



CUTRAL CO, 13 de Agosto del año 2018.

AUTOS Y VISTOS:

Los autos caratulados: "Z. L. H. C/ V. R. N. S. S/ VIOLENCIA DE GENERO LEY 2786"; (Expte. Nro.: 76982, 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. 1/3 se presenta la actora L. H. Z., con patrocinio letrado, y realiza denuncia en contra de la demandada Sra. N. S. V. R.. Manifiesta que en Octubre del 2015 ingresó a prestar servicios en el Juzgado de Faltas de la Ciudad de Plaza Huincul, desempeñándose como Oficial Notificadora.

Expresa que en los primeros meses del año 2016 comenzaron los primeros incidentes con la Secretaria Letrada Dra. N. O., a la cual la denunciada denigraba y maltrataba de manera constante hasta que la misma se vio obligada a renunciar para preservar su salud.

Que la actora permanecía la mayor parte de la mañana fuera del juzgado notificando. Que cuando llegaba al juzgado veía el maltrato constante de la denunciada con sus compañeras.

Manifiesta cuando llegaba me hacía comentarios de mis compañeras en especial de M. P., afirmando no sé cómo la elegí, es una inútil.

Que, cuando regresó L. M. de su licencia por enfermedad, decía que era una "caradura" no creyendo lo que le había pasado. Que debía tener cuidado con lo que hacía L. y corregirla.



Que, la actora debía mirar que las resoluciones a notificar no tuvieran errores de las sumariantes.

Manifiesta que en el mes de Enero del 2017 la Juez le quitó la función de notificadora argumentando que convenía más hacer notificaciones por correo privado. Luego, la dejó para cumplir tareas dentro de la oficina, no contando con escritorio, ni silla para sentarse, debiendo estar toda la mañana parada.

Que, en ese momento le ordenó atender al público en la mesa de entradas. Que se enojaba cuando saludaba a la gente con "hola", le decía que el saludo correcto era "buen día". Le decía a sus compañeras de trabajo que le tenían que enseñar a hablar porque se expresaba muy mal.

Indica que le hacía revisar tareas administrativas que hacían sus compañeras, y que cuando ella cometía errores la humillaba, retaba y gritaba e insultaba constantemente.

Que en el mes de Marzo del 2017, le hizo reintegrar el vehículo oficial que le habían asignado para cumplir su función. En una reunión privada la denunciada manifestó a sus compañeras de trabajo que la actora robaba combustible, por eso había devuelto el vehículo.

Resalta que la denunciada la retaba delante de sus compañeras, le faltaba el respeto y trataba de ignorante.

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 actora 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 de la actora; 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, ya que ha sido víctima de violencia, hacer cesar la situación de violencia y evitar la repetición de todo acto de perturbación o intimidación agresión y maltrato de la denunciada, que considera agresora, hacia su parte.

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



testimonial. Y peticiona se resuelva, con expresa imposición de costas.

II.- Que a fs. 7/11 obra informe psicosocial, realizado a la Sra. Z. L. H., notificadora del Juzgado de Faltas; O. M. L., Secretaria Letrada del mismo Juzgado y denunciante; M., L. M. S., sumariante, C. A., atención en mesa de entradas del Juzgado y V. R. S., Jueza de Faltas, denunciada.

III.- A fs. 12 y vta. y 13/14 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. 58/65 se presenta la denunciada con patrocinio letrado, y contesta la denuncia formulada en su contra. Luego de efectuar negativa general y particular (a la que corresponde remitirme en honor a la brevedad), sostiene que todo cambió, 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, a su cargo.

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

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



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

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

Que a fs. 199 obra certificación del Actuario de la cual se desprende que en autos no quedan pruebas pendientes de producción. Se colocan los autos a disposición de las partes para que aleguen por su orden.

Que a fs. 208 se llama autos para el dictado de sentencia, por providencia que se encuentra firme y consentida por las partes.

CONSIDERANDO.

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

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

II.- Dentro de los hechos constitutivos de su denuncia, pretensión, expresa que era empleada del Juzgado de Faltas, que fue contratada para realizar tareas de oficial notificadora y que luego, la jueza la retiró de dicha



función y comenzó a prestar servicios en la oficina, en mesa de entrada.

Sobre los hechos de violencia, expresa que cuando llegaba al juzgado **veía el maltrato constante de la denunciada con sus compañeras**"; que en el mes de Enero del 2017 la Juez le quitó la función de notificadora argumentando que convenía mas hacer notificaciones por correo privado.

Continúa expresando que, luego la dejó para cumplir tareas dentro de la oficina, **no contando con escritorio, ni silla para sentarse, debiendo estar toda la mañana parada**; que en ese momento le ordenó atender al público en la mesa de entradas; **que se enojaba cuando saludaba a la gente con "hola"**; y que **le decía a sus compañeras de trabajo que le tenían que enseñar a hablar porque se expresaba muy mal**; le hacía revisar tareas administrativas que hacían sus compañeras y que **cuando cometía errores la humillaba, retaba y gritaba e insultaba constantemente.**

Resalta que la denunciada **la retaba delante de sus compañeras, le faltaba el respeto y trataba de ignorante.**

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

1.) El informe del gabinete interdisciplinario que luce a fs 7/11, da cuenta de la entrevista con la denunciante, la cual afirma los problemas en el ámbito laboral, que los mismos comenzaron en diciembre del año 2.016, fecha en la que se tomó la determinación que no continúe con las tareas de notificación; expresa que fue acusada ante sus compañeras por la denunciada, de robar combustible con el alquiler del móvil; y luego reitera situaciones relatadas mas arriba.

2) El gabinete interdisciplinario al expedirse sobre el posicionamiento ante el conflicto, expresa que se observa a la Sra Z. "desbordada afectivamente por la



conflictiva laboral, lo cual implica a su vez dificultades para implementar herramientas psíquicas que le permitan una posible elaboración de la misma. En sugerencias, aconsejan "tratamiento psicológico" para la Sra. Z., 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 12, que la denunciante mantuvo con la suscripta en el marco de la ley Provincial 2786 y Ley Nacional 26.485, la Sra. Z. refiere situaciones de "maltrato". Que al principio tal maltrato, era "mas hacia N. O.", y comenta situaciones que involucraban a dicha persona.

Luego expresa episodios personales, manifestando que, **"el reto era constante**, pero a partir de Octubre de 2.016 comenzó el **maltrato**, que se reflejaba **por los cambios de criterio** que la denunciada tenía, y le decía **frases** como **"Enseñale a L."** o **"esto se hace así"** y siempre de mala manera. Y que luego le decía "yo te dije que se hacia así"; ... que **"la denunciante se sentía mal porque pensaba que ella era una Inútil, porque la hacía sentirse así"**.

En ese momento, y conforme surge del acta, la suscripta solicitó que se deje constancia que la denunciante hablaba con lágrimas en los ojos y luego rompe en llanto, al decir que la denunciada se enojaba si ella le decía a la gente, "Hola", porque le tenia que decir "Buen día", según la Sra. V.. Expresa que ella llora en todo momento, y se da cuenta que tiene que ir a un psicólogo porque no puede supera la situación, porque siempre me hacia sentir una Inútil".

Agrega que **"...le tenía miedo**, porque tenía **miedo de pedirle permiso para llevar a su hijo al Doctor**, y también **de equivocarme en algo**, e **incluso cuando me**



llamaba por mi nombre "L.", temblaba pensando que "hice ahora".

Finalmente, señala que "a partir de que ella se fue estamos bien y tenemos miedo que vuelva".

4). A fs 108/111, obra declaración testimonial de la persona que fue citada en reiteradas ocasiones por la denunciante como la Secretaria Letrada, a la "cual denigraba y maltrataba de manera constante hasta que la misma se vio obligada a renunciar para preservar su salud", a saber Dra. N. O.

Previo a todo, la suscripta dispuso que la testigo N. O. preste una sola declaración en los exptes. 76980, 76981 y 76982, autorizando la presencia de cada una de las denunciantes en la audiencia a realizarse. Y Luego la propia testigo peticiono que "... haciendo uso de su derecho, atento que se siente victimizada y estigmatizada se agregue copia del acta realizada en los autos "O. B. M. L. C/ V. R. N. S. s/ VIOLENCIA DE GENERO LEY 2786" (EXPTE. 76979/2017), y se tengan por reproducidas las respuestas en aquéllas preguntas que sean idénticas." Ante ello, y previa vista a la contraria, la suscripta resuelve: que atento el estado emocional de la testigo y entendiendo que la misma se está sintiendo mal con las declaraciones realizadas, evidenciando un estado de victimización, hacer lugar a lo requerido, máxime teniendo en cuenta la conformidad de los letrados. Sin perjuicio de lo expresado, consideré necesario para resolver la pretensión contenida en la denuncia que la testigo responda la pregunta número cuatro, y hacer lugar a la petición realizada por el letrado de la denunciada en cuanto a que sea más clara respecto de las generales de la ley" En tal sentido la testigo responde que "Con las chicas tuvimos siempre una relación de trabajo, algunas vez fuimos a cenar juntas. No tengo relación de amistad, pese a compartir algunos momentos. No tengo interés de cómo resultará el juicio. Si hubiera



podido lo habría evitado". A continuación contesta la pregunta cuarta, manifestando que "Respecto de Z., con L. en un principio el trato era bueno, pero después dependía de cómo estuviera S., a veces estaba muy mal y L. hacía catarsis conmigo. L. estaba todo el tiempo afuera, pero en los ratos que estaba en el Juzgado S. la retaba, por ejemplo por el tema de los libros. Los retos eran abruptos. Era como con todas las chicas, la denunciada tenía parámetros cambiantes y se salía de sus cabales. Les gritaba, ponía cara como sobrando. Yo sabía, porque tenía mi despacho atrás, cuando S. las retaba. L. ha llorado delante de mí por retos de la denunciada. Era una sumisión completa, tenían miedo de enfrentarla e ir al choque con ella. Era decir que sí y agachar la cabeza. No dejaba ejercer las funciones que correspondía a cada una. No recuerdo bien si usaba un término específico con L., al menos delante de mí no lo hizo. Siempre le decía L.. Sólo sé que L. no estuvo bien mucho tiempo después. En cuanto me vio ella en la vía pública me abrazó, empezó a llorar y me dijo que la estaba pasando muy mal. Yo entendí que era por su trabajo en el Juzgado. Allí supuse que L. había pasado por lo mismo que había pasado yo. Me imaginé eso. Este hecho fue cuando yo estaba embarazada, aproximadamente el verano de 2017. Desde que me había ido en agosto no las volví a ver..." (fs 108/111, el subrayado me pertenece).

III.- Sentado lo anterior, entiendo necesario analizar violencia laboral y violencia de género.

La OAVL (Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral) señala que violencia laboral es: "toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores".



Es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro. Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica. Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares. Puede ejercerse por acción u omisión. Afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan. Configura una violación a los derechos humanos y laborales. En cuanto a las formas de violencia laboral, se habla de **Agresión física**: Toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el o la trabajador o trabajadora. **Acoso sexual**: Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado en el poder, no consentido por quien lo recibe.

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

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

Sentadas las premisas fácticas y jurídicas, y valorando la prueba producida a la luz de las reglas de la sana crítica, ninguna duda tengo que se ha producido violencia Laboral. Para llegar a esta conclusión he ponderado los hechos constitutivos de la pretensión y la



prueba producida en autos, que acredita las afirmaciones de la denunciante.

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

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

1) En ese orden de ideas, reitero, lo manifestado 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 domestica la cual se rige por lo establecido en la Ley 2212.

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



discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón”.

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

El decreto reglamentario de la ley, al referirse al art. 6, establece que “Las definiciones de violencia comprendidas en el artículo que se reglamenta, en ningún caso pueden interpretarse en sentido restrictivo ni taxativo, como excluyentes de hechos considerados como violencia contra las mujeres por otras normas. Para ello deberá interpretarse la norma de forma armónica y sistemática con lo establecido en el artículo 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, he de adelantar que este último supuesto se advierte configurado en el caso de marras.

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

Empero la respuesta a dicho interrogante la encuentro en esta misma norma, que define lo que se entiende por violencia laboral. Así el primero y segundo supuesto, comprende los casos de discriminación y trato desigualitario, en los cuales el autor/a de la violencia ejerce tal violencia por su condición de mujer, al decir "aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo" (primer supuesto: discriminación), o al decir "Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral



quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función" (segundo supuesto: trato desigualitario).

Pero el tercer supuesto, no pone su acento o mirada en el autor de la violencia (que la comete por su condición de mujer) sino que pone su protección simplemente en la mujer trabajadora por ser "mujer", el que reitero comprende *"el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral"*.

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

En el caso de autos, del análisis crítico y global de la prueba producida se trasluce indudablemente no sola la existencia de desavenencias (personales, pero fundamentalmente funcionales u organizacionales) entre la denunciante y la denunciada, sino actos de violencia y persecución hacia la denunciante, que la han desestabilizado emocional y psicológicamente. Si bien reitero que tal tratamiento o comportamiento de la denunciada no se motivan solo en la condición sexual de la primera (o al menos no es lo que surge de las probanzas), no menos cierto es que la Ley Nacional es mas amplia al proteger a la Mujer en su ámbito laboral, cuando es víctima de 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 o "retos abruptos", o que el directivo o responsable se salga de "sus cabales", tampoco implica aceptar "gritos", ni "sobrar" a la persona; términos usados por la testigo N. O., al decir "les gritaba, ponía cara como sobrando". Ello, porque no se puede caer en la omisión de interpretar que estas últimas conductas, que indudablemente merecen señalamiento crítico, conduzcan a descartar la violencia de género, cuando indudablemente afectan su "dignidad humana".

La testigo refirió, que la vio "llorar" a la denunciante, que le tenían "miedo", una "sumisión completa". No puedo dejar de considerar este testimonio, porque estamos en presencia de una funcionaria mujer, que de acuerdo al relato de las propias denunciadas, tanto en la causa que estoy resolviendo, como en las de sus compañeras M.,



C. y O., que tramitan por expedientes separadas, han destacado la situación que ella sufrió, "el hostigamiento psicológico" que padeció hasta que finalmente renunció.

Corresponde destacar la expresado por la testigo, a fs 110 vta y 111, al decir "había temor y miedo por la forma en la que ella te iba a retar, era intimidante y no te daba opción de poder decirle nada, ella directamente te decía las cosas como las quería ella con un tono de voz imperante y con sus aires de superioridad. Entonces cualquiera de nosotras que estaba en esa situación, decía "Por Dios, que se termine pronto". Yo la enfrentaba. Y yo les decía a las chicas yo me voy, y ellas me decían que ellas no podían hacer lo mismo, porque no conseguirían trabajo. Uno iba al trabajo para aguantar, y yo no creo que una vaya a eso a trabajar".

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

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

No obstante ello, la ley Nacional cuando se refiere a la violencia laboral que puede sufrir una mujer, 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 se ha destacado, la Ley Nacional 26485 de Protección Integral de las Mujeres, del 2009, incorpora la violencia laboral como una forma de



agresión específica hacia mujeres, que también se encuentra contemplado en la ley 2786, que remite en su art. 2 a dicho precepto legal, al decir expresamente que "La presente Ley adopta la definición, tipos y modalidades de violencia previstos en la Ley nacional 26.485".

Como toda 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, el subrayado me pertenece), 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 malos tratos u hostigamiento de parte de la denunciada.

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

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 a fs 15 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 92/94, 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 al Poder Ejecutivo Municipal, mediante resolución de fs 201/2013 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 registrá 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" (fs. 235 del expediente n° 76.969/17 que tengo a la vista, el subrayado me pertenece).

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 a fs 15, 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 15, lo fue en carácter de medida cautelar; pero habiéndose acreditado en autos la violencia denunciada por la Sra. Z., 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, deberá 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. Z. L. H., 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, entiendo la suscripta aconsejable su reubicación, 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 de la misma, (que además de lo padecido deba verse afectada por cambio de sector), 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 hacia la denunciante, tanto gritos, como burlas, exabruptos, insultos, humillaciones, apodos o



menosprecio hacia la Sra. Zuñiga Liliana, debiendo hacer uso del ejercicio de autoridad dentro de los límites razonables y en un clima de respeto y tolerancia, bajo apercibimiento de ley.

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. **Z. L. H.**, contra la Sra. **N. S. V. R.**, con los fundamentos y alcances expresados en los considerandos de la presente. **2*)** Imponer las costas en la forma y por los fundamentos expresados en el apartado VI de los considerandos. **3*)** Teniendo en cuenta el mérito, importancia, extensión y éxito de la labor desarrollada, así como las etapas procesales cumplidas, régulense los honorarios profesionales del Dr. ..., patrocinante de la denunciante, en la suma de \$ 11.550,00 y del Dr. ..., patrocinante de la denunciada, en la suma de pesos OCHO MIL OCHENTA Y CINCO (\$ 8.085,00), con más IVA en caso de corresponder (arts. 6, 7, 9, 10, 11, 39 y concordantes de la ley 1.594). **REGÍSTRESE.**
NOTIFÍQUESE electrónicamente a las partes.