



CUTRAL CO, 17 de Agosto del año 2018.

AUTOS Y VISTOS:

Los autos caratulados: "O. B. M. L. C/
V. R. N. S. S/ VIOLENCIA DE GENERO LEY 2786"; (Expte. Nro.:
76979, Año: 2.017), en trámite ante la Secretaría N° 1 de éste
Juzgado de Primera Instancia Nro.: 2, Civil, Comercial,
Especial de Procesos Ejecutivos, Laboral y de Minería, de la
II Circunscripción Judicial, con asiento en la ciudad de
Cutral Có, Pcia. del Neuquén.

RESULTA:

I. Que a fs. 1/4 se presenta la actora
M. L. O. B., con Patrocinio Letrado y realiza denuncia en
contra de la demandada Sra. N. S. V. R.. Manifiesta que en
fecha 10 de Noviembre del 2016 asumió el cargo de Secretaria
Letrada del Juzgado de Faltas de la Ciudad de Plaza Huincul.

Manifiesta que en el mes de Enero del
año 2017, encontrándose la Dra. V. R. en funciones como
miembro integrante de la Sala Juzgadora de Juicio Político,
tuvo que ejercer la subrogancia legal del cargo de Juez. Que
en ese momento comenzaron a realizarse correcciones en los
proyectos de resoluciones, cédulas y demás trabajos
realizados; las cuales con el correr del tiempo comenzaron a
hacerse de muy mala manera con tachones y registro de errores
en el mismo expediente, y en un libro habilitado a tal fin.
Posteriormente la denunciada comenzó a incorporar providencias
dentro de los expedientes, poniendo que era la "secretaria
letrada" quien cometía los errores.

Indica que el hecho que se incorporaran
los proyectos corregidos con tachones en los expedientes se
hizo con la voluntad de exponerla como profesional, frente a
errores materiales que podían ser fácilmente corregidos.

Que, en relación a la carga de
expedientes en el sistema del juzgado de faltas, ello ha sido



motivo de retos y menosprecios hacia su persona por parte de la denunciada, en atención a diferencias de interpretación respecto de los datos que se cargaban, y siendo la denunciada la única que podía acceder al sistema para corregir los errores, aprovechaba el momento para descalificarla, y ridiculizarla frente a sus compañeros y el público.

Que, la denunciada pretendió hacer recaer sobre su persona la responsabilidad de todos los expedientes del Juzgado, dejando constancia en varios de ellos.

Manifiesta que a partir del mes de Marzo del año 2017, el trato hacia su persona fue solo subestimando su trabajo, que la denunciada le decía cada vez que corregía algo que ese trabajo lo podía hacer cualquiera. Que frente al malestar que le generaba tener que escuchar a la denunciada, intentaba no salir de la oficina, a lo que la misma indicaba como la "que se queda encuevada".

Que, la denunciada ha dejado plasmado en diferentes expedientes, y en ocasión de encontrarse con parte médico, que la responsabilizaba de los plazos que pudieran haberse vencido.

Que, los malos tratos hacia su persona se basaron generalmente en su descalificación como profesional, amenazándola con nulidades sobre resoluciones que había firmado en el ejercicio de subrogancia legal, desautorizándola delante de sus compañeros, indicando a sus compañeros que le dieran órdenes y haciéndoles que corrigieran su trabajo dejando constancia en cada expediente de que eran sus compañeras quienes detectaban los errores, con un claro ánimo de menospreciarla y ridiculizarla frente a terceros.

Que, en fecha 26/04/2017 la denunciada presenta ante el Concejo Deliberante y el Poder Ejecutivo, una Nota manifestando irregularidades en el desenvolvimiento de su



labor profesional, incumplimientos de las funciones a su cargo, sin hacer referencia específica a las funciones no cumplidas, que ello afectó su buen nombre, honor y reputación profesional en atención a haberse publicado la nota en algún medio local.

Que, lo que pretende es prevenir que nuevas situaciones de violencia y maltrato acontezcan, como asimismo se sancionen tales hechos cometidos por la denunciada.

Solicita que al momento de resolver la presente también se tenga en cuenta la Ley Nacional 26.485.

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

Solicita como medidas preventivas, se ordenen la prohibición de acercamiento de la denunciada al lugar de trabajo, o lugares de habitual concurrencia; que la denunciada cese en los actos de perturbación o intimidación que directa o indirectamente puede generar a la parte; proveer medidas conducentes a brindar, asistencia psicosocial, a través de los organismos públicos y organizaciones de la sociedad civil con formación especializada en la prevención y atención de la violencia contra las mujeres; comunicar los hechos de violencia a la Municipalidad de Plaza Huincul y al Sindicato ATE; ordenar la asistencia obligatoria de la denunciada a programas reflexivos, educativos o psicosociales, tendientes a la modificación de conductas violentas y ordenar



toda otra medida necesaria para garantizar su seguridad, quien se considera víctima de violencia, hacer cesar la situación de violencia y evitar la repetición de todo acto de perturbación o intimidación agresión y maltrato.

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

II.- Que a fs. 8/12 obra informe psicosocial, realizado a la Sra. Z. L. H., notificadora del Juzgado de Faltas; O. M. L., Secretaria Letrada del mismo Juzgado y denunciante; M., L. M. S., sumariante, C. A., atención en mesa de entradas del Juzgado y V. R. S., Jueza de Faltas, denunciada.

III.- A fs. 13/14 y 15/16 lucen actas, mediante las cuales se instrumentó la realización de la audiencia prevista en el art. 15 de la ley 2786.

IV.- A fs. 17 se resuelve disponer medidas cautelares de no acercamiento entre las partes, y abstención de realizar manifestaciones mediáticas que trasciendan el estado de las actuaciones.

V.- A fs. 59/64 se presenta la denunciada con patrocinio letrado, y contesta la denuncia formulada en su contra. Luego de efectuar negativa general y particular (a la que corresponde remitir en honor a la brevedad), sostiene que desde el juicio político al Intendente de la Municipalidad de Plaza Huincul, en el cual ella votó por la destitución del mismo, todo en el Juzgado de Faltas cambió.

Relata su desenvolvimiento en el Juzgado de Faltas desde su creación y manifiesta que la Secretaria Letrada denunciante, desconoce sus funciones dentro del juzgado, poniendo asimismo de resalto todas y cada una de las funciones asignadas por Organigrama a la misma, manifiesta



que nunca existió de su parte la voluntad de exponerla o descalificarla como profesional, sino corregir errores antes de firmar las resoluciones, de las cuales -la denunciada- es responsable.

Que son extrañas las manifestaciones y declaraciones de la denunciante, quien atiende a la prensa en su despacho, teniendo oficina propia y con voluntad de ocupar su puesto, configurando claramente una situación de mobbing ascendente. Ofrece prueba en sustento de su defensa y solicita se rechace la presente en todos sus términos.

VI.- Que en providencia de fs. 95/96 y vta. se dispone la apertura de la causa a prueba, proveyéndose la que fuera ofrecida por las partes.

Que a fs. 240 obra certificación del Actuario de la cual se desprende que en autos no quedan pruebas pendientes de producción. Se colocan los autos a disposición de las partes para que aleguen por su orden.

A fs. 246/249 obra alegato de la parte actora.

Que a fs. 255 se llama autos para el dictado de sentencia, por providencia que se encuentra firme y consentida por las partes.

I.- Del relato de los hechos y lectura de estas actuaciones encuentro que la denunciante (actora), realiza una denuncia "en los términos de la ley 2786, atentos los hechos de violencia y maltratos recibidos en el ámbito laboral de parte de la Dra. N. S. V. R.". Por su parte la demandada niega los extremos invocados por la denunciante, con excepción de la función y tareas desempeñadas por la Sra. O. B. M. L., en el Juzgado de Faltas, en el cual la Sra. V. S. detentaba el cargo de JUEZA DE FALTAS.

Ahora bien, corresponde analizar los hechos constitutivos de la pretensión, a fin de verificar con la prueba producida si los mismos se han realizado, y en caso



afirmativo si los mismos configuran la imputación jurídica realizada por la denunciante.

II.- Dentro de los hechos constitutivos de su denuncia, expresa que era empleada del Juzgado de Faltas, que fue contratada para realizar tareas de Secretaria Letrada, en fecha 10/11/2016 al que accedió por Concurso establecido y reglamentado por la Carta Orgánica Municipal.

Señala que durante el primer mes de trabajo no hubo inconvenientes, pero que los problemas comenzaron a partir de Enero del año 2.017, encontrándose la denunciada como miembro integrante de la Cámara Juzgadora por Juicio Político.

Respecto de los hechos que denuncia, expresa que la accionada le realizaba en forma constante correcciones; que las mismas se hacían de muy mala manera con "tachones y registro de errores" en el mismo expediente, y en un "libro habilitado" a tal fin. Agrega, que luego la denunciada incorporó providencias dentro de los expedientes, anotando en ellas, que era la "secretaria letrada" quien cometía los errores; que todo ella la exponía como profesional.

Que la denunciada la **menospreciaba**, en atención a diferencias de interpretación respecto de los datos que se cargaban, y siendo la denunciada la única que podía acceder al sistema del Juzgado, ella era la única que podía corregir los errores, y que aprovechaba **ese momento para descalificarla, y ridiculizarla frente a sus compañeros y el público**; y que pretendió hacer recaer sobre su persona la responsabilidad de todos los expedientes del Juzgado, dejando constancia de ello en varios expedientes.

Manifiesta que a partir del mes de Marzo del año 2017, solo la trataba para subestimar su trabajo, que la denunciada le decía cada vez que corregía algo que ese trabajo lo podía hacer cualquiera; Que, como ella



optaba por no salir de su oficina por el malestar que le generaba, la denunciada realizaba expresiones como "que se queda encuevada".

Finalmente expresa que los malos tratos hacia su persona se basaron generalmente en su **descalificación como profesional**, amenazándola con nulidades sobre resoluciones que había firmado en el ejercicio de subrogancia legal, desautorizándola delante de sus compañeros, indicando a sus compañeros que le dieran órdenes y haciéndoles que corrigieran su trabajo dejando constancia en cada expediente de que eran sus compañeras quienes detectaban los errores, con un claro ánimo de menospreciarla y ridiculizarla frente a terceros.

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

1.) El informe del gabinete interdisciplinario que luce a fs 8/12, da cuenta de la entrevista con la denunciante, la cual afirma los problemas y situaciones que se presentaron en el ámbito laboral, en coincidencia con lo expresado en la denuncia. Señala que los mismos comenzaron, al mes de empezar a trabajar, a partir del mes de Enero de 2.017, periodo en el que ella se encontraba afectada al juicio político; que como dinámica de trabajo comenzó a atender en la mesa y a subrogar a la denunciada; que durante ese periodo en la primera hora, la denunciada "se quejaba de que hacían todas las cosas mal, nos gritaba". Señala contradicciones en la denunciada: que nos decía como hacer las cosas y después cuando las hacían como ellas decía se quejaba igual. Expresa "no había forma de hacer las cosas bien; decía que éramos "todos unos inútiles"; te cambiaba los criterios; les hablaba mal, y que ella fue la primera que se le "planto", diciéndole que no era la forma y a partir de allí me decía las cosas por medio de una compañera y le mandaba todo corregido. Agrega que optó por no salir de su oficina y



que en el mes de Marzo, la situación se puso insostenible; que con sus compañeras el maltrato era permanente y que dicha problemática había condicionado su vida familiar y afectiva.

2) El gabinete interdisciplinario al expedirse sobre el posicionamiento ante el conflicto, expresa que la Sra, O fue la única de las entrevistadas que refiere haber buscado una puesta de límites. Se infiere que dicha problemática afectaría su vida personal, a la vez que contaría con las herramientas psíquicas para elaborar la conflictiva, implementando las mismas. En sugerencias, aconsejan "tratamiento psicológico" para la Sra. Z. y O., y también psicológico y psiquiátrico para la denunciada. Además de sugerir el no contacto entre si, lo que fue oportunamente resuelto con la medida cautelar dictada en autos.

3) En el acta de audiencia, que luce a fs. 13, que la denunciante mantuvo con la suscripta en el marco de la ley Provincial 2786 y Ley Nacional 26.485, la denunciante Sra. O. refiere las situaciones antes mencionadas y otras, a las que me referiré más adelante.

4) A fs 103/106, obra acta de audiencia de la declaración testimonial de N. A. O., quien puntualmente respecto de la denunciante, no vio, ni presencié nada de lo afirmado por ella, en tanto aclara que "Con la denunciante no tuve oportunidad de ejercer porque ella comenzó a ocupar el cargo cuando yo renuncié. No sé cómo sería con ella. Con el resto del personal, ella exaltaba los errores, eran un reto importante y tres o cuatro días estaba todo mal, y después mejoraba el trato. No quedaba el tema en el plano laboral. El reto era muy agresivo, imperante, con un tono de voz imponente, sin dar oportunidad de que alguien diera una explicación..."

5) A fs. 157 y vta, obran reservados los Expedientes Administrativos, enviados por el Juzgado de Falta de Plaza Huincul, prueba ofrecida por la denunciante,



para acreditar sus manifestaciones respecto de la persecución, exposición y menosprecio profesional, conforme se analizara mas adelante.

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

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

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

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



humanos y laborales. En cuanto a las formas de violencia laboral, se habla de **Agresión física**: Toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el o la trabajador o trabajadora. **Acoso sexual**: Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado en el poder, no consentido por quien lo recibe.

Acoso psicológico: Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

Consecuencias de la violencia laboral
En el trabajador o trabajadora: afecta su salud psicofísica y puede producir consecuencias negativas en sus relaciones sociales en general y familiares en particular. **En la organización**: produce malestar entre los trabajadores/as, disminución en la productividad, desaprovechamiento de capacidades, pérdidas económicas, desprestigio social. **En la sociedad**: consolida la discriminación, favorece el descreimiento en las instituciones y en la justicia.

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

Previo a todo aclaro, que existen algunas diferencias con la causa que he dictado recientemente en autos "Z. L. H. C/ V. R. N. S. S/ VIOLENCIA DE GENERO LEY 2786"; (Expte. Nro.: 76982, Año: 2.017)", en tanto en esta última fue determinante para la suscripta el testimonio de N. O.; mientras que en la presente causa, dicha testigo no pudo presenciar, escuchar u oír lo denunciado por la Sra. O.,



porque precisamente ésta última vino a ocupar el cargo de la testigo cuando ella renunció. Sin perjuicio de ello, pese a que su declaración no representa una prueba directa, si la pondero como un "indicio", ya que es igualmente valorada para apreciar el comportamiento de la denunciada con sus pares y empleados, en tanto se trata de una conducta que se torna repetitiva.

Ahora bien, de la prueba individualizada más arriba, resultan determinantes para la suscripta los expedientes administrativos reservados. Ello, porque de la lectura de los mismos se desprende la acreditación de muchos de los hechos expresados por la denunciante.

Así, la misma manifestó en su denuncia, y luego en la audiencia con la suscripta que la denunciada la menospreciaba como profesional y la exponía frente a terceros, dejando constancia de ello en expedientes, al decir " A PARTIR DE ESE MOMENTO LAS CORRECCIONES SE LAS MANDABA POR INTERMEDIO DE OTRA PERSONA Y LO MAS GRAVE ES QUE EMPEZÓ A DEJAR CONSTANCIA EN EL EXPEDIENTE DE LOS ERRORES COMETIDOS Y DE SU NOMBRE. PARA CLARIFICAR EXPRESA QUE ELLA LE PRESENTABA UN PROYECTO (BORRADOR) DE UNA RESOLUCIÓN, QUE LA DENUNCIADA LO CORREGÍA Y AGREGABA EN EL EXPEDIENTE COMO UNA ACTUACIÓN LA RESOLUCIÓN CORREGIDA Y CON UNA PROVIDENCIA QUE INDICABA QUE TENÍA QUE VOLVER PORQUE HABÍA SIDO MAL REALIZADO POR LA DRA. O. Y LUEGO SE AGREGABA LA NUEVA RESOLUCIÓN (CORREGIDA)".

Analizados que han sido los expedientes citados encuentro que en todos ellos obran tales constancias. Por ejemplo, en el Expte Nro 0001830/2017, fs 6, consta la siguiente leyenda: "*Plaza Huincul, 6 de Abril de 2.017. Habiendo presentado la Dra. O., Secretaria Letrada, Resolución Nro 126/2017, para la firma de la que suscribe, a fs 04 en Expte 1830/2017, y cedula de notificación para su*



libramiento, fs 5. Se advierte que tanto en la resolución como en la cedula presentada no consta el cargo de la que ocupa la Dra. O. dentro del organigrama de trabajo de este Juzgado. Por lo expuesto remítase al despacho de la SECRETARIA Letrada, a los fines de corregir los errores detectados, y evitar nulidades. FDO: Dra. N. S. V. R.. Jueza de Faltas”(textual).

De igual forma en los expedientes: 1675/2016, con fecha 18 de Abril de 2.017, señala lo que entiende como “errores materiales” en una resolución, que indica fue dictada por la Dra. O., como Jueza Subrogante (fs 23); en el Expte 1387/2016 (fs 30), En el Expte 1513/2016 (fs 17), en el Expte 1691/2016 (fs 7, 18 de Abril de 2.017); Expte 1822/2017 (fs 6 de fecha 6 de Abril de 2.017); Expte Nro. 1844/2017 (fs 9); Nro 1907/2017 (fs 10, de fecha 26 de Abril de 2.017); Expte Nro 1904/2017 (fs 11 vta), entre otros. En todos ellos figura una providencia, donde la denunciada como Juez de Faltas, deja constancia en el expediente de errores cometidos por la Secretaria letrada, (denunciante), y en diferentes fechas.

Sin perjuicio de la responsabilidad de la denunciada, y sin entrar a cuestionar su metodología y forma de trabajo como Juez de Faltas, cierto es que la denunciante era Secretaria Letrada del organismo a su cargo, y los proyectos de resoluciones que realizan como funcionarios deben ser corregidos (por el responsable o Juez a cargo) antes de agregarse al expediente, ya que es en ese momento que sale al exterior, para ser conocido por las partes, con la firma del Juez a cargo. Pero no se agregan los borradores “corregidos”. Asimismo, cuando existe una providencia o resolución que ya se firmó, y se advierte un error sustancial, (siempre que se pueda modificar), en los expedientes no se deja constancia el nombre del funcionario o empleado que cometió el error, simplemente se revoca o se deja sin efecto (si la seguridad jurídica lo permite). Ello sin perjuicio de



que internamente y de manera adecuada se corrige al personal que cometió el error.

Observo que la exposición y el nombre de la denunciante ha quedado plasmado en las actuaciones que tengo a la vista (con firma de la denunciada), como la persona responsable del error. Ese comportamiento se repite en cada uno de los expedientes y en diferentes fechas, y por diferentes circunstancias por lo que entiendo que -en principio- se acredita una "conducta sistemática", ya que no se trata de un hecho aislado.

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

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

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

Esta ley remite a la ley Nacional 26.485, en su artículo 2. y la ley Nacional en el artículo cuatro establece que se entiende por violencia contra las mujeres, y expresamente dice "... toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física,



psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón”.

Asimismo, define en su art. 6° las distintas modalidades de violencia (domestica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica y mediática contra las mujeres), disponiendo en su inc c) que: ...Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

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



Recomendación General N° 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer; los demás Tratados Internacionales de Derechos Humanos y las observaciones y recomendaciones que efectúen sus respectivos órganos de aplicación.

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

2.- Trasladados tales conceptos normativos a los hechos relatados por la denunciante y a los elementos de convicción que se han producido en autos, entiendo que este último supuesto se advierte configurado en el caso de marras, ya que conforme lo resalté mas arriba en los expedientes reservados, observo como se repite esa conducta, quedando documentado que la denunciada asentaba en los expediente el nombre de la denunciante, como la persona que cometió el error, tratase de borradores, o de actuaciones ya firmadas.

Observo además, que la denunciante expresa, que cuando se tomó tres días de licencia (por el problema de salud de su padre), la denunciada también dejaba constancia de ello en los expedientes, y que los errores u omisiones cometidos eran bajo su responsabilidad. Acreditan dicho extremos los Expte 1888/2017 (fs 6), Expte 1904 (11), entre otros.

El interrogante que me surge, es si esa “conducta sistemática” (que quedó documentada), representa el supuesto que prevé la norma, a saber: “hostigamiento psicológico”. La respuesta al interrogantes es afirmativa, porque se desestabiliza a una persona por la exposición pública y la humillación que representa que se coloque su nombre en diferentes expedientes, para señalar a la persona



que comete errores, o que se considera responsable de las "omisiones". Todo ello sumado a la función que desempeñaba como profesional, representa un menosprecio que afecta su dignidad, máxime si se realiza en forma sistemática sobre una determinada trabajadora.

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

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



3.- En tal sentido, como enseña la doctrina especializada, "la ley asume la tesis de que la agresión a una mujer es una violencia estructural que encuentra su fundamento en las relaciones desiguales y jerarquizadas entre los sexos. Lo importante y significativo, también, es que pone esta ley en evidencia el trasfondo de género del problema, que el factor de riesgo para sufrir determinados tipos de violencia es el solo hecho de ser mujer" (Medina, Graciela; *Violencia de Género y Violencia Doméstica. Responsabilidad por daños*; Rubinal Culzoni, Santa Fe, 2013, pp. 16-17).

En el caso de autos, del análisis crítico y global de la prueba producida se trasluce indudablemente, no solo desavenencias o diferentes criterios funcionales u organizacionales entre la denunciante y la denunciada, sino un hostigamiento psicológico sistemático, entendido este como un comportamiento humillante, intimidatorio o abusivo que es a menudo difícil de detectar sin dejar evidencia de que no sea víctima de los informes o quejas. Pero en el caso de marras, la evidencia existe. Lo característico en todos los casos es que esa conducta, disminuye la autoestima o les causa tormento. Se ha dicho que ese comportamiento puede tomar diferentes formas: comentarios verbales, episodios de intimidación, acciones agresivas o gestos repetidos.

Lógicamente que la víctima se sensibiliza, en muchos casos renuncia, y se produce su exclusión laboral. En el caso de autos, mencioné mas arriba, que la declaración de N. O., me sirve como un indicio importante, de las otras formas en que ha procedido la denunciada, cómo se produce ese hostigamiento y del resultado que se logra, máxime teniendo en cuenta que ambas: denunciante y testigo, cumplieron la misma función.



De esta declaración destaco lo siguiente, que ocupaba el mismo cargo que la denunciante, que durante el ejercicio del cargo refiere situaciones graves de violencia, que la responsabilizaba de los errores, la menospreciaba y descalificaba como profesional, conforme surge de sus dichos: "Yo asumí el 1 de junio de 2015 y trabajé hasta el 18 de agosto, y tuve que presentar la renuncia por razones personales, por la mala situación que yo estaba viviendo en el Juzgado. Yo presenté la renuncia para el 31 de agosto". Aclaro, que luego del relato de su declaración se infiere que se trata de Agosto del año 2.016. Continua expresando que "El día que la presenté (renuncia) yo no daba más, todo era presiones y un trato inhumano de parte la Sra. V.. Diciéndome qué pensaba hacer, si me iba a ir o a quedar. Yo le comuniqué la renuncia a V. por nota, y después llegó a quien tenía que llegar... Conmigo V. era muy hostil, pedía las cosas de malos modos, recriminaba, nunca me dejó ejercer funciones libremente, ni delegar, no volví ni por mis efectos personales. Cuando fue lo de mi renuncia ella fue a informar al municipio, yo entonces entraba y salía llorando del trabajo...".

Continua relatando situaciones muy lamentables que padeció mientras cumplía funciones de Secretaria Letrada; como que "Cada vez que pedía algo a las chicas me decía como que estaba molestando"; "Todo lo que pasaba dentro del Juzgado era culpa de la O."; "No siempre fue malo, pero cuando ella venía mal, era muy malo el trato, era todo el tiempo ir al choque, nada veía positivo. Hubieron pocos días buenos que se borraban con todo lo malo. Había días que no tenía ganas de verla. Por ejemplo su forma de actuar era muy altanera, como llegar a decirme, después de corregir todo, "yo no sé cómo profesional que sos, esto no debería ser así, yo no debería corregirte nada".



Ello guarda relación con lo expresado por la Sra. O., en la audiencia con la suscripta, al decir se "DESTACA MUCHO MENOSPRECIO PROFESIONAL HACIA SU PERSONA DICIÉNDOLE "LO QUE VOS HACÉS LO PUEDE HACER CUALQUIERA" Y QUE MUCHAS VECES LLORÓ EN SU LUGAR DE TRABAJO Y QUE LAS HA VISTO LLORAR A TODAS SUS COMPAÑERAS, QUIENES ADEMÁS LE TIENEN MIEDO A LA DENUNCIADA. AGREGA QUE A L. LE DIJO QUE HABLARA BIEN Y A NOSOTROS NOS DECÍA QUE LE ENSEÑEMOS A HABLAR A L., SÓLO PORQUE ELLA DECÍA "HOLA" Y NO "BUEN DÍA" AL PÚBLICO. ACLARA QUE ELLA ANTES TRABAJÓ EN EL MUNICIPIO DE CUTRAL CÓ Y NUNCA VIVIÓ UNA SITUACIÓN ASÍ Y LUEGO CON EL TIEMPO, AL HABLAR CON LA DRA. N. O., ELLA LE MANIFESTÓ QUE SIEMPRE LA MALTRATÓ Y QUE HABÍA BAJADO DOCE KILOS Y QUE FINALMENTE RENUNCIÓ".

Asimismo, la testigo, enfatiza mucho en "el miedo" que reinaba. Al decir "Las chicas siempre fueron muy respetuosas y como que le generaba miedo o respeto frente a S.. El miedo era porque los retos eran importantes, por su soberbia y sus formas imperativas. Por suerte las chicas pudieron conservar su empleo. Yo podía irme y conseguir trabajo, pero ellas no. Tratábamos de cubrirnos las espaldas, porque Sofía estallaba sin medir sus consecuencias."

En esa audiencia, la suscripta apreció el estado emocional de la testigo, quien expresó también "Yo no inicié una causa como la que hicieron las chicas para no volverme loca. Salí del Juzgado pesando 45 kilos. Llegaba llorando y me iba llorando del Juzgado. Yo quería ser mamá y trabajando ahí no podía. Esto se lo dije a S.. Llegué al extremo de que mi salud estaba en riesgo. Esto que vivieron las chicas, yo lo viví potenciado, porque yo era el centro de descarga. Yo lo del llanto también lo veía en las chicas". Expresa al final "llegué a soñar con las cosas que ella me hacía, sentir persecución por cada cosa de parte de ella".

Todas estas expresiones son significativas, y permiten apreciar no solo el comportamiento



sino las consecuencias que produce. En el caso de la denunciante, no hubo exclusión laboral, pero si en el ámbito interno, en tanto la propia denunciante manifiesta que ya no quería salir de su oficina (aislamiento).

Lógicamente, estas conductas provocan desestabilidad emocional y psicológica. Si bien reitero que tal tratamiento o comportamiento de la denunciada no se motivan solo en la condición sexual de la primera (o al menos no es lo que surge de las probanzas), no menos cierto es que la Ley Nacional es mas amplia al proteger a la Mujer en su ámbito laboral, cuando es víctima de un hostigamiento psicológico.

Debo destacar, que lo que aquí resuelvo no debe ser mal interpretado, en el sentido de que ningún superior o responsable pueda llamar la atención a un dependiente, mujer u hombre, o incluso corregir cuando hay mérito para ello, sino que dicha autoridad debe ser ejercida en forma razonable. Por ello, para evitar incorrectas interpretaciones, o múltiples denuncias de diferentes empleadas, que al recibir órdenes de sus superiores tanto en el ámbito privado como público se sienten afectadas e invocando su condición de mujer, formulen denuncias, corresponde destacar que si aquellas conductas de sus superiores o directivos encuadran en el ejercicio regular y razonable, del poder de organización y disciplinario que les compete, si aparece más bien vinculado con su cargo directivo y de las responsabilidades que ello implica, tanto respecto del personal que allí se desempeña, como del servicio que presten, no puede ser considerada violencia laboral ni de genero.

Pero, asimismo, con la consideración anterior no se trata de justificar la existencia de malos tratos, conductas humillantes, ni menospreciar el trabajo de nadie, denigrándolos como personas y profesionales. Ello,



porque no se puede caer en la omisión de interpretar que estas últimas conductas, que indudablemente merecen señalamiento crítico, conduzcan a descartar la violencia de género, cuando indudablemente afectan la "dignidad humana".

La testigo refirió, que ella lloraba en todo momento y que era "el centro de descarga", y la lógica, el sentido común, y la experiencia, me conducen también al momento de valorar este testimonio, conforme las reglas de la sana crítica que la denunciante (quien ingresó a reemplazar a la testigo), padeció situaciones similares de la denunciada.

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

En ese razonamiento, no puedo dejar de considerar este testimonio, porque estamos en presencia de una funcionaria mujer, que -reitero- cumplía las mismas funciones que la denunciante, y de acuerdo al relato de ésta última, como del relato de sus compañeras Z., M. y C. (que tramitan por expedientes separadas), han destacado la situación que ella sufrió, "el hostigamiento psicológico" que padeció hasta que finalmente renunció.

La testigo es un ejemplo de que el hostigamiento padecido provoca definitivamente en la persona víctima, su decisión de renunciar.

Siempre se ha tratado de enfatizar, que los daños que pueda haber padecido y/o padecer la denunciante



se deben vincular con su condición particular de mujer, para determinar que esta sea la vía escogida, la vía idónea para satisfacer los derechos que pueden asistirle como persona.

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

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

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

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

Frente a esto, surge la necesidad de que todas las instancias de gobierno se aboquen a considerar esta forma de violencia, a elaborar políticas de trabajo que deban aplicar las personas públicas y privadas, teniendo en



cuenta que no es algo menor porque afecta a muchas más mujeres de las que denuncian.

En el caso de autos, no paso por alto que la denunciada reviste el carácter de JUEZA DE FALTAS de la MUNICIPALIDAD DE PLAZA HUINCUL, que hacer lugar a esta denuncia no implica que se le impida ejercer su función como tal o el ingreso a su lugar de trabajo (conforme claramente lo expuse en la resolución interlocutoria obrante a fs 92/94), ya que la misma fue elegida por los mecanismo legítimos y constitucionales, no teniendo la suscripta facultades para privarla de sus funciones, ya que la Constitución Provincial y Carta Magna Municipal establece los mecanismos para ello. En tal sentido se señaló y se reitera que la denunciada ha accedido a su cargo de Jueza de Faltas, de conformidad con la normativa vigente, circunstancia que implica su designación por parte del Concejo Deliberante de la ciudad de una terna propuesta por el Departamento Ejecutivo Municipal (art. 117 de la Carta Orgánica, Ley 1803). Como dicha norma agrega, el "juez municipal de Faltas goza de la garantía de inamovilidad para el desempeño del cargo mientras dure su buena conducta". Y su remoción sólo puede ser dispuesta "por el Concejo Deliberante a través del mecanismo de juicio político" (art. 120 de la Carta Orgánica), por las causas allí previstas.

Destaco también que la "Municipalidad de Plaza Huincul organiza su propia administración de Justicia Municipal de Faltas, con plena autonomía institucional y administrativa" (art. 114 de la Carta Orgánica). En tales términos y atendiendo además a los principios republicano y federal que asume nuestra nación como forma de gobierno, reitero que mal puede privarse a la denunciada de cumplir las funciones atinentes su cargo desde estas actuaciones.

Por ello, dispuse y aclaré que si bien no correspondía hacer lugar al pedido de levantamiento de la cautelar, la medida dispuesta no implicaba privar a la



denunciada del ejercicio de su cargo como Jueza Municipal de Faltas de Plaza Huincul. Sin perjuicio de ello y a los fines de ampliar y efectivizar la cautelar ordenada en el ámbito laboral, se hizo saber primero al consejo Deliberante y luego al Poder Ejecutivo Provincial (mediante Resolución de fs 201/201), que debían arbitrar las medidas necesarias para evitar que las partes de autos tengan contacto entre si.

En este entendimiento, corresponde señalar que hacer lugar a una denuncia en el marco de esta ley, contra un directivo o responsable de una persona jurídica o privada no implica privarlo de sus funciones, sino adoptar medidas de protección hacia las víctimas de violencia, lo que necesariamente requiere colaboración por parte de las personas públicas o jurídicas afectadas.

En este caso, el Municipio de Plaza Huincul deberá arbitrar los mecanismos para que la denunciante pueda desempeñar sus tareas sin ninguna clase de hostigamiento por parte de la denunciada.

Por todo lo expuesto, corresponde hacer lugar a la denuncia por violencia presentada por la Sra. M. L. O. B., ordenando que la denunciada Sra. S. V., cese en todo tipo de conducta violenta u hostigamiento hacia la denunciante, debiendo hacer uso del ejercicio de autoridad y la responsabilidad que tiene por su función, de manera razonable, en un clima de respeto y tolerancia, que no afecte la dignidad humana de la denunciante como empleada y profesional.

V.- Procedimiento. Resolución.

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

El Art. 5° define cual es el objeto del procedimiento judicial, y dice: "...El procedimiento... tiene por objeto principal el cese de la situación de violencia



sufrida por la mujer, el restablecimiento de la situación de equilibrio conculcada por la violencia, y el refuerzo de la autonomía de la voluntad y la capacidad de decisión de la víctima”.

Conforme surge de estos actuados, en la presente causa, se dispuso como medida cautelar, hacer lugar a la sugerencia del gabinete y ordenar que las partes, por el momento, no mantengan contacto entre si.

A fs 88/90, se aclaró al momento de resolver sobre el pedido de levantamiento de medida cautelar que la suscripta no dispuso la prohibición de la denunciada de trabajar, que mal podía interpretarse que la denunciada no puede ejercer las funciones que le competen como Jueza de Faltas, reiterando lo expresado mas arriba. Por ello, se resolvió desestimar el pedido de levantamiento de la medida cautelar, y hacer saber (luego) al Poder Ejecutivo Municipal, mediante resolución de fs. 242/244 que debía arbitrar las medidas necesarias para evitar que las partes de autos tengan contacto entre si, disponiendo que presten funciones en diferentes espacios físicos u horarios y/o cualquier otro mecanismo que estimen pertinentes a tal fin.

Dicha medida fue dirigida al Poder Ejecutivo Municipal, teniendo en cuenta lo que se desprende de los arts. 5° y 123 CN (que recepta para el régimen municipal el principio de organización de gobierno local autónomo, sobre la base del principio representativo y republicano, con división tripartita de las funciones: Ejecutivo, Legislativo y Judicial); que la Justicia Municipal de Faltas se constituye en la expresión del poder jurisdiccional en el ámbito local; que el art. 114 de la Carta Orgánica de la Municipalidad de Plaza Huincul, establece que dicho municipio “organiza su propia administración de Justicia Municipal de Faltas, con plena autonomía institucional y administrativa” y que la Jurisprudencia



mayoritaria ha seguido el criterio de la Corte Federal en lo relativo a su naturaleza, definiéndolos como órganos de la administración municipal con funciones jurisdiccionales (lo que excluye su inserción dentro del Poder Judicial, y priva a sus decisiones del carácter de sentencias), entendiendo que ejercen función administrativa jurisdiccional.

Por ello, si bien pueden ejercer funciones jurisdiccionales, los Juzgados de Faltas constituyen tribunales administrativos, circunstancia que los diferencia de los tribunales judiciales ordinarios. Que, en ese orden de ideas el art. 8 de la Ordenanza 1205/2008, establece cual es el orden de subrogancia; y el Art. 41 del "Organigrama de Funcionamiento Interno del Juzgado Municipal de Faltas de la Ciudad de Plaza Huincul" (aprobado por Ordenanza n° 1468/2105), establece que las relaciones laborales "con el personal que preste servicios en el Juzgado Municipal de Faltas, se regirá por las disposiciones de este Reglamento Interno y para los casos no contemplados expresamente en él, se aplicará subsidiariamente el Estatuto de Personal Municipal vigente en Plaza Huincul".

El relato descriptivo efectuado precedentemente, es a fin de resaltar que conforme las constancias de autos, desde el inicio de la causa y en especial con la cautelar dictada de manera inmediata, se ha cumplido con el objeto principal de este procedimiento judicial, "que es el cese de la situación de violencia sufrida por la mujer, el restablecimiento de la situación de equilibrio conculcada por la violencia, y el refuerzo de la autonomía de la voluntad y la capacidad de decisión de la víctima".

Ahora bien, todo lo resuelto desde fs 17, lo fue en carácter de medida cautelar; pero habiéndose acreditado en autos la violencia denunciada por la Sra. O. B., y -reitero- careciendo la suscripta de facultades para privar



a la denunciada del ejercicio de su función, es preciso establecer las disposiciones y mecanismos necesarios para el cumplimiento de esta decisión.

Por ello, la suscripta DISPONE que:

1.- Se debe mantener lo resuelto oportunamente, ORDENANDO al Municipio de Plaza Huincul (Poder Ejecutivo), que sin que esta resolución implique afectar el cargo, trabajo o función de las partes: denunciante y denunciada, deberán arbitrar las medidas necesarias para evitar que las partes de autos tengan contacto entre si, disponiendo que presten funciones en diferentes espacios físicos u horarios y/o cualquier otro mecanismo que estime pertinente a tal fin. Ello por el término de tres meses.

2.- Durante dicho periodo (tres meses), deberá la denunciante Sra. O. B. M. L., ser consultada por el área de Recurso Humanos del Poder Ejecutivo de la Municipalidad de Plaza Huincul, sobre su voluntad de ser reubicada en otro Sector del Municipio; pero en caso que no sea su voluntad ni sea de su agrado, que se le asigne otro sector de trabajo, a fin de no generar una revictimización en la misma, (que además de lo padecido deba verse afectada por un cambio de tareas, máxime que accedió al cargo por concurso), deberá el Municipio designar otra persona del área de Recursos Humanos, con destino al Tribunal de Faltas a fin de garantizar el cumplimiento de esta resolución, ello sin perjuicio del control de este Juzgado.

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



4.- Vencido los tres meses, y manteniendo ambas partes su función y lugar de trabajo actual (Juzgado de Faltas Municipal), habiendo verificado el tribunal que se ha cumplido con la totalidad del objeto de este proceso, no solo el cese de la violencia, sino 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, se le hace saber a la denunciada Sra. S. V., que debe abstenerse de todo tipo de conducta violenta u hostigamiento hacia la denunciante, debiendo hacer uso del ejercicio de autoridad y la responsabilidad que tiene por su función, de manera razonable, en un clima de respeto y tolerancia, que no afecte la dignidad humana de la denunciante como empleada y profesional.

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

Por todo ello, **FALLO: 1*)** Haciendo lugar a la denuncia por violencia, interpuesta por la Sra. **O. B. M. L.**, contra la Sra. **N. S. V. R.**, con los fundamentos y alcances expresados en los considerandos de la presente. **2*)** Imponer las costas en la forma y por los fundamentos expresados en el apartado VI de los considerandos. **3*)** Teniendo en cuenta el mérito, importancia, extensión y éxito de la labor desarrollada, así como las etapas procesales cumplidas, regúlense los honorarios profesionales del Dr. ..., patrocinante de la denunciante, en la suma de PESOS ONCE MIL QUINIENTOS CINCUENTA (11.550,00) y del Dr. ..., patrocinante de la denunciada, en la suma de pesos OCHO MIL OCHENTA Y CINCO (\$ 8.085,00), con más IVA en caso de corresponder (arts. 6, 7, 9, 10, 11, 39 y concordantes de la ley 1.594).- **REGÍSTRESE. NOTIFÍQUESE** electrónicamente a las partes.