



ZAPALA, 16 de Agosto del año 2023.-

**VISTAS:**

Las presentes actuaciones caratuladas: "**F. P. G. C/ F. M. J. S/ VIOLENCIA DE GENERO LEY 2786**" (Expte. JZA1S1 Nro. 49175 Año 2022), del Registro del Juzgado Civil, Comercial, Laboral, de Minería y Juicios Ejecutivos N° 1 de III Circunscripción Judicial con asiento en la ciudad de Zapala; en trámite por ante esta Oficina de Atención al Público y Gestión de Zapala, dependiente de la Cámara Provincial de Apelaciones Civil, Comercial, Laboral, Minería y Familia, con competencia territorial en la II, III, IV y V Circunscripción, venidos a esta Sala I integrada por los Dres. Pablo G. Furlotti y Nancy Vielma, a efectos de resolver, y

**CONSIDERANDO:**

El **Dr. Pablo G. Furlotti**, dijo:

**I.-** Llegan a mi conocimiento las presentes actuaciones a fin de resolver el recurso de apelación interpuesto por el denunciado a fs. 55 mediante escrito de IW de fecha 8/05/2023 contra la providencia dictada con fecha 28/04/2023 en tanto por la misma rechaza el pedido de levantamiento de las medidas decretadas en autos.

**II.-** Al fundar el recurso sostiene el impugnante que la decisión carece de fundamentos para mantener las medidas, resulta arbitraria y vulnera el principio de inocencia.

Expresa que los hechos que dieron lugar a las primeras medidas no sucedieron, y ello queda demostrado a su entender con la falta de prueba de la denunciante.

Agrega que del informe confeccionado por la psicóloga y la trabajadora social se indica al referirse a la situación actual, que el denunciado no ha molestado por celular ni se ha presentado en su casa, en el ámbito laboral el único contacto es el "saludo 1" al superior, resalta que notificado de las medidas cautelares ha dado estricto cumplimiento. Expresa seguidamente, que el hecho que la denunciante no se encuentre cómoda en su lugar de trabajo no es



un hecho que sea imputable al mismo, ya que incluso la denunciante no ha solicitado cambio de lugar de trabajo, que este hecho de cambio de lugar de trabajo lo ratifica con la presentación con la Defensora Civil.

Nuevamente refiere al informe técnico citando algunas consideraciones, y destacando la conclusión que señala que el riesgo o vulnerabilidad es bajo.

Insiste que la arbitrariedad de mantener las medidas surge del hecho que su parte adjuntó informe elaborado por el Ejército Argentino, del que surgiría que no se han probado los hechos que se le endilgan, por lo que se dio por finalizada la investigación.

Entre otras consideraciones destaca que la denunciante no ha adjuntado elementos de convicción suficientes y mucho menos prueba alguna que permitan tener por cierto lo denunciado; sostiene que de la lectura de las presentaciones de la denunciante surgiría que no se han producido hechos que amerite mantener las medidas.

Resalta que la denunciante en sus contestaciones ha reconocido que no se han dado nuevos hechos, solo señala que sigue con miedo, destaca, que la denunciante no ha impugnado ni cuestionado la prueba por su parte arrojada.

Por ultimo refiere a la vulneración del derecho al ascenso en el ámbito laboral, señala que su parte ha puesto de manifiesto la necesidad de concursar para un ascenso, que tal situación le causa agravio en tanto la contraparte como la jueza han omitido considerar sus dichos en relación a que las medidas vigentes coarta la posibilidad de concursar para ascender, que la sentenciante ha dispuesto que tal situación la canalice por vía administrativa, a lo que indica el recurrente que el reglamento para los concursos es más que claro, que no puede concursar si tiene un trámite judicial.

**III.-** Sustanciado el recurso, el mismo ha merecido respuesta de la contraria a fs. 61/62, insiste en su contestación que se está ante una situación de violencia de género, es decir una mujer víctima y como tal se encuentra atravesada por distintas vulnerabilidades, además de mujer, vive lejos de su provincia sin

contención familiar, tuvo que mudarse a esta provincia a fin de conseguir una mejor calidad de vida para ella y su pequeña hija, como así también para preservar el vínculo de la pequeña con su progenitor.

Expresa que la cuestión radica en quien debía probar y que se debe probar cuando se está ante hecho de violatorios de los derechos de las personas más vulnerables.

Relata que el impugnante insiste en enumerar comportamientos que la Sra. F. no hizo, por ejemplo cuestiona porque no pidió cambio de lugar como consecuencia de no estar cómoda, agrega que el denunciado desconoce que para pedir el pase la persona debe haber cumplido un mínimo de tiempo en el lugar de destino, además resalta que el denunciado cuestione porque tiene que correrse de su lugar de trabajo cuando es ella la víctima.

F. se afecta en tanto no podría concursas por la existencia de medidas cautelares, sugiriendo que canalice su reclamo vía administrativa toda vez que no se puede negociar la situación de violencia, por otro lado pone de manifiesto que si este no hubiera realizado actos de violencia, tampoco existiría la causa.

Destaca que se está ante un sistema que maneja la asimetría de poder, todas las personas que podrían haber hablado, corrían con la posibilidad de ser sancionados, aduna que la administración del ejercito no acompañó a la víctima en este caso.

Por ultimo indica que si bien resulta cierto que la denunciante no ha tenido contacto con el denunciado, solo el protocolar, de levantarse las medidas volvería bajo el mando del denunciado y esta situación no puede ser desconocida.

**III a)** Expuestas ambas posturas, y habiendo efectuado el análisis formal del recurso considero que aún con escasa suficiencia alcanza a sortear los recaudos a fin de habilitar la instancia revisora, ello con un criterio amplio atento la sanción que su insuficiencia trae aparejada.

Despejado lo anterior resulta preciso señalar que el ámbito laboral es el lugar donde cada persona lleva a cabo tareas y/o



actividades productivas como medio de vida y en el que también, como sucede en toda la sociedad y a nivel mundial, se verifican actos de violencia, en sus diversas formas, que afectan la labor diaria como la vida misma de la persona trabajadora. (cfr. Violencia de género en el ámbito laboral y sus consecuencias en la salud; Priore, Claudia A. Publicado en: RDF 110, 178; Cita: TR LALEY AR/DOC/1236/2023).

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en la res. 05/2007 establece 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. Esta incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.

En el presente caso no se puede soslayar la existencia de un acoso por parte del superior hacia una trabajadora de rango inferior, quien ha denunciado que el demandado mandaba mensajes de texto de tinte sexual y si bien la denunciante señala que los borró, ello no es óbice para desconfiar de sus dichos cuando está denunciando a un superior, teniendo en cuenta la jerarquía verticalista del ámbito de trabajo en este caso el Ejército Argentino.

Lo cierto es que el denunciado se queja en tanto la vigencia de las medidas cautelares le traban la posibilidad de concursar y con ello la posibilidad de ascenso, trasladando la responsabilidad de la situación a la denunciante que lo ha tenido que denunciar debido a la conducta asumida por éste, y achacando a la misma por qué no solicita el pase a otro lugar, lo que deja traslucir asimismo un comportamiento reñido con la perspectiva de género, dejando al desnudo una vez más su conducta machista al pretender que la víctima cambie de lugar de trabajo si no está cómoda, y con eso solucionar su malestar.

Cabe destacar, que la OIT, el 21/06/2019 en la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración del Centenario de



la OIT para el Futuro del Trabajo, en la que se expresaba el compromiso de promover un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Ese mismo día, la Conferencia del Centenario concretó dicho compromiso mediante la adopción del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (Convenio N° 190) y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (N° 206). El Convenio N° 190 de la OIT fue sancionado por dicho organismo luego de un lapso de ocho años que no emitía un documento de tal envergadura referente al ámbito laboral y en el momento en que se cumplían cien años de su creación. La importancia de esta normativa radica en la visualización de la violencia en el trabajo como así también en su enfoque para prevenirlo y, llegar al objetivo de un trabajo decente para todas aquellas personas que trabajan y necesitan trabajar.

A través de este Convenio, por primera vez se estableció en un tratado internacional el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Y así, se cuenta con un marco común y claro para prevenir y abordar la violencia y el acoso, basado en un enfoque inclusivo, al tener en cuenta las consideraciones de género.

En el Preámbulo del Convenio se reconoce "el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón del género"; que "la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente"; se reconoce "la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso"; se destaca que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo "afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social"; se enfatiza que "la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente"; se reconoce,

además, que "la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas... y que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuentas las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos, los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder en razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo".

Se destaca que los Estados Miembros tienen "la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos".

Luego del Preámbulo, y previo al tratamiento de los temas generales y específicos, el Convenio establece las definiciones de los términos "violencia y acoso" y "violencia y acoso por razón de género" a los fines de la interpretación de su texto.

Así, en su art. 1° punto a) se dispone que "la expresión 'violencia y acoso' en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. En el punto b), indica que "la expresión 'violencia y acoso por razón de género' designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual". ( Cnf. Trabajo Doctrina: "Violencia de género en el ámbito laboral y sus consecuencias en la salud"; Autora: Priore, Claudia A.; Cita: TR LALEY AR/DOC/1236/2023).

En el ámbito interno, la ley 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, cuyas disposiciones son de orden público y de aplicación



en todo el territorio de la República Argentina (conf. art. 1°),  
"tiene como objeto promover y garantizar:

"a) La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida;

"b) El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia.

"c) Las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos;

"d) El desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres;

"e) La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres;

"f) El acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia;

"g) 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" (conf. art. 2°).

Asimismo, la CEDAW-Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en lo referente al ámbito laboral, su art. 11 establece: 1. Los Estados partes "adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo con el fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

"a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.

"b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.

"c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido

el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.

Así las cosas, y teniendo asimismo en cuenta que en el presente caso se trata de una situación en la que por el trabajo mismo existe un grado de subordinación de la denunciante hacia el denunciado, que el empleador Ejército Argentino llevó adelante una investigación que culmina con la resolución que luce agregada a fs. 39/40, que daría cuenta del archivo de las actuaciones, que sin perjuicio de ello, es obligación de los poderes del Estados garantizar a las mujeres una vida libre de violencia y en tal inteligencia, en el entendimiento que la violencia laboral implica una práctica que atenta contra la dignidad humana y provoca efectos perjudiciales sobre la integridad física y psíquica al vulnerar la confianza, autoestima y el rendimiento de las personas, lo que podría implicar un peligro inminente respecto a la fuente de trabajo, entiendo que no se dan las condiciones a fin de levantar la medida cautelar, debiendo en todo caso como bien lo propone la sentenciante de grado canalizar la situación del denunciado por la vía administrativa, máxime cuando existe conforme se dijo más arriba una resolución emitida por el Ejército Argentino que da cuenta de la culminación de la investigación y archivo de las actuaciones (ver fs. 40vta.).

Asimismo, es importante mencionar que el Convenio 190 de la OIT, exige que todos los Estados partes deben velar por un mundo libre de violencia y arbitrar todos los medios para que en los distintos organismos, se concientice a los empleadores, tanto en el ámbito público como privado, para generar ambientes saludables de trabajo. Recordemos que específicamente dicho Convenio se refiere a la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo, siendo la Argentina el cuarto país en ratificar, un año después, a través de la Ley N°27.580, asumiendo así el compromiso de garantizar a todos los trabajadores un ambiente libre de violencia.

En ese entendimiento el Ejército Argentino tampoco puede permanecer ajeno a ello. Por el contrario, en ese ámbito también se



afirma la necesidad de combatir todo tipo de discriminación, buscando eliminar la violencia en el lugar de trabajo e impulsando el trabajo humano y el respeto mutuo. Se debe entender que la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre varones y mujeres contribuye a reducir la violencia en todo ámbito laboral. Súmese a ello, que ya el Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981, aprobado por Ley N°26.693, admitía que un medio de ambiente seguro y saludable contribuye a prevenir la violencia en el lugar de trabajo.

Por ello, en este escenario de realidades complejas, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha recomendado de forma consistente a los Estados el adoptar esfuerzos concretos y específicos para garantizar, por un lado, la universalidad del sistema interamericano de derechos humanos, y por otro, iniciativas para cumplir con las decisiones, recomendaciones y órdenes de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Desde esa perspectiva, resulta razonable en el marco de este resolutorio no solo mantener la medida cautelar, sino exhortar al Ejército Argentino, Grupo de Artillería 16, Zapala, que se realicen jornadas de capacitación y sensibilización sobre violencia laboral y de género en el marco del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia o acoso laboral, (que fuera adoptado en la 108° Conferencia Internacional de la OIT y que se encuentra complementado por la Recomendación n.° 206), Ley Nacional Nro. 26485 y Ley Provincial Nro. 2786; en las cuales deberán participar todos los integrantes de dicho organismo.-

Por lo expuesto propongo al acuerdo, 1) Rechazar el recurso de apelación planteado por el denunciado; 2) Exhortar al Ejército Argentino, Grupo de Artillería 16, Zapala que en el marco de la normativa aplicable proceda a efectuar jornadas de capacitación y sensibilización en violencia laboral y perspectiva de género; 3) Costas de alzada al recurrente (art. 68 CPCyC). **Mi voto.**

La **Dra. Nancy Vielma** dijo:



Por compartir en un todo los fundamentos y solución que propone el colega que me precede en orden de votación voy a adherir a su decisión votando en igual sentido. **Mi voto.**

Por ello, esta Sala I de la Cámara Provincial de Apelaciones Civil, Comercial, Laboral, de Minería y Familia con competencia en las II, III, IV, V Circunscripciones Judiciales;

**RESUELVE:**

**I.-** Rechazar el recurso de apelación interpuesto por el denunciado y en consecuencia confirmar el auto atacado.

**II.-** Exhortar al Ejército Argentino, Grupo de Artillería 16, Zapala que en el marco de la normativa aplicable proceda a efectuar jornadas de capacitación y sensibilización en violencia laboral y perspectiva de género, debiendo informar acerca de su cumplimiento.

**III.-** Imponer las costas de esta alzada al recurrente vencido.

**IV.-** Protocolícese digitalmente. Notifíquese electrónicamente y oportunamente vuelvan las presentes actuaciones al juzgado de origen.

**Dra. Nancy Vielma**  
**Jueza de Cámara**

**Dr. Pablo G. Furlotti**  
**Juez de Cámara**

Se deja constancia que la presente resolución ha sido firmada digitalmente por el Dr. Pablo G. Furlotti, la Dra. Nancy Vielma y la suscripta conforme se desprende del sistema informático Dextra. Asimismo se protocolizó en la forma allí ordenada. CONSTE.

**Dra. Norma Alicia Fuentes**  
**Secretaria de Cámara**