



NEUQUEN, 19 de febrero del año 2019.

Y VISTOS:

En acuerdo estos autos caratulados: "**C. M. S. C/ A. H. S/ INCIDENTE DE APELACION EN EXPTE. 513662**", (JNQLA4 INC N° 2037/2018), venidos a esta **Sala II** integrada por los Dres. Patricia **CLERICI** y José I. **NOACCO**, con la presencia de la Secretaria actuante, Dra. Micaela **ROSALES** y, de acuerdo con el orden de votación sorteado, **la Dra. Patricia CLERICI, dijo:**

I.- La parte demandada interpuso recurso de apelación contra la resolución interlocutoria de fs. 18 de este incidente, mediante la cual se ordena al denunciado que dispense a la denunciante un trato respetuoso, absteniéndose de realizar cualquier acto o conducta que pudiera representar hostigamiento, maltrato o perturbación directa o indirecta, a la vez que dispone que el cuerpo colegiado del Tribunal de Cuentas arbitre las medidas necesarias para la implementación de los talleres de sensibilización y capacitación para prevenir y erradicar la violencia de género, que dicta la Subsecretaría de las Mujeres (Ministerio de Ciudadanía), para la totalidad del personal que se desempeña en el organismo, con asistencia obligatoria, y con la carga de informar al juzgado sobre el cumplimiento de la medida.

a) El recurrente se agravia por las órdenes impartidas respecto de su persona.

Dice que la medida cautelar innovativa, como remedio para repeler la violencia laboral en el ámbito de la administración pública, es una herramienta rápida y eficaz, pero cuyo dictado exige que se encuentren reunidos ciertos requisitos formales: 1) que el beneficiario de la medida sea titular de un derecho subjetivo al que le asista un interés serio y legítimo; 2) la provocación de un menoscabo por la conducta del demandado; y 3) cumplimiento de los requisitos



cautelares (verosimilitud del derecho invocado y existencia de un peligro en la demora).

Con relación a la titularización de un derecho subjetivo, dice que la pretensión cautelar de la actora se basa en un episodio que data del día 13 de octubre de 2017 - que ocurrió en forma muy distinta a la descripta en la denuncia-, y en hechos genéricos e imprecisos denunciados a fs. 27, que carecen de virtualidad jurídica.

Indica que en virtud del cargo que ocupa, en fecha 17 de octubre de 2017, aplicó una sanción de apercibimiento a la denunciante por incumplimiento de los deberes previstos en el art. 21 incs. c) y d) del CCTTDC, toda vez que dicha persona, el día 13 de octubre de 2017, en pleno diálogo telefónico, le cortó el teléfono en forma imprevista y violenta, incurriendo en grave falta de respeto. Agrega que esta sanción fue impuesta mediante Resolución n° 66/2017, explicitándose acabadamente el motivo de su aplicación.

Concluye en que no ha efectuado acto de perturbación o intimidación alguna, que directa o indirectamente afecte a la denunciante, siendo falaz el relato contenido en la carta documento de fecha 30 de octubre de 2017.

Precisa que la recepción de la carta documento remitida por la actora dio origen al expediente n° 5600-05726/2017, y que en ejercicio de las funciones del cargo que desempeña procedió a dar respuesta a dicha misiva, mediante nota de fecha 2 de noviembre de 2017, rechazándola en todos sus términos por improcedente, falaz y de mala fe.

Continúa su relato señalando que contra la pena disciplinaria, la actora interpuso recurso jerárquico ante el Gobernador de la Provincia, dándose inicio al expediente n° 7800-004319/2017, el que fue remitido por la Asesoría General



de Gobierno al Tribunal de Cuentas, por resultar competente para su resolución.

Sostiene que, de acuerdo con el dictamen del señor Director de Asuntos Jurídicos del TDC, es el Presidente del Tribunal, por aplicación de los arts. 94 y 95 de la ley 2.141, y en su condición de jefe del personal, quién debe resolver estos planteos, lo que así hizo en fecha 9 de agosto de 2018, mediante Resolución n° 43/2018, rechazando el recurso oportunamente interpuesto.

Entiende que surge del resumen de los hechos que la presente denuncia por violencia de género carece de sustento, por cuanto la presunta conducta de violencia laboral habría ocurrido el día 13 de octubre de 2017, o sea un año antes de la fecha de la denuncia.

Considera que no es creíble que la actora dejara transcurrir casi un año para promover denuncia en los términos de la ley 2.786, si verdaderamente sufrió violencia laboral.

Manifiesta que tal proceder debe ser analizado como elemento de convicción judicial, del que pueden deducirse argumentos de prueba.

Aporta prueba respecto de la conducta de la denunciante, de la que surge la existencia de maltrato de la actora hacia el personal del organismo.

Destaca que la actora ciñó sus pasos a lo que predijo en su carta documento: que si no se le quitaba la sanción iba a formular denuncia contra el hoy denunciado; en tanto la denuncia fue formulada 32 días después de notificada de la confirmación de la sanción disciplinaria.

Tal circunstancia, en opinión del apelante, le quita credibilidad a la imputación de violencia laboral que tramita en este proceso, por cuanto queda al desnudo que el



objetivo principal de la denunciante no era conseguir el cese de la situación de violencia y/o el restablecimiento de una situación de equilibrio conculcada, sino que se anulara la sanción de apercibimiento, para que no figure en su legajo personal.

Insiste en que ningún viso de seriedad reviste la mención de la actora a que los hechos de violencia fueron tres, toda vez que los hechos relatados en la denuncia se circunscriben al día 13 de octubre de 2017, no existiendo descripción, reseña o especificación de actos de agresión laboral respecto de los días 20 de septiembre de 2017 y 23 de octubre de 2017.

Analiza el segundo de los recaudos enunciados (menoscabo para la víctima), y concluye en que es jurídicamente imposible admitir la existencia de un perjuicio derivado de la violencia de género, cuando los hechos en que se funda la pretensión no tienen apariencia de ciertos y verdaderos.

Ingresando, luego, al análisis del tercer recaudo y sostiene que de la prueba colectada no surge con el grado de certeza y convicción apropiados la existencia de los pretendidos actos de hostigamiento y ataque laboral, que justifiquen el dictado de la medida adoptada por el juez de grado.

Afirma que no se encuentra corroborado, de ningún modo, que el denunciado hubiere actuado de malas maneras con la denunciante, ni con el resto del personal bajo su dependencia. Agrega que la actora no acompañó ningún antecedente ni tampoco ofreció prueba para demostrar la razonable probabilidad del derecho que le asiste.

En cuanto al presupuesto del peligro en la demora, expresa que está demostrado que la actora radicó



denuncia el día 11 de septiembre de 2018, por hechos ocurridos casi un año antes.

Califica de arbitraria la resolución cautelar recurrida, en tanto el razonamiento judicial que exhibe responde a un criterio de aplicación mecánica del derecho.

Argumenta que la orden cautelar no se apoya en una correcta interpretación de la regla aplicable, en orden a los presupuestos procesales, como tampoco tiene sustento en la comprobación fiable de los hechos relevantes del caso.

Enumera la prueba documental que acompaña.

Hace reserva del caso federal.

b) La parte denunciante contesta el traslado del memorial de agravios a fs. 67/70 vta.

Dice que las medidas cuestionadas por el denunciado no le causan perjuicio alguno, pues la Provincia del Neuquén dispuso la creación de la Subsecretaría de las Mujeres para implementar talleres de sensibilización y capacitación sobre violencia de género en los diferentes estamentos provinciales, y sensibilizar sobre el tema, en relación a las conductas que se presentan habitualmente asumidas por las personas y los patrones culturales que en las mismas se encuentran instituidos, para así comenzar a reflexionar y asumir que sea cual sea la historia de cada uno, ello no habilita a gritar al otro, a avasallar su espacio personal y de trabajo, a humillar luego a la denunciante delante de sus compañeros de trabajo, por haberle solicitado al demandado que no le grite, además de haberle puesto una sanción de apercibimiento, solo y únicamente por haberle puesto un límite a su conducta desbocada.

Agrega que también constituye un acto de violencia el encubrimiento de la conducta del denunciado en



una forma jurídica (resolución de apercibimiento); y aclara que contra dicha sanción ha interpuesto recurso administrativo por ante el Gobernador de la Provincia.

Destaca que la Asesoría General de Gobierno envió el expediente al Tribunal de Cuentas para que se expidiera el cuerpo colegiado, a donde jamás llegó, puesto que su Presidente se vale del argumento de que es el jefe de personal para impedir que su conducta sea revisada al estar instituida en una forma jurídica.

Dice que la sanción aplicada se basa en que la denunciante le cortó la comunicación telefónica al denunciado, pero éste no dice que la actora le pedía que no le grite y que baje la voz, y luego de avisarle que si le seguía gritando iba a cortar el teléfono; que el denunciado se apersonó de forma intempestiva en la oficina de la denunciante, donde continuó gritándole. Entiende que el denunciado se apoya en su cargo para sancionar a quién maltrató.

Insiste en que impedir que el cuerpo en pleno revisara la sanción impuesta también es violencia de género, aislando con ello a la denunciante y socavando su persona a través de dichos y entredichos a sus compañeros de trabajo.

Desconoce las notas acompañadas por el denunciado, señalando que no tienen relación con la actora.

Justifica en las conductas posteriores a la sanción desplegadas por el denunciado la radicación de la denuncia.

Destaca que la denunciante se encuentra en tratamiento psicológico y que está en juego su trabajo.

Detalla la documentación que adjunta.

II.- Plantea la parte actora que el recurrente no tiene agravio, por cuanto las medidas ordenadas no lo



perjudican por tratarse, la prevención y erradicación de la violencia de género, de una política de Estado; habiéndose creado un organismo específico a tal fin.

Si bien es cierto que la ley 2.786 manda al Estado Provincial a que realice capacitaciones continuas e interdisciplinarias, en toda la Provincia (art. 4° inc. c); y que coloca en cabeza del Consejo Provincial de las Mujeres (o del organismo que lo reemplace) la obligación de desplegar distintas conductas relacionadas con esta temática (art. 4° inc. e), la orden impartida por el juez de grado excede el marco general del desarrollo de la política pública, pues parte de una denuncia concreta contra una persona -funcionario público-, y de la creencia, con mayor o menor sustento probatorio, de que esa persona denunciada ha llevado a cabo conductas que importan incurrir en violencia de género.

El a quo no ha emplazado al Tribunal de Cuentas de la Provincia del Neuquén por incumplimiento de la política pública de prevención y erradicación de la violencia de género, sino que ha dispuesto la realización de los talleres de capacitación porque ha considerado que uno de sus integrantes habría incurrido en hechos de violencia de género, y con el objeto de conjurar estos hechos.

De ello se sigue que el funcionario público a quién se considera, prima facie, incurso en esta conducta, tiene agravio suficiente como para recurrir la decisión, en tanto más allá de la conveniencia o necesidad de realizar la capacitación ordenada como política pública general, acá se parte de una imputación concreta.

Y si bien puede no existir perjuicio económico para el demandado, existe indudablemente una afrenta moral, un perjuicio que involucra la faz ética y espiritual de la persona -aspecto que corresponde sea tutelado por el derecho



si es injustamente afectado-, suficiente para constituir un agravio que habilita el recurso de apelación.

III.- Ingresando al tratamiento del recurso de apelación de autos, insisto en una cuestión que viene siendo sostenida por esta Sala II, en anterior composición, en orden a que no cualquier conducta agresiva o violenta que se dirija contra una persona del género femenino es violencia de género.

La ley 2.786 adopta la definición y modalidades sobre violencia de género de la ley nacional n° 26.485 (art. 2°).

Esta última ley (26.485), en su art. 4°, dice: *"Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción, omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación de desigualdad de poder, afecte su vida, libertad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal"* (el subrayado me pertenece).

A partir de esta definición general, la ley 26.485 enumera las distintas modalidades que puede asumir la violencia de género (arts. 5 y 6).

Conforme lo señala Ignacio González Magaña, la violencia de género es aquella ejercida contra la mujer, por el mero hecho de ser tal (cfr. aut. cit., "La responsabilidad estatal frente a la violencia de género", LLAR/DOC/2661/2018).

Por su parte, Gabriela Yuba señala que el género se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada, en una época determinada, considera apropiados para hombres y mujeres. *"El género alude también a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Se construye social y culturalmente."*



Y en esa construcción existen tres elementos: normas de género, roles de género y relaciones de género.

"Estas última son "...el subconjunto específico de relaciones sociales que unen a las mujeres y a los hombres como grupos sociales en una comunidad en particular, incluido como se distribuyen el poder y el acceso y control de los recursos entre los sexos...".

"Las normas de género, por su parte, se refieren a las reglas impuestas por el patriarcado, acerca de como cada mujer o cada hombre deberá ser y relacionarse socialmente.

"Esta forma de organización social (patriarcado) suele ser base de la desigualdad de género, que implica una menor valoración social y subordinación de las mujeres en relación con los varones en distintos ámbitos (económico, social, cultural).

"Y es en esas relaciones de poder desiguales donde se coartan las opciones y los derechos de las mujeres y se limita su autonomía (ONU Mujeres).

"Ahora bien, centrándonos en la violencia de género, éste es un "...término genérico para cualquier acto perjudicial en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres" (cfr. aut. cit., "Violencia de género y violencia contra las mujeres. Reflexiones a partir de un fallo", LL 2018-B, pág. 541).

Y en lo que refiere a la violencia de género en el ámbito laboral -ya sea éste público o privado-, el art. 6° de la ley 26.485, en su inciso c), precisa: "Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina 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 el estado civil, maternidad,



edad, apariencia física o la realización de tests 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".

Como puede advertirse la violencia de género excede el mero maltrato que se pueden dispensar los compañeros de trabajo, o el que existiere entre superior e inferior jerárquicos. Ello sin dejar de señalar que todo trato agresivo o desconsiderado que se brinde a una persona (sea del género que fuere) es un hecho malo y reprochable, y debe protegerse a la víctima, pero no siempre es violencia de género.

Tal como ya se ha dicho en autos "Patagonia Sweet S.R.L. c/ Panguilef" (expte. n° 505.337/2015, sentencia de fecha 13/6/2017), con cita del precedente de la Sala III de esta Cámara de Apelaciones "Sindicato de Empleados Judiciales del Neuquén c/ Suárez" (expte. n° 504.813/2015, fallo de fecha 6/10/2016), "...la ley 26.485...asume la tesis que la agresión a una mujer es una violencia estructural que encuentra su fundamento en las relaciones desiguales y jerarquizadas entre los sexos. Este concepto es importantísimo para comprender la norma, ya que si no se parte de entender el concepto de género, no se puede comprender una ley que garantiza derechos que son comunes a hombres y mujeres y que ya contaban con legislación especial.

"La norma parte de aceptar que la realidad se encuentra polarizada en torno a patrones de dominación masculina que reproducen la discriminación tanto en el ámbito institucional e ideológico como en el psicológico. Este poder del varón se legitima y mantiene al dividir el mundo social en dos esferas, una pública o de la producción y una privada -



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

"2. Tenemos entonces que la legislación tiende a amparar a las mujeres, cuando la vulneración se produce en un contexto de desigualdad.

"Se apunta a problemáticas exclusivas de las mujeres, pero en tanto forman "parte de un grupo desaventajado en la estructura social que conforma el Estado. La mujer se para también frente al Estado en un peldaño inferior. Y la construcción del concepto de violencia que se propone en relación a las mujeres, tiene que ver con esa situación de inferioridad en la cual "la violencia aparece como un instrumento de un sistema de dominación por el cual se perpetúa la desigualdad entre mujeres y hombres, como estrategia de control sobre ellas".

"Es en este contexto donde adquiere importancia la categoría de género que impulsa el feminismo instalar, la que alude a la responsabilidad del patriarcado en la construcción cultural de ese lugar de disvalor dentro de la sociedad, ese lugar tan "delgado" que la hace blanco fácil de todas las violencias pero no por sus rasgos biológicos, sino por las atribuciones de debilidad que le proporciona el rol social que se le ha asignado... Es por ello que se identifica a la violencia basada en género como una de las formas más extremas y generalizadas de discriminación, que nulifica el ejercicio de los derechos de las mujeres...La desigualdad es



siempre injusta. Pero si hay desigualdad de género, hay violencia..." (cfr. Deza, Soledad "Desconfiar del relato de la mujer que denuncia violencia crea "mentirosas"", Publicado en: LLGran Cuyo 2013 (diciembre), 1169).

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

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

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

"Y agrega más adelante: "Acercas 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)".

Analizada la situación planteada por la denunciante, a la luz de los conceptos antedichos, concluyo en



que los hechos denunciados por la parte actora a fs. 6/7 no constituyen comportamientos que puedan ser incluidos en la ley 2.786, por lo que he de propiciar la revocación de la resolución recurrida y el archivo de estas actuaciones.

IV.- En efecto, la denuncia de la actora parte de un hecho puntual, ocurrido el día 13 de octubre de 2017, fecha en la cual sucedió una comunicación telefónica entre las partes, en la que el denunciado reprochó a la denunciante su desempeño laboral, como consecuencia del cumplimiento de una orden impartida. En el transcurso de esa conversación, el denunciado habría elevado su tono de voz, gritándole a la denunciante, por lo que ella, previo solicitar le dejara de gritar y advertirle que pondría punto final a la comunicación, le cortó el teléfono.

Sigue señalando la denunciante en su presentación judicial, que ocurrido esto, el denunciado apareció en la oficina de la denunciante, para reprocharle, también a los gritos, sobre su conducta de interrumpir la comunicación telefónica, en tanto él era el superior jerárquico.

Luego de ocurrido este hecho, el demandado aplicó una sanción de apercibimiento a la actora, la que se encuentra recurrida actualmente ante el Gobernador de la Provincia.

Todo lo relacionado con la sanción aplicada excede el marco de este trámite, en tanto cuenta la denunciante con las vías administrativas y judiciales específicas para lograr su revisión, las que efectivamente ha instado.

La discusión sobre si el denunciado debió o no resolver respecto del primer recurso administrativo planteado por la denunciante también corresponde sea abordada en el ámbito administrativo o contencioso administrativo.



Y en lo atinente al hecho que originó la aplicación de la sanción, que es el único concreto que denuncia la actora, en tanto que las otras conductas que imputa al denunciado son sumamente vagas: me critica, lo ventila con el resto del organismo, me dejó en una situación humillante, aparece más como un conflicto típicamente laboral, antes que un hecho que pueda ser encuadrado como de violencia de género.

Insisto que para juzgar con perspectiva de género debemos evitar caer en errores tales como identificar género con mujer, o entender que la perspectiva de género es la problemática de la mujer. En realidad, la perspectiva de género parte de reconocer que existen patrones socioculturales que promueven y sostiene la desigualdad, y que se traducen en conductas que tienen como sustrato prejuicios asociados a estereotipos discriminatorios hacia la mujer (cfr. Molina de Juan, Mariel F. "Justicia penal, perspectiva de género y violencia económica", LL 2017-D, pág. 15; Medina, Graciela, "Juzgar con perspectiva de género. ¿Por qué jugar con perspectiva de género? Y ¿Cómo juzgar con perspectiva de género?", LL AP/DOC/185/2016).

Más en autos, reitero, no encuentro estos prejuicios como fundantes de la conducta del denunciado, conforme la ha descripto la denunciante, y surge de los elementos aportados a la causa.

Pudo haber existido mal trato laboral, y un exceso en el ejercicio de la autoridad que otorga el desempeño de determinados cargos públicos, pero ello no deviene de una situación de discriminación o desigualdad estructural por el hecho que la denunciante sea mujer, sino de la dinámica propia de la actividad laboral y los distintos roles que se asumen.



A ello agrego que la actora ha instado, como lo señalé, las vías procedimentales pertinentes a efectos de obtener la revisión de la sanción aplicada; continúa desempeñándose en el cargo que ocupaba; tiene contención psicológica; y no se han registrado otros episodios similares al ocurrido en octubre de 2017.

V.- Conforme lo dicho, propongo al Acuerdo hacer lugar al recurso de apelación de la parte demandada, y revocar el resolutorio recurrido, disponiendo el archivo de estas actuaciones por no constituir, la conducta denunciada, un hecho que encuadre como violencia de género.

Las costas por la actuación en ambas instancias, teniendo en cuenta la naturaleza de la cuestión planteada, se imponen en el orden causado (art. 68, 2da. parte CPCyC).

Regulo los honorarios profesionales por la actuación en primera instancia en la suma de \$ 7.160,00 para la Dra. ... -patrocinante de la denunciante-; y \$ 7.160,00 para el Dr. ... -patrocinante del denunciado-, de conformidad con lo prescripto por el art. 9 de la ley 1.594. Por la labor ante la Alzada, se fijan los honorarios en la suma de \$ 2.506,00 para el Dr. ..., y \$ 2.148,00 para la Dra. ..., de acuerdo con lo normado por el art. 15 de la ley arancelaria.

El Dr. José I. NOACCO dijo:

Por compartir los fundamentos vertidos en el voto que antecede, adhiero al mismo.

Por ello, esta **Sala II**

RESUELVE:

I.- Revocar la resolución interlocutoria de fs. 18, disponiendo el archivo de estas actuaciones por no constituir, la conducta denunciada, un hecho que encuadre como violencia de género.



II.- Imponer las costas de ambas instancias en el orden causado (art. 68, 2da. parte CPCyC).

III.- Regular los honorarios profesionales por la actuación en primera instancia en la suma de \$ 7.160,00 para la Dra. ... -patrocinante de la denunciante-; y \$ 7.160,00 para el Dr. ... -patrocinante del denunciado-(art. 9 de la ley 1.594); por la labor ante la Alzada, se fijan los honorarios en la suma de \$ 2.506,00 para el Dr. ..., y \$ 2.148,00 para la Dra. ... (art. 15 de la ley arancelaria).

IV.- Regístrese, notifíquese electrónicamente y, en su oportunidad, vuelvan los autos a origen.

Dra. Patricia M. Clerici - Dr. José I. Noacco
Dra. Micaela S. Rosales - Secretaria