Tribunal Provincial parte de que la pretensión de cese de conductas constitutivas de mobbing laboral y la necesidad del dictado de medidas protectorias dirigidas a evitar el daño en la salud, tal como fue planteada, constituye una acción preventiva.

Luego, siguiendo la doctrina de la Corte Suprema de la Nación -receptada por este Tribunal Superior (Ac. N° 2/11; R.I. 1074/94, 4/08 y 230/10 del Registro de la Secretaría Civil), cuando indica que las sentencias: "[...] deben ceñirse a la situación existente al momento de ser dictadas (fallos: 301:947; 306:1160; 318:342, entre muchos otros), consideró necesario requerir "un informe actualizado sobre la realidad laboral, o sea, lugar donde presta servicios, desde cuándo, los motivos de la innovación, si la hubiere, y nombre de las autoridades de las que dependa.

Recibe como respuesta que la actora actualmente cumplía funciones en el lugar de trabajo solicitado en la medida cautelar, donde se comprueba "un ambiente laboral diferente al inicio de la presente acción", acreditación que estimó forzoso y de interés transcribir la parte pertinente de la decisión administrativa que había habilitado el reintegro:

"Que ésta Jefatura Zonal, está al tanto del proceso judicial iniciado por la agente ..., por mobbing laboral. Que es necesario, realizar un acompañamiento, desde esta Jefatura, en el reinicio de actividades de la agente.... " Y, en la parte resolutive, dispone: "...Art. 1° Reintegrar a sus actividades laborales en ... , a la agente B... a partir del primer día hábil del mes de ... ". Artículo 2° La mencionada agente cumplirá funciones y toda su carga horaria en el, a excepción del tiempo que le insuma las tareas de ..., que ya está desarrollando ... y con conocimiento de... " la dependencia administrativa, será ... ".



También tuvo por acreditado que se "llevaron a cabo medidas atinadas para evitar riesgos en la salud de la trabajadora, tales como acompañarla en la reinserción laboral y en las tareas de investigación que realiza desde su ámbito técnico" y que los sindicatos por la actora como autores del mobbing "al día de la fecha no se encuentran vinculados con la amparista", por el cambio de autoridades sucedidas en el transcurso del proceso.

Así es como ante el cambio de las circunstancias, concluye que en el caso devenía abstracto expedirse "sobre la pretensión de cese de violencia que fuera solicitada por la actora en el escrito de impugnación extraordinaria" agregando que ello no implicaba "que -de suceder hechos nuevos de esa naturaleza- pueda realizar las denuncias correspondientes por aplicación de la Ley Provincial Nro. 2786 vigente como se anticipara en los considerandos anteriores".

En definitiva, el Tribunal declaró procedente el recurso y admitió la infracción legal, para luego, declarar abstracto el tratamiento del cese de la violencia laboral denunciada al haber variado la situación que le había dado origen.

Cotejando entonces los antecedentes colectados en esta causa con la doctrina y pautas sentadas por el Tribunal Superior de Justicia, al evidenciarse un cambio de las circunstancias existentes al momento de la denuncia, derivadas de la jubilación y pase a otros organismos de las trabajadoras, procede concluir que el pedido de cese de la violencia ha derivado en abstracto, con la aclaración de que ello no implica impedir que puedan formularse nuevas denuncias por aplicación de la Ley Provincial Nro. 2786 de suceder hechos nuevos de la misma naturaleza.

I) Distinta es entonces la solución respecto al planteo restante, al no haberse evidenciado en este proceso el resultado y suficiencia del abordaje tutelar brindado a las



mujeres involucradas y representadas en la demanda que aún se desempeñan como agentes, así como a la funcionaria, y a su respecto, las medidas de protección, reinserción y prevención de la violencia adoptadas en el ambiente de trabajo por el que responde la empleadora traída al proceso, incluida en la denuncia y objeto de las Leyes 2786 y 26485, cuya aplicación es de oficio.

Sobre el particular, al decidir en el incidente cautelar de cese de los actos -que hasta ese momento sólo contaba con la denuncia presentada- y donde estimé apresurada la decisión, fue por considerar que el Presidente del Tribunal Superior de Justicia se había avocado a la situación del organismo, por ejemplo, recibiendo a una de las empleadas que se individualizan como afectadas, y que el pleno de los vocales, primero lo había analizado con fecha 19 de diciembre de 2014, oportunidad en que instó a "retomar los canales democráticos en el ejercicio de sus derechos", en alusión a las "agresiones" registradas en el marco del reclamo gremial en el Registro de la Propiedad Inmueble".

A su vez, con actual vigencia respecto a las situaciones que demandaron su abordaje en el presente, también cité en aquella oportunidad el análisis del Tribunal Superior de Justicia, cuando por Acuerdo N° 4736 de fecha 03 de agosto del 2011, fija su posición institucional y remite a la Comisión Especial de Reforma y Actualización de la Ley 2212 sobre violencia doméstica, los documentos elaborados por organismos especializados a fin de que sean considerados al momento de evaluar cualquier reforma legislativa relacionada con la temática:

"Teniendo en cuenta la temática que nos ocupa, y tal como surge de los informes elaborados por los organismos especializados, es fundamental prever políticas públicas de prevención y tratamiento y que estén efectivamente disponibles para quienes sufren violencia en cualquiera de sus formas.



"Ello, dado que no existe posibilidad de solucionar a través de una resolución judicial, una problemática social tan compleja como es la violencia doméstica. En tal sentido, es fundamental contar -como existe en la mayoría de las provincias-, con dispositivos y programas sociales eficaces, a los que pueda acudir la persona que se encuentra atravesando una situación de violencia.

"Es esos dispositivos y programas -que sin duda deben estar dentro del ámbito de los organismos de asistencia social y de salud-, debe contemplarse los mecanismos de apoyo y contención psicológica, como así también el tratamiento a realizar. De otro modo, cualquier normativa resulta ineficaz, ya que en estos temas, se trabaja con conductas humanas que es imposible modificar con una medida judicial, si la misma no se encuentra acompañada por los equipos y organismos que dispongan los programas provinciales que necesariamente deben estar contemplados en la normativa, y funcionando en la práctica.".

En el presente caso advierto que no existen antecedentes para abstraerse o relativizar la caracterización del ambiente del trabajo que realizó el propio Sub-director que suplantó a la denunciada hasta el mes de agosto de 2016:

"hoy hay problemas internos, y por ello (él) tiene que dictar órdenes de servicio en ausencia de la Escribana", "hubo mucha renovación de personal", y que "las mismas generaciones no tienen la misma docilidad".

Como tampoco hay constancias del resultado de aquellas medidas relacionadas con la condición de salud, particularmente psicológica, de las mujeres involucradas, aún en funciones, y su reinserción en el ambiente laboral asignado.

Por ello, si bien resulta relevante lo concretado y analizado por el mismo Tribunal a través de las entrevistas realizadas que le permitió elaborar una Propuesta de Trabajo



con la finalidad de mejorar el desarrollo del trabajo cotidiano del Registro de la Propiedad Inmueble, con capacitación de ingresantes, trabajo con personal de conducción y encuentros con personal del organismo, aprobados por Acuerdo N° 5296 del 24.06.2015 (fs. 184/187), tal medida por sí sola no habilita concretar la pretensión que comprende el objeto de esta denuncia de la que he partido.

En definitiva, de la colección de información aportada no se comprueba ni resulta la suficiencia para satisfacer la situación de las mujeres involucradas en la denuncia, y no menos, la evolución de su acompañamiento, eventuales tratamientos y su reinserción en el ambiente laboral, al comprobarse también el desplazamiento a otros organismos, aspectos considerados necesarios a tenor del criterio antes reseñado.

Tampoco respecto de aquellos requerimientos de integración y prevención en el ambiente de trabajo, dirigidos a evitar que se reediten en el futuro, cuando lo informado por el funcionario que sustituyó a la denunciada destaca aún problemas internos.

Y en punto a ello, la Ley Provincial 2786 es precisa cuando lo que se promueve y garantiza, es el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia, condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra ellas en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos; el desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional en la materia; el acceso a la justicia de las que la padecen; y la asistencia integral brindadas por las áreas estatales y privadas, para que realicen actividades programáticas y/o en los servicios especializados de violencia (art. 2).

V.- En definitiva, conforme los antecedentes reunidos en la causa, las previsiones de las Leyes 2786 y Nacional Nro. 26485, los arts. 14 bis y 16 de la Const. Nacional, 22 y



45 de la Const. Provincial, 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer, así como la doctrina sentada por el Máximo Tribunal Provincial en la materia allí regulada, propiciaré al acuerdo que revocándose el pronunciamiento de grado, se haga lugar a la acción interpuesta por la actora contra la denunciada y la Provincia del Neuquén por infracción a las normas citadas en perjuicio de las trabajadoras que representara.

Declarar abstracta la pretensión de cese de la conducta censurada, considerando las nuevas circunstancias evidenciadas, y precedente respecto a la acreditación del resultado y suficiencia de aquellas decisiones vinculadas a la salud y reinserción laboral de las mujeres involucradas, agentes y funcionaria que aún cumplen tareas, e independientemente de dónde lo hagan (arts. 2, 13 inc. d) y g) de la Ley 2786 y 7 inc. c, 16 inc. e) y 26, inc. a-5 de la Ley 26485), así como respecto al abordaje interdisciplinario dispuesto en el ambiente de trabajo donde acontecieron las conductas objeto del presente, y que informara el Tribunal Superior de Justicia (Acuerdo N° 5296) y su Presidente, derivado de atender y prevenir las infracciones a normas protectorias de las mujeres en el ambiente de trabajo (arts. 2, 13 inc. g y h de la Ley 2786 y 26 inc. a-7 de la Ley 26485), y a concretarse dentro del plazo de treinta (30) días.

Finalmente, formular expresa exhortación a la asociación sindical actora respecto a su rol al tiempo de culminar las medidas de acción directa, a los fines de atender la preservación de las relaciones interpersonales entre los agentes de los organismos, conforme señalara en el punto IV-F, y en tanto no implicar interferencia a sus funciones.

VI.- Tratándose de una cuestión novedosa según lo evidencia la reciente doctrina del Tribunal Superior de



Justicia que he citado, así como por el origen y la particularidad de las circunstancias abordadas, las costas de Alzada se impondrán en el orden causado (art. 68, 2da. parte del CPCyC), debiendo regularse honorarios de los letrados intervinientes conforme el art. 15 de la L.A. vigente.

La Dra. Cecilia Pamphile, dijo:

1. No se encuentra cuestionado que la denuncia de violencia efectuada en esta causa, lo ha sido en los términos de la ley 2786.

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.

La norma parte de aceptar que la realidad se encuentra, polarizada en torno a patrones de dominación masculina que reproducen la discriminación tanto en el ámbito institucional e ideológico como en el psicológico. Este poder del varón se legitima y mantiene al dividir el mundo social en dos esferas, una pública o de la producción y una privada - doméstica o del cuidado. La interiorización de esta división y la coexistencia de ambos dominios están tan arraigadas que ha contribuido a que la sociedad en general acepte tácita y explícitamente la superioridad del varón sobre la mujer y la necesidad de dependencia de las mujeres, es decir, la asimetría de la posición de los sujetos..." (cfr. Ley de



protección integral a las mujeres. Objetivo y derechos protegidos, Medina, Graciela Publicado en: DFyP 2011 (diciembre), 3).

2. 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"*.

"Es en este contexto donde adquiere importancia la categoría de género que impulsa el feminismo instalar, la que alude a la responsabilidad del patriarcado en la construcción cultural de ese lugar de disvalor dentro de la sociedad, ese lugar tan "delgado" que la hace blanco fácil de todas las violencias pero no por sus rasgos biológicos, sino por las atribuciones de debilidad que le proporciona el rol social que se le ha asignado... Es por ello que se identifica a la violencia basada en género como una de las formas más extremas y generalizadas de discriminación, que nulifica el ejercicio de los derechos de las mujeres... La desigualdad es siempre injusta. Pero si hay desigualdad de género, hay violencia..." (cfr. Deza, Soledad *"Desconfiar del relato de la mujer que denuncia violencia crea "mentirosas"*", Publicado en: LLGran Cuyo 2013 (diciembre), 1169).



Es que como también indica Medina, "La desigualdad de la mujer y el hombre construida a partir de patrones socioculturales da lugar a violencia estructural contra la mujer que encuentra su fundamento en las relaciones desiguales y jerarquizadas entre los sexos.

El concepto de género es importantísimo para instruir un proceso judicial, para valorar la prueba y en definitiva para decidir un caso, ya que si no se parte de entender el concepto de género, no se puede comprender las leyes que garantizan los derechos de las mujeres por el hecho de ser mujeres.

Para juzgar los conflictos en los cuales las mujeres son víctimas hay que partir de aceptar que la realidad se encuentra, polarizada en torno a patrones de dominación masculina que reproducen la discriminación tanto en el ámbito institucional e ideológico, como en el psicológico..."

Y agrega más adelante: "Acerca del concepto de "género", hay que tener en cuenta que mientras el término sexo identifica las diferencias biológicas y constitutivas de las mujeres y los hombres (o del macho y de la hembra, cuando se trata de animales), género se entiende como el conjunto de características específicas culturales que identifican el comportamiento social de mujeres y hombres y las relaciones entre ellos. Por tanto, el género no se refiere simplemente a mujeres u hombres, sino a la relación entre ellos y la manera en que se construyen socialmente.

Al respecto hay que señalar que un hito histórico fundamental en la lucha de las mujeres por la igualdad y la no discriminación, fue la distinción que se estableció entre sexo y género... De esta manera, el sexo de las personas se refiere a su anatomía. Mientras que el concepto de género hace referencia a todas aquellas prácticas, valores, costumbres y



tareas que la sociedad –y no la naturaleza – le ha asignado de forma distinta a cada uno de los sexos, de manera que tenemos un género femenino y un género masculino. El valor político de esta distinción es enorme, en la medida en que las tareas y responsabilidades asignadas a cada uno de los géneros son obra de la sociedad .

Vale recordar que el género es una construcción cultural, que ha sido definido con claridad al decirse que es "el conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres [...] La cultura marca a los sexos con el género y el género marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano" (Lamas). Por eso, el género es una categoría transdisciplinaria, que desarrolla un enfoque globalizador y se construye sobre roles y funciones atribuidas a hombres y mujeres en una sociedad de un lugar y una época determinados (Gamba). Hay que vencer la "extraordinaria inercia que resulta de la inscripción de las estructuras sociales en el cuerpo" (Pierre Bourdieu), erradicar los estereotipos que hemos aprendido desde las épocas más lejanas de la historia y que tenemos como "inscriptos" en nuestro propio ser..." (cfr. Medina, Graciela, "Juzgar con perspectiva de género: ¿por qué juzgar con perspectiva de género? y ¿cómo juzgar con perspectiva de género?, Publicado en: DFyP 2015 (noviembre), 3).

3. Desde las premisas apuntadas, en este caso y a partir de los elementos presentados a juzgamiento, no se logra advertir que estemos ante una situación de violencia de género.



Es que, para cumplir con el propósito de lograr juzgar con perspectiva de género, hay que evitar caer en algunos errores comunes, entre ellos, identificar la palabra género, explícita o implícitamente, como sinónimo de mujer o, entender que la perspectiva de género es "la problemática de la mujer", cuando en realidad es la relación entre mujeres y hombres (entre géneros, aclaro, y me remito a lo siguiente).

Juzgar con perspectiva de género, implica conocer la influencia de los patrones socioculturales en la violencia contra la mujer y evitar los estereotipos, entendidos como todas aquellas características, actitudes y roles que estructuralmente en una sociedad son atribuidas a las personas en razón de alguna de las condiciones enumeradas como "categorías sospechosas".(ver a Graciela Medina, en artículo precedentemente citado).

Por eso, la violencia contra las mujeres puede ser reconducida en su definición como discriminación y colocación en un lugar de inferioridad a otras personas en razón de su género. Y, en esta línea, véase que el marco normativo internacional y nacional, apunta a la eliminación de los roles estereotipados de varones y mujeres y de la discriminación que ello implica.

Sin embargo, estas características, son justamente, las que no se advierten en el caso.

4. En efecto, conforme surge del relato de la presentación inicial, los malos tratos directos e intimidantes, fueron consecuencia del reclamo llevado a cabo en procura de garantizar condiciones de trabajo seguras y salubres.

Se agrega que los actos de intimidación lo eran con relación a quienes participaban en las asambleas.



Más allá de ello, se indica que se maltrata y se responsabiliza a los agentes por el atraso, sin adoptarse ninguna política de gestión que permita sortear la situación.

Todo esto, se dice, produce disfuncionalidad y repercute en el bienestar de las compañeras, conspirando contra la conformación de un grupo de trabajo armónico.

4.1. Luego, frente al pedido aclaratorio del magistrado, los hechos se concretan con relación a la situación de las Sras. G. B. F. (cuyo pedido de licencia por compensación de fería fuera elevado con opinión desfavorable por parte de la titular del organismo); E. M. y M. G. (a quienes habría tratado en modo inadecuado, increpándolas y llevándolas a una situación de angustia y llanto).

Al efectuarse la evaluación a la Sra. M., la perito expone que "centra su malestar en los hechos sucedidos en relación a un descuento mal practicado, tal como consta en el expediente, luego del cual se habría sentido "humillada" por un comentario de la Sra. M. L. S., dice "me hicieron sentir una miserable". Cuando se le pregunta en relación a los hechos que le generaron malestar en la relación laboral... refiere a "cambios repentinos de humor" y "culpabilizar a los empleados por el retraso en el trabajo a entregar". Agrega que le proporcionaba un "trato denigrante" y "enviaba mensajes contradictorios"..."

Al evaluar, la perito indica que "posee una personalidad de tipo dependiente infantil con cierto nivel de egocentrismo. Presenta una fachada de seguridad para sobrecompensar sentimientos de inseguridad. Está centrada en el aquí y ahora, dispuesta a enfrentar el mundo. Teme perder el contacto con el mundo exterior. Se siente presionada por las tensiones que se presentan en el ambiente. Tiende a perder estabilidad frente a las presiones y conflictos, ya que los



mecanismos defensivos con los que cuenta para tal fin son insuficientes, dejándola expuesta a las presiones del medio”.

En cuanto al estado actual, la perito refiere: “No presenta trastorno psicopatológico de acuerdo al DSM IV. Refiere momentos de angustia y llanto inmotivados aislados sin constituir los mismos un cuadro psicopatológico en sí mismo. Refiere sentir malestar por su situación laboral actual porque se encuentra en un sector nuevo (Escuela de Capacitación), cumpliendo tareas diferentes a las que estaba acostumbrada y sin existir gran caudal de trabajo...”

Por su parte, con relación al practicado a la Sra. G., surge que ésta expone que “los conflictos con la Sra. M. L. S. se iniciaron por los conflictos edilicios y la no confirmación de una empleada que se encontraba en período de prueba. Además, refiere que se sentía sobrecargada y terminaba cumpliendo tareas que correspondían a otros sectores, por lo que comenzó a “poner límites: No atiendo el teléfono, que los profesionales le pregunten a otros” Esto habría ocasionado que la Sra. S. “comenzara a defenderse”.

En cuanto al estado actual, la perito refiere: “No presenta sintomatología compatible con trastorno de acuerdo al DSM IV. Al momento de ser evaluada refiere sentirse más tranquila en el nuevo lugar de trabajo. No evidencia signos de angustia o malestar. Se siente optimista frente a su jubilación, lo cual sería concretado hacia fin de año”. (ver hojas 301/302).

El informe relativo a la denunciada se encuentra en hojas 303/305, indicándose que “no se registran indicadores patológicos que den cuenta de alteraciones en la personalidad que pudieran generar malos tratos, autoritarismo, morbosidad y animadversión para con otras personas”.



4.2. En cuanto al resultado de la constatación actuarial ordenada por el magistrado (hojas 294/295), se deja constancia de las declaraciones del Subdirector, el que hace alusión a los conflictos que existían "se vivieron situaciones conflictivas con el personal de todo tipo, entre los mismos agentes y con la funcionaria". Alude a que hubo mucha renovación de personal, que se quiso poner orden pero eso generó rechazo. Refiere a las distintas medidas tomadas: *"Concluye que los conflictos estaban en el Sector Dominio que se desactivaron por los cambios que se tuvieron que efectuar. Señala que en el Sector Vuelco no hay problemas. Y en Mesa de Entradas tiene que dictar órdenes de servicio ante la ausencia por razones de maternidad de la Prosecretaria R. H.. Actualmente están en funciones solo el Dr. D. T. y la Prosecretaria Dra. D. J. que se encuentra en el Sector Índice e Inhibiciones.*

Especifica que dentro del Organismo se encuentran trabajando seis (6) hombres y aproximadamente cuarenta y tres (43) mujeres. Hay cuestiones personales que se llevan al ámbito laboral pero entiende que no es contra el género mujeres..."

5. Véase que (aún considerando los informes, cuya omisión de valoración se critica), más allá de la existencia de una conflictiva en el ámbito laboral, no surge de ninguno de los elementos reunidos, ni del propio relato que da fuente a este caso, que se haya registrado una discriminación, ni que se haya acordado un trato desigualitario indigno o violento a las mujeres, por su especial situación de vulnerabilidad.

No se advierte que, en este caso, se de una situación de violencia de género, tutelada especialmente por la acción aquí iniciada.



Es que, debe insistirse, según lo entiendo, cuando se invoca violencia contra la mujer, se hace necesario que se pruebe -aún cuando sea, sólo por presunciones o elementos indiciarios- que han mediado razones de género, conductas discriminatorios que crean desigualdad para las mujeres y que, por lo tanto, producen violencia. Como ya se señalara: "La desigualdad es siempre injusta. Pero si hay desigualdad de género, hay violencia"

5.1. Nótese que, en la línea interpretativa que se propone, el artículo 7º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece el derecho a tener condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren a todos los trabajadores un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie. Asimismo, hace hincapié en la situación de las mujeres y así señala la importancia de que sus condiciones de trabajo no sean inferiores a la de los hombres, y en que, la igualdad de oportunidades en materia de ascenso laboral, constituye una condición que los Estados parte deben garantizar a los trabajadores y trabajadoras.

La CEDAW, por su parte, establece en su artículo 11 los estándares que los tribunales locales deben aplicar con referencia al derecho a la igualdad y a la no discriminación de las mujeres en el ámbito del empleo de modo de asegurar la igualdad de derechos en relación con el trabajo mismo, en las oportunidades, en los procesos de selección y ascenso en el empleo, en las remuneraciones percibidas y la igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor y en la evaluación de la calidad de trabajo. Asimismo, resguarda la libre elección de la profesión o empleo y el derecho a la formación profesional.



A su turno, la Convención de Belém do Pará, instrumento que, conjuntamente con la Declaración de las Naciones Unidas sobre Violencia contra las Mujeres, redefine los alcances de la violencia, establece en su artículo 6° que el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia incluye, entre otros, el derecho a ser libre de toda forma de discriminación y, el derecho a ser valorada y educada al margen de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

Como ha señalado la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo "el marco normativo internacional y nacional es amplio y suficiente en lo que respecta a los derechos humanos de las mujeres, de modo que la eliminación de los roles estereotipados de varones y mujeres -y de la discriminación que esto implica- constituye una obligación del conjunto de la sociedad y, en consecuencia, también pesa sobre las organizaciones empresariales que tienen el deber de hacer más equitativas e incluyentes sus propias estructuras funcionales, objetivo que no podrá alcanzarse si se deja de lado el problema de la inequidad de género" (cfr. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, P.M.A. c. S.A.L.N. s/despido • 18/02/2013, Publicado en: DT 2013 (agosto), 1906).

Pero, a diferencia de ese supuesto y del precedente del TSJ recaído en autos "B., C. C. c/ PROVINCIA DEL NEUQUEN s/ CESE DE ACOSO LABORAL" (el que por lo demás, tramitó inicialmente como amparo y luego se imprimió trámite ordinario, con un mayor ámbito de prueba, planteo de pretensiones y discusión), aquí no advierto indicios que den pie a la consideración de la cuestión en este contexto. La conducción jerárquica es llevada adelante por una mujer y es su accionar y las medidas por ella dispuestas, lo cuestionado, en el caso. Sin poder dejar de considerar que, desde un



enfoque de perspectiva de género esto también complejiza el contexto de análisis, lo cierto es que, de los relatos y elementos reunidos, surge que la situación de conflicto tuvo su origen en un contexto ajeno a la cuestión de género; en los términos de la denuncia, fueron consecuencia del reclamo llevado a cabo en procura de garantizar condiciones de trabajo seguras y salubres y en el hecho de haber responsabilizado a los agentes por el atraso, sin adoptar ninguna política de gestión que permitiera sortear la situación.

Entiendo, entonces que, desde este vértice de análisis, el razonamiento efectuado por el magistrado no se presenta desacertado y debe ser confirmado.

6. Por otra parte, tampoco puedo dejar de advertir que la situación de conflicto con relación a las tres mujeres por las cuales se efectúa la denuncia, ha tenido un tratamiento en el marco de la relación de empleo.

Así más allá de las licencias acordadas, se ha efectuado el traslado de las agentes E. M. y M. G., medida que ha contado con la conformidad de las mismas, conforme surge de la actuación llevada a cabo en la esfera de la superintendencia del TSJ (ver hojas 253) y, además, dicha medida se adoptó en el marco de acciones dispuestas para superar el conflicto y los problemas de funcionamiento, concretamente, en este caso, a fin de implementar una serie de capacitaciones. Asimismo, se ha producido el traslado edilicio del organismo y se ha establecido un plan de abordaje interdisciplinario, conforme da cuenta el Acuerdo 5296, obrante en hojas 184/187.

Y esto no implica determinar que, de darse una situación de violencia de género, la vía de tratamiento sea la extrajudicial. Tampoco entiendo que el magistrado haya indicado que la situación debe canalizarse exclusivamente por



el carril de las competencias regulatorias y sancionatorias del empleador.

Lo que el magistrado indica es que tomado el conocimiento de la situación de conflicto, el "empleador" ha adoptado una serie de medidas. Y es esperable que ello sea así, puesto que en todo supuesto de existencia de violencia laboral (más allá de la de género), o de conflicto en el ambiente de trabajo que conspire contra la higiene o la seguridad, conocida la situación, se debe actuar, ya que es la inacción del empleador la que determina su responsabilidad (cfr. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, B. H. J. c. Alavera S.A. y otro s/ mobbing - 31/05/2012, Publicado en: DT 2012 (julio) , 1765 - IMP 2012-9 , 252, Cita online: AR/JUR/25008/2012).

Pero más allá de todo, el análisis de la situación general del ámbito laboral registral y el éxito de las medidas adoptadas, excede el continente de actuación de la ley 2786, en el que la denuncia ha sido planteada.

7. En definitiva y como razonamiento de cierre, acudo nuevamente a las palabras de Medina: "juzgar con perspectiva de género es la única forma de lograr que las previsiones legislativas se concreten en respuestas judiciales justas, para las personas del género femenino que recurren a los tribunales a solucionar los problemas que la discriminación por el hecho de ser mujeres les ha causado".

Pero, reitero, juzgar con esta perspectiva, no es identificar a la palabra género, como sinónimo de mujer, ni entender a la perspectiva de género como "problemática de la mujer".

Juzgar con perspectiva de género implica conocer la influencia de los patrones socioculturales en la violencia



contra la mujer, patrones que se traducen en desigualdad de tratamiento. Como he desarrollado, no los encuentro reunidos en la especie, siquiera a partir de elementos indiciarios.

En definitiva, en orden a estas razones, no se advierte que en este caso y en el marco de la ley 2786, corresponda adoptar una decisión jurisdiccional de contenido positivo, por lo que entiendo que la solución acordada en la instancia de origen se presenta como una derivación razonable del derecho vigente a partir de los elementos probatorios reunidos en la causa.

Pasando a revisar los honorarios apelados por bajos, efectuados los cálculos respectivos conforme arts. 6 y 9 L.A., se observa que se ajustan a derecho, imponiéndose su confirmación.

Propongo en consecuencia al Acuerdo, su confirmación. Y, en cuanto a las costas, en atención a la complejidad de la materia y los escasos pronunciamientos que existen en el fuero, sumado a la abstracción de la cuestión, entiendo que deben ser soportadas en el orden causado, en ambas instancias. **MI VOTO.**

Existiendo disidencia en los votos que antecede, se integra Sala con el **Dr. Jorge Pascuarelli**, quien manifiesta:

Por compartir la línea argumental y solución propiciada en el voto de la Dra. Pamphile, adhiero al mismo.

Por todo ello, **la SALA III POR MAYORIA,**

RESUELVE:

1.- Confirmar la sentencia dictada a fs. 308/317, en todo lo que fuera materia de recursos y agravios.

2.- Imponer las costas de Alzada en el orden causado (art. 68 2º apartado del C.P.C.C.).



**PODER JUDICIAL
DE NEUQUÉN**

3.- Regular los honorarios de los letrados intervinientes en esta Alzada, en el 30% de lo establecido en el pronunciamiento de grado a los que actuaron en igual carácter (art. 15 L.A.).

4.- Regístrese, notifíquese electrónicamente, y, oportunamente, vuelvan los autos al Juzgado de origen.

Dra. Cecilia Pamphile - Dr. Marcelo Juan Medori - Dr. Jorge Pascuarelli

Dra. Audelina Torrez - SECRETARIA