



CUTRAL CO, 31 de Julio del año 2019.

AUTOS Y VISTOS:

Estos autos caratulados: "**O. C. A. C/ S. E. F. S/ MEDIDA CAUTELAR**" (EXPTE: 77481/2.017) en trámite ante la Secretaria N° (Civil, Comercial y Laboral) del Juzgado N° 2 Civil, Comercial, Especial de Procesos Ejecutivos, laboral y de Minería, de cuyas constancias;

RESULTA:

I.- Que a fs. 11/16, se presenta la denunciante, Sra. C. A. O., DNI N° ..., con el patrocinio letrado del Dr. ..., interponiendo denuncia en los términos de la Ley 2.786, por hechos de violencia y maltrato recibidos en el ámbito laboral por parte de las Sra. E. S., en su carácter de coordinadora y directora del Instituto C.. Solicita que se dispongan medidas preventivas tendientes a hacer cesar los hechos denunciados.

Relata que desde fecha 01/04/2.015 desempeña funciones en C., realizando tareas de "maestranza", y que es objeto de maltrato laboral por parte de la Coordinadora y Directora del Establecimiento, Sra. E. S., desde el mes de junio de 2.016. Manifiesta que ese maltrato y discriminación, le ha provocado daños en su salud, teniendo que iniciar un tratamiento psicológico y psiquiátrico.



Expresa que la pretensión está destinada a prevenir, nuevas agresiones, y la sanción de los hechos acontecidos, en los términos de las Leyes 2786 y 26.485. Ofrece prueba. Peticiona.

II.- A fs. 20/20 vta., obra Acta de Audiencia en la que consta que S.S., luego de recepcionar el informe del Gabinete Interdisciplinario, recibe a las partes denunciante y denunciada, disponiendo la prohibición de actos de perturbación y ordenando dar traslado del escrito de denuncia, a fin de posibilitar a la denunciada ejercer su derecho de defensa.

III.- A fs. 30/34, se presenta el Dr. C. M. S., en carácter de letrado apoderado de la Sra. S. E. F., DNI N° ..., negando todos los hechos invocados en la denuncia. Sostiene que la denuncia está vacía de contenido respecto a las circunstancias de modo, tiempo, lugar y personas que intervinieron, lo que le provoca a su mandante indefensión.

Destaca que, ante la presentación de Certificados Médicos, la empleadora de la denunciante, en ejercicio de sus facultades de control médico, convocó a la actora para que sea entrevistada por un especialista en psiquiatría, quién dictaminó que la denunciante se encontraba en condiciones de volver a trabajar.

Manifiesta, que desde hace más de cuatro meses, la actora se encuentra sin trabajar, en su casa,



sin contacto con la institución y con la denunciada, por lo que carece de toda lógica la denuncia interpuesta.

Que, el único suceso reciente, ha sido el anoticiamiento de que ha concluido la licencia de la denunciante sin goce de haberes (conforme art. 208 LCT), y que ha comenzado el período de reserva del puesto de trabajo (art. 211 LCT); manifestando que cualquier conflicto que ello pueda generar, no resulta de aplicación la ley 2.786.

Realiza otras consideraciones a las que me remito *brevitatis causae*. Solicita el rechazo de la denuncia.

IV.- A fs. 39/39 vta., se abre la causa a prueba. A fs. 149 obra constancia del Actuario que certifica que no queda prueba pendiente de producción.

V.- A fs. 151 se dicta autos a sentencia.

Y CONSIDERANDO:

I.- De la lectura de estas actuaciones encuentro que la denunciante (actora), formula una denuncia en los términos de la ley 2786. Por su parte la demandada, además de negar los extremos invocados por la denunciante, los que destaca como genéricos e imprecisos, sostiene que es inaplicable al caso la Ley 2786 ante la inexistencia de violencia contra la mujer.



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

II.- Dentro de los hechos constitutivos de su denuncia, expresa:

a) Que trabaja como maestranza en el C.; que la relación laboral fue inscripta recién el 21/04/2015, y no el 01/04/2015; y que reclamo la correcta registración.

b) Que comenzó a sufrir "maltrato laboral" por parte de la coordinadora del Establecimiento Sra. E. S., y que éstos comenzaron a "manifestarse con mayor asiduidad a partir del mes de Junio/2016, con actitudes discriminatorias, persecutorias y antijurídicas" (textual).

c) Que la denunciada la ha colocado mediante dichos "actos de maltrato" en un estado de minusvalía psicológica.

d) Que el hecho desencadenante se produjo el 21/03/17, lo que está certificado por la Psiquiatra tratante ..., cuando afirma que la denunciada la increpó y por ello entró en un estado de conmoción y pérdida de conciencia.

e) Indica que ese fue el comienzo del fin, y que a partir de esa fecha se encuentra con tratamiento psicológico-psiquiátrico.



f) Que la empleadora omitió los cuidados necesarios, previstos legalmente, para evitar las enfermedades de sus dependientes.

g) Finalmente sostiene que no puede regresar a cumplir con sus tareas, donde se encuentra la agresora, que tiene padecimientos de trastornos psicológicos, que le ha provocado daños a su integridad y salud.

De lo expresado hasta aquí y teniendo en cuenta el relato de la denuncia que luce en autos, hay puntos que lisa y llanamente exceden el marco de esta ley, como el a) y f), que son supuestos incumplimientos laborales imputables al empleador y no a la aquí denunciada.

Ahora, respecto de los demás hechos expresados, corresponde en este estado analizar si se acreditaron con la prueba y medidas producidas en autos, y si encuadran en la ley 2786.

En ese orden, adelanto criterio que la presente denuncia NO ha de prosperar como violencia de género. A continuación explico las razones de tal decisión:

1) En primer lugar, observo que le asiste razón a la denunciada, de que la denuncia es muy genérica, en tanto concretamente no refiere cuales son las actitudes discriminatorias, persecutorias y antijurídicas.

2) En segundo lugar, para el supuesto que pese a la imprecisión, igualmente surgiere de las medidas



probatorias, la violencia de género denunciada, es preciso destacar que existe orfandad probatoria sobre el punto, en tanto no obra medida alguna que acredite que efectivamente la denunciante fuere víctima de violencia por parte de la denunciada.

Sabido es que en orden a las previsiones del Art. 377 del CPCPC, es la denunciante quien debe acreditar los extremos que invoca.

3) En tercer lugar, no se configuran acreditados los supuestos que contempla la ley 2786 y ley Nacional 26.485, conforme se expresa en el punto siguiente.

III.- Previo a expedirme sobre la valoración de la prueba realizada por la suscripta, en aras a las reglas de la sana crítica, entiendo necesario realizar algunas consideraciones jurídicas, sobre violencia laboral y violencia de género.

a) 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.

b) Nuestra Constitución Nacional consagra a través de sus disposiciones el derecho de todos los habitantes a gozar de un trato igualitario (art. 16); y en relación al trabajo humano, que se garantice "la protección de las leyes" y "condiciones dignas y equitativas de labor" (art. 14 Bis). Asimismo, la Reforma Constitucional de 1.994 atribuyó al Congreso la competencia para legislar medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de trato, en particular respecto de niños, mujeres, ancianos y discapacitados; incorporando a través del denominado "bloque de constitucionalidad", una serie de Tratados, que refuerzan la igualdad real de trato y la dignidad de la persona trabajadora, con especial acento en la mujer.

Con respecto a la mujer que trabaja, ya sea en el ámbito público como privado, resulta operativa la tutela proveniente de la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de discriminación contra la mujer (Arts. 1°, 2°, 5°, 11.1, inc. B, 12, 15, 23) y -fundamentalmente- la



Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, conocida como "Convención de Belem do Pará", mediante la cual los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia.

Ese compromiso internacional es cumplido por parte del Estado Argentino con la sanción de la Ley N° 26.485 (B.O. 14.4.09), denominada "Protección Integral a las mujeres" estableciendo -en primer término- que sus disposiciones son de orden público y de aplicación en toda la República, con excepción de las disposiciones de carácter procesal.

En el ámbito local, la Constitución de la Provincia de Neuquén, en su art. 37 dispone que *"el trabajo es un deber social y un derecho reconocido a todos los habitantes (...) Al ejercer esta actividad, gozará de la protección de las leyes las que deberán asegurar al trabajador las condiciones de una existencia digna"*. Asimismo, a fin de lograr el cumplimiento de los lineamientos de orden constitucional, y los fijados en la ley 26.485, en enero de 2.012 se dicta la Ley Provincial N° 2.786 que tiene como objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, tanto en el ámbito público como privado de la Provincia (art. 1).



Por su alto valor ilustrativo y citas doctrinarias, resaltaré el voto de la Dra. CECILIA PAMPHILE, en el precedente "SINDICATO DE EMPLEADOS JUDICIALES DEL NEUQUEN C/ SUAREZ MARIA LAURA S/ VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES", (Expte. N° **504813/2015**), de la Sala III de la Exma. Cámara de Apelaciones de Neuquén; en dicha Resolución, de fecha 06/10/2.016, la Magistrada (evaluando los alcances, interpretación y aplicación de la ley 2.786), dijo: "Al adoptar -en su artículo 2- la definición de tipos y modalidades de violencia previstos en la Ley nacional 26.485, tenemos que "la violencia contra las mujeres" que es prevenida, sancionada y erradica por esta normativa, es "toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria **que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón**" (art. 4° de la ley nacional).

Nótese, entonces, que estas normas especiales tienden a salvaguardar una -también- especial situación de violencia que es la de género; en el presente



caso, en su modalidad de violencia laboral (art. 6 inc. c, de la ley 26.485) entendida como "aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral".

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

La norma parte de aceptar que la realidad se encuentra, polarizada en torno a patrones de dominación masculina que reproducen la discriminación tanto en el ámbito institucional e ideológico como en el psicológico. Este poder del varón se legitima y mantiene al dividir el mundo



social en dos esferas, una pública o de la producción y una privada - doméstica o del cuidado. La interiorización de esta división y la coexistencia de ambos dominios están tan arraigadas que ha contribuido a que la sociedad en general acepte tácita y explícitamente la superioridad del varón sobre la mujer y la necesidad de dependencia de las mujeres, es decir, la asimetría de la posición de los sujetos..." (cfr. Ley de protección integral a las mujeres. Objetivo y derechos protegidos, Medina, Graciela Publicado en: DFyP 2011 (diciembre), 3).

No paso por alto que muchas veces esos patrones de dominación masculina que generan desigualdad se produce también entre personas del mismo sexo. Por eso el concepto de género es más amplio.

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

Si bien se apunta a problemáticas exclusivas de las mujeres, es más amplio, porque se trata de resolver las mismas, en tanto forman "parte de un grupo desaventajado en la estructura social que conforma el Estado. La mujer se para también frente al Estado en un peldaño inferior. Y la construcción del concepto de violencia que se propone en relación a las mujeres, tiene que ver con esa situación de inferioridad en la cual "la violencia aparece como



un instrumento de un sistema de dominación por el cual se perpetúa la desigualdad entre mujeres y hombres, como estrategia de control sobre ellas".

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

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

El concepto de género es importantísimo para instruir un proceso judicial, para valorar la prueba y en



definitiva para decidir un caso, ya que si no se parte de entender el concepto de género, no se puede comprender las leyes que garantizan los derechos de las mujeres y su protección ante la violencia de género.

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

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

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



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

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



con perspectiva de género? y ¿cómo juzgar con perspectiva de género?, Publicado en: DFyP 2015 (noviembre), 3).

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

No paso por alto que en otros precedentes 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.- Traslados 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 más arriba de los testimonios rendidos, observo como se repite la conducta de las denunciadas, que en forma continua y sistemática han ejercido actos discriminatorios hacia la denunciante, afectando su autoestima y humillándola en su condición de mujer con comentarios agraviantes tales como que la misma tiene necesidad de un "hombre" y de "los miembros sexuales masculinos", lo que resulta terrible tratándose de dos mujeres y que revisten el carácter de docentes formadoras de jóvenes y adultos. V. D. G. A. C/ C. M. A. Y OTRO S/ MEDIDA CAUTELAR SIT. LEY 2786 he



señalado que existe violencia de género en la modalidad de violencia laboral cuando se produce un hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral, pero en el caso de autos ello no se advierte.

Como asimismo, destaco que dicho fallo fue confirmado por el tribunal de alzada "A nuestro entender en este punto no debemos desviar tampoco el eje central de la cuestión en tanto y en cuanto más allá de que las denunciadas puedan haber ejercido violencia o no contra otras personas de otro género que no sea exclusivamente el femenino, es decir, también contra hombres, de ello, bajo ningún punto de vista puede deducirse que no se hayan ejecutado actos que configuren violencia de género como conceptualmente la conocemos y sanciona la ley 2.786, contra la denunciante. Ello son dos cosas totalmente diferentes y lo esencial aquí es poder observar lo ocurrido con una mirada desde la perspectiva de género. La circunstancia que haya existido maltrato para con otras personas no obsta a la procedencia de la protección de la presente ley cuando hay signos que indican que la violencia ejercida contra la víctima lo ha sido por su condición de mujer y además la ley no prevé como requisito la exclusividad que las apelantes plantean, por lo que no podemos interpretar restrictivamente una ley que se ocupa de la protección de derechos como ésta e imponer requisitos que la propia ley no



impone. En esa dirección se ha referido: "Que el maltrato dispensado por parte del demandado no lo sea solo con respecto a actora sino también con el resto del personal, no es un argumento de peso para declarar la inadmisibilidad de la acción, pues de manera alguna la Ley 2786, requiere como requisito tal circunstancia. (Cfr. Cámara de Neuquén Sala III, integrada por los Dres. Fernando M. Ghisini y Marcelo Juan Medori en autos: "C. J. D. M. C/ M. G. S/ VIOLENCIA DE GENERO LEY 2786"EXP. N° 511937/2018).- Aunque de los testimonios pueda desprenderse que las denunciadas propendían malos tratos hacia la mayoría del personal del IFD claro está que los perpetrados hacia la denunciante eran reiterados y que la hicieron renunciar a su cargo de directora y continuaron luego cuando ésta era docente, es decir, de algún modo lograron su exclusión laboral.- El artículo 6 inc. c de la Ley Nacional 26.485 incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral; y creemos que aquí está el punto que es justamente lo que ocurrió en autos, los actos ejercidos contra la denunciante, por su gravedad la llevaron a renunciar al cargo jerárquico que detentaba, como se dijo, permaneciendo sólo con sus horas cátedras. Ello se desprende de los testimonios que bajo el marco de la sana crítica ha analizado concienzudamente la a quo, y que compartimos. Obsérvese nada más el tenor de los comentarios que refieren los testigos respecto de cómo la vida



sexual de la denunciante afectaba su desempeño en el ámbito laboral. Estos eran realizados por su condición de mujer y para degradarla y desacreditarla, mereciendo la necesidad de protección en ese aspecto. Como se dijo la denunciante tuvo que dejar su cargo jerárquico y continuar trabajando sólo como docente como consecuencia de las acciones llevadas a cabo contra su persona por las denunciadas, siendo a todas luces evidente que esa circunstancia, le impedía, dado la carga psicológica que representaba, imponer una sanción a quienes estaban ejerciendo violencia en su contra como señalan las apelantes. Tampoco las recurrentes se hacen cargo ni refutan motivadamente el argumento de la jueza de primera instancia en relación a que, si bien el hostigamiento hacia la denunciante no se basa sólo en su condición de mujer, la protección que otorga la ley nacional 26.485 -es más amplia cuando protege a la mujer en el ámbito laboral-, de lo que se conoce como violencia psicológica. Por último, en relación a la queja que efectúan respecto de la apreciación de los testimonios efectuada por la Sra. Magistrada de grado cabe señalar que la valoración de la prueba es una actividad que corresponde exclusivamente al juez al momento de dictar sentencia. Este, desde la perspectiva que otorga la sana crítica no está obligado a tener en cuenta toda la prueba rendida sino solamente aquella que le genere suficiente convicción para llegar con sobrados fundamentos a la solución a la que arriba.



En relación a este punto se ha señalado: "Principiaré por indicar que la valoración de la prueba es una tarea reservada al Juez de primera instancia en la que éste examina todas las probanzas rendidas, seleccionando aquellos elementos que lo llevan a formar su convicción respecto de la solución que adopta. En este proceso aquel indicará los elementos que lo inclinan a forjar su decisión y sólo se encontrará ceñido a las reglas de la sana crítica. En esta dirección "En materia de prueba rige para el Juez el principio de apreciación de la prueba según las reglas de la sana crítica -conforme el art. 384, CPCC de la Provincia de Buenos Aires-, es decir aquellas reglas que son aconsejadas por el buen sentido aplicado con recto criterio, extraídas de la lógica, basadas en la ciencia, en la experiencia, y en la observación para discernir lo verdadero de lo falso. Asimismo, que es competencia propia del juez de la causa la apreciación o ponderación de la prueba producida, por lo que dicha ponderación sólo puede ser descalificada por la Alzada en caso de que se pruebe que el a quo no ha tenido en cuenta, sea en la producción, elección o valoración de la prueba, las reglas que determina el ordenamiento adjetivo vigente, o cuando la valoración de la misma resulta palmariamente ilógica, irracional o arbitraria". (cfr. C., O. O. vs. Municipalidad de General San Martín s. Pretensión anulatoria /// Cámara de Apelación en lo Contencioso Administrativo, General San Martín, Buenos Aires; 18-oct2011;



Rubinzal Online; RC J 13128/11).” (Del voto del Dardo Troncoso en autos: "Bastarrica Diego Martin C/ Majluf Hebe Beatriz E Irma Ursula Kemel -Titulares del comercio que gira bajo la denominación de "Casa A. Majluf" S/Despido indirecto por falta pago haberes", Expte N° 65956/2014)" ("V. D. G. A. C/ C. M. A. Y OTRO S/ MEDIDA CAUTELAR SIT. LEY 2786. Expte N° 77622/2017).., empero en el caso de marras no encuentro acreditado ese hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre la trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

Por el contrario los testigos que declararon a instancia de la denunciada señalan un comportamiento y trato correcto de la misma, como así también que la denunciada no concurría todos los días al C.; a diferencia de la testigo V. E. D., (ver fs. 73/74), quien dice que concurría todos los días por ser "la encargada de abrir y esperar que el personal de servicio se vaya" (fs 73 vta, rta a a la 2da.)

No paso por alto lo manifestado por la denunciante a fs 135/136, ya que más allá de exceder dicho planteo el marco de este proceso, cierto es que aun para el supuesto de no valorarse ninguna de las declaraciones testimoniales rendidas en autos a instancia de la demandada, la parte denunciante no está eximida de acreditar los extremos que invoca, y nada de ello surge de autos; sino tan solo la declaración de la psiquiatra que atestigua sobre un estado de



salud de la Sra. O., pero no respecto del maltrato que la misma le atribuye a la Sra. S., es decir no surge acreditado que efectivamente la *denunciada fuere la autora y protagonista de la violencia de genero que se le atribuye.*

V. Por ello, teniendo en cuenta las precisiones conceptuales vertidas, entiendo que en el caso sometido a examen no se alcanza a observar "violencia de género", conforme la perspectiva planteada, y que admitan la protección especial que la legislación le otorga a la mujer con fundamento en las relaciones desiguales y jerarquizadas entre géneros.

Reitero, lo expresado al principio, que aun del simple relato de las conductas descriptas por la denunciante (las que son expuestas en forma muy genérica), no he podido visualizar, en lo específico, conductas discriminatorias contra la actora por su condición de mujer o en cumplimiento de roles estereotipados o patriarcales, que pretendan en concreto generar una desigualdad "de género". Sin perjuicio de ello, por una interpretación "*pro homine*" y en cumplimiento de todo el plexo normativo supralegal y legal que considera a determinados grupos como "vulnerable" (niños, mujeres, ancianos, personas con discapacidad), admití continuar con el presente trámite y dictar medidas cautelares de protección.



Ahora bien, luego de transitado todo el proceso (producida la prueba y llegado el momento de dictar sentencia), tampoco he logrado advertir un hostigamiento psicológico hacia la denunciante, desplegado con el fin de lograr su exclusión laboral (causa que he contemplado en otros precedentes).

Advierto que entre la denunciante y su empleador (persona distinta de la Sra. S., que sólo cumple funciones directivas en un Instituto terciario), podría llegar a existir algún tipo de conflicto de índole laboral, con motivo de la suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo por enfermedad inculpable, para lo cual, ambas partes, en pie de igualdad, tendrían a su disposición las vías y procedimientos que la legislación laboral prevé a tal fin. Resulta importante destacar y aclarar que esos conflictos, de índole laboral, son ajenos al ámbito de protección de la ley 2.786.

Coincido con la denunciada S. en que la denuncia carece de precisión respecto a la descripción de la conductas específicas que se alegan como violencia de género, como asimismo, a la imprecisión de las circunstancias de modo, tiempo y lugar en los cuales dichas conductas discriminatorias, de hostigamiento y de desprecio por la condición de mujer de la Sra. O supuestamente se produjeron. Ello tampoco surge, ni ha podido ser apreciado, en oportunidad de producirse e incorporarse la prueba peticionada por las partes.



Respecto del hecho, que la denunciante, denomina como “desencadenante”, producido el día 21/03/2017, tampoco produjo prueba de su existencia o de la participación de la denunciada en el mismo.

Del informe de fs 77/96, del testimonio de la Dra. ... (fs. 68/70), y del informe del Gabinete Interdisciplinario de fs. 22/24, observo que la denunciante posee una personalidad muy vulnerable que la afecta a nivel emocional y que repercute en su salud psíquica. Esta personalidad hace que la actora padezca de estrés laboral que se manifiesta mediante crisis de angustia, insomnio, llanto fácil, miedo e ideas persecutorias.

En modo alguno se logra acreditar que estos padecimientos, o la sintomatología descrita en los informes, sean originados por un actuar o una conducta de maltrato concreta de la Sra. S. contra la denunciante; tampoco que se originen con exclusividad en el ambiente o ámbito laboral y, menos aún, que sean el desencadenante directo de alguna conducta antijurídica y reprochable ejecutada contra la actora, por su condición de mujer.

No se puede apreciar que la Sra. S. ejerciera y ejerza contra la denunciante, en su carácter de Directora del Establecimiento C., un actuar que exceda las normas que la normativa laboral exigen respecto a las facultades de dirección, organización y control de personal.



VI. Finalmente, ante de finalizar realizo una última reflexión. Me toca juzgar con perspectiva de género, y para cumplir con ese propósito, debo que evitar caer en algunos errores comunes, entre ellos, identificar la palabra género, explícita o implícitamente, como sinónimo de mujer o, entender que la perspectiva de género es sola "la problemática de la mujer", cuando en realidad es la relación entre géneros.

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

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

Pero también destaco que la suscripta ha manifestado tener un criterio amplio, en protección de la mujer, y cuando he observado un trato discriminatorio o un



hostigamiento sistemático y persecutorio tendiente a lograr la exclusión de la mujer de su lugar de trabajo, he procedido a hacer lugar a la denuncia y demanda judicial, "El interrogante que me plantee en aquellas causas, es si esa "conducta sistemática" (que quedó acreditada con las declaraciones testimoniales) y que reitero en este caso, consiste en determinar si es el supuesto que prevé la norma, a saber: "hostigamiento psicológico". La respuesta al interrogante es afirmativa, porque se desestabiliza a una persona frente a una institución en la cual revestía el cargo de docente, luego vicedirectora y finalmente Directora. La humillación que representa que sea víctima de burlas y risas, que se la desacredite y que sea objeto de comentarios como los señalados más arriba, sin duda representa un menosprecio que afecta su dignidad, máxime si se realiza en forma sistemática sobre la trabajadora, buscando con ello su exclusión laboral.

Finalmente, y conforme lo analicé en otros precedentes, corresponder definir 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 se encuentre 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 la misma 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". **"V. D. G. A. C/ C. M. A. Y OTRO S/ MEDIDA CAUTELAR SIT. LEY 2786"**; (Expte. Nro.: 77622, Año: 2.017), entre otras. pero en el caso que me ocupa, luego de un análisis detenido de la causa, no observo configurado ninguno de los supuestos 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, en tanto no se han acreditado los hechos constitutivos de la misma.

En definitiva, concluyo que la presente denuncia debe ser rechazada

Por ello, RESUELVO:

I.- Rechazar la denuncia formulada contra la Sra. E. F. S., por no encuadrar en las previsiones de la Ley Provincial 2.786 y Ley Nacional 26.485.

II.- Imponer las costas, en el orden causado, atento las características del trámite y argumentaciones vertidas en los considerandos.

III.- Respecto a los honorarios profesionales de los letrados intervinientes, regúlense los



honorarios: al Dr. ..., en su carácter de letrado apoderado de la Sra. ..., en la suma de PESOS DIEESCISIETE MIL DOSCIENTOS OCHENTA (\$ 17.280,00.-); y al Dr. ..., en su carácter de letrado patrocinante de la Sra. C. A. O., en la suma de PESOS DOCE MIL NOVENTA Y SEIS (\$ 12.096,00.-). Se hace saber que a dichas regulaciones se deberá agregar el importe de IVA en caso de corresponder y que las mismas se efectúan en base a los parámetros vigentes de la ley 1.594.

NOTIFIQUESE y PROTOCOLICESE.