



NEUQUEN, 16 de mayo de 2019.

Y VISTOS:

En acuerdo estos autos caratulados "**M.L.V. C/ B.K.M.G.F.J.C. Y OTRO S/ VIOLENCIA DE GENERO LEY 2786**" (**JNQLA2 EXP 513.256/2018**) venidos en apelación a esta **Sala III** integrada por el Dr. Fernando Marcelo **GHSINI** y Marcelo Juan **MEDORI**, con la presencia de la Secretaria actuante Dra. Audelina **TORREZ** y de acuerdo al orden de votación sorteado, **el Dr. Ghisini, dijo:**

I.- A fs. 58 y vta., el juez ordena el archivo de las presentes actuaciones por considerar que los arts. 1 y 5 de la Ley N° 2786, no obliga al juez a determinar o "enquadrar" la situación de violencia, sino que entiende que la tarea del juzgador se circunscribe a la intervención urgente y necesaria para que las circunstancias desfavorables a las que eventualmente se vieran sometidas las mujeres, puedan prevenirse, sancionarse y ser radicadas mediante el dictado de medidas tenientes a lograr tal objetivo.

II.- A fs. 59/61 la actora apela la resolución al interpretar que en función de la normativa nacional (Ley N° 26.485) y de la provincial (Ley N° 2786), corresponde a la judicatura pronunciarse sobre la situación de violencia y no solo limitarse al dictado de medidas cautelares.

Indica, que el magistrado toma en consideración la sanción de siete días de suspensión que le habrían aplicado al denunciado, cuando la misma en realidad se aplicó como consecuencia de tres incumplimientos laborales: 1.- por los mensajes de Whastapp a la Sra. M., 2.- por los correos electrónicos a otra empleada y 3.- por haber compartido la clave de acceso personal con dos empleados.

Menciona, que el mail de M. S. de fs. 28 sobre el "conflicto" suscitado; los dichos de D. A. de fs. 61/62, sobre el hostigamiento que recibía L. por parte del denunciado; el testimonio de R. R. de fs. 63/65 en cuanto al



recargo de trabajo; en similar sentido, lo expresado por E. G. a fs. 63/68; por Natividad P. a fs. 69/70; M. S. a fs. 78/79 y la propia actora a fs. 80/83; demuestran que existía un hostigamiento psicológico del que era víctima la denunciante tendiente a lograr su exclusión laboral, en los términos del art. 6, inc. c) último párrafo de la ley 26.485.

Por todo ello, solicita se dicte una resolución conforme a derecho, teniéndose en cuenta la violencia laboral en los términos del art. 6 inc. c) de la Ley N° 26.485.

A fs. 65/66 y vta., contesta el recurso el demandado, solicitando en primer lugar la deserción del recurso, por considerar que el mismo no cumple con los requisitos del art. 265 del CPCyC.

Subsidiariamente, contesta los agravios, y pide el rechazo del recurso, con costas.

III.- Liminarmente, diré que los agravios reúnen los requisitos del art. 265 del CPCyC, por lo que serán abordados a los fines de garantizar el derecho de defensa en juicio.

La crítica se centra en que el Juez de grado no se ha pronunciado proclamando la existencia de violencia laboral por parte del denunciado, en los términos del art. 6, inc. c) último apartado de la Ley N° 26.485, ya que solo ha ordenado, sin más, el archivo de las presentes actuaciones.

Para un mejor análisis de la cuestión debo partir de la Resolución N° 44/2018, dictada con motivo de la investigación interna llevada a cabo en la Entidad Bancaria, en donde se expresó: "Respecto de los supuestos malos tratos en general hacia el equipo de trabajo y en particular hacia la Sra. M., si bien existieron inicialmente testimonios que mencionaron comentarios agresivos vertidos por el Sr. B. K., otros tantos mencionaron un excelente trato y apoyo brindado, por lo que ante la falta de hechos concretos, específicos y debidamente probados, se concluye que no resultaron



acreditados los supuestos malos tratos y agresiones hacia el equipo en general ni hacia la Sra. M. en particular...".

A su vez, en la resolución mencionada, se dispuso: "ESTABLECER COMO "HECHOS PROBADOS" los siguientes incumplimientos laborales en los que ha incurrido el Sr. M. G. B. K., los que surgen de esta Resolución, a saber: a. Haber efectuado una comunicación totalmente inapropiada vía WhatsApp hacia la Srta. L. M. (L.P. N° 2937/5) el día 27 de marzo de 2018 entre las 15:09 hs. y las 15:21 hs, en la cual en dos oportunidades redactó la frase "me calentás".

De modo que, si bien ha existido por parte del denunciado una conducta "inapropiada", motivada en insinuaciones de índole sexual, realizadas dentro del ámbito laboral, con posterioridad a las circunstancias acreditadas, relativas a las conductas inapropiadas del demandado se han generado entre la parte denunciada y denunciado, una relación conflictiva dentro de la órbita laboral que ha desencadenado una serie de consecuencias desfavorables para la actora, conforme dan cuenta el informe médico obrante a fs. 37 y los testimonios brindados en la investigación interna llevada a cabo por la empleadora, Banco Provincia del Neuquén.

Circunstancias estas, que ameritan sugerir a la empleadora que adopte las medidas pertinentes a fin de evitar la reiteración de conductas como las descriptas y/o circunstancias mayores.

Ello así, toda vez que, a poco de analizar los objetivos que proclama el **art. 1 de la Ley N° 2786** en el ámbito provincial, la norma no solo esta encaminada a: "**prevenir**" y "**erradicar**" la violencia contra las mujeres tanto en el ámbito público como privado, sino que también su objetivo es el de "**sancionar**" dicha conducta.

Advierto, que entre los motivos por los cuales fue suspendido el denunciado, esta el de haberle enviado un mensaje de WhatsApp en términos inapropiados a la actora, por



lo que la conducta habría sido sancionada dentro de la órbita laboral.

Pero ello no se agota con la sanción, ya que el art. 5 de la mencionada ley, dispone: "El procedimiento que regula este Capítulo 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 voluntad y capacidad de decisión de la víctima" (el remarcado me pertenece).

Consecuentemente, ante la presencia de violencia en el ámbito específico -en el presente caso en el ámbito laboral- el objetivo de la ley no se agota con el dictado de una medida cautelar a fin de hacer cesar dicha violencia o con la imposición de una sanción, sino también con las acciones destinadas a: "**restablecer la situación de equilibrio conculcada por la violencia**".

Por lo tanto, sin pretender con ello inmiscuirme en el ámbito laboral de la empleadora, sugiero que para evitar una mayor conflictiva personal y laboral entre las partes, se tenga en cuenta lo aconsejado en el informe médico de fs. 37, a fin de que la actora cumpla sus funciones en otra sucursal distinta de donde trabaja el denunciado.

Por todo lo expuesto, propongo hacer lugar a la apelación de la actora en la medida de los considerandos, y en consecuencia, a fin de evitar futuros conflictos en la esfera laboral y personal de la denunciante, la empleadora deberá implementar las medidas que considere pertinentes, sugiriéndose a tal fin el cambio de sucursal de la accionante, tal como lo aconseja el informe obrante a fs. 37.

TAL MI VOTO.

El Dr. Medori, dijo:

Por compartir la línea argumental y solución propiciada en el voto que antecede, adhiero al mismo.

Por ello, esta **Sala III,**



RESUELVE:

1.- Hacer lugar en la medida de los considerandos y en consecuencia, a fin de evitar futuros conflictos en la esfera laboral y personal de la denunciante, la empleadora deberá implementar las medidas que considere pertinentes, sugiriéndose a tal fin el cambio de sucursal de la accionante, tal como lo aconseja el informe obrante a fs. 37.

2.- Regístrese, notifíquese electrónicamente, y, oportunamente, vuelvan los autos a origen.

**Dr. Fernando Marcelo Ghisini - Dr. Marcelo Juan Medori
Dra. Audelina Torrez - SECRETARIA**