



NEUQUEN, 7 de Mayo del año 2019

Y VISTOS:

En acuerdo estos autos caratulados: "**L. A. V. Y OTROS C/ G. S. S/ VIOLENCIA DE GENERO LEY 2786**" (JNQLA4 EXP 514554/2018) venidos en apelación a esta **Sala I** integrada por los Dres. **Cecilia PAMPHILE** y **Jorge PASCUARELLI**, con la presencia de la Secretaria actuante, Dra. Celina BARTHES, y de acuerdo al orden de votación sorteado la Dra. **Cecilia PAMPHILE** dijo:

1. En esta causa se presentan las Sras. A. V. L., M. N. H., C. B. F., M. C. D. R., I. M. S., L. S. B., L. K. V., C. M. T., M. E. M. y el Sr. G. R. G., por apoderado.

Sostienen que inician formal acción laboral por acoso psicológico contra su empleadora, la Caja Previsional de Profesionales de la Provincia del Neuquén.

Indican que, desde la asunción del nuevo directorio, en marzo de 2018 han comenzado a sufrir maltrato, hostigamiento laboral, descalificaciones, actos violentos. Alegan que, principalmente, la Presidenta se dirige a ellos en forma violenta, intimidatoria, irrespetuosa, denigrante, etc. Dicen que puntualiza las conductas y omisiones, en general de la gerente, utilizándola como elemento ejemplificador para dejar ver que el abuso de autoridad es irresistible para aquélla y más aún, para los demás.

Sostienen que se critica a la Gerente delante del personal, haciendo comentarios para socavar su credibilidad, responsabilidad y desempeño laboral. Dicen que se la ha desvalorizado frente a L. B. y L. V. con chicanas verbales, burlas, desvalorización desde el género, poniendo en duda las capacidades personales de la misma.



Agregan que se coloca a los empleados en situaciones de vulnerabilidad, imposibilitando que los que tienen los conocimientos lleven a cabo las tareas y encargándoselas a otros, impidiendo que se consulte a los que tienen experiencia; que esto pone a la institución en situación de peligro y se desperdicia el capital humano.

Indican que se trata de desarmar los mecanismos de control interno; que el Directorio se molesta cuando el personal presenta informes, memorandos o incluso, envía un mail con relación a determinados temas.

Exponen que, en una reunión con el Directorio, llevada a cabo el 27/11/2018 los empleados manifestaron que se sentían mal, hostigados y maltratados, frente a lo cual el Directorio hizo caso omiso, burlándose y haciendo comentarios irónicos.

Dicen que en varias oportunidades, la Dra. G. ha dicho que debe apostarse a la capacitación, lo cual en sí mismo no está mal, pero que lo hace desde una posición de superioridad, con el claro objetivo de menospreciar al personal capacitado que ha redactado un informe.

Expresan que un episodio que da cuenta con claridad de esa actitud, es el producido en oportunidad de ofrecerse la Sra. Tardito a hacer una tarea: La Presidente le dijo que se quedara en la gatera; que ese pensamiento es descriptivo en cuanto al trato con los empleados, en tanto los compara con caballos y los mantiene encerrados hasta tanto ella decida.

Agregan que, en otra oportunidad, se les requirió por escrito que informaran por qué no habían asistido a una capacitación, cuando no tienen la obligación de concurrir.

Hacen referencias a gestos que habría efectuado contra una empleada porque no había terminado las tareas (como indicándole que la tenía en su mira).



Aluden a las cosificaciones de las mujeres por parte de otros integrantes del Directorio. Refieren a las mecánicas que han debido implementar en los últimos meses para resguardarse (comunicar todo por escrito) y a las afectaciones en su salud.

En punto al marco legal, dicen que, con relación a las actoras femeninas, debe encuadrarse en los términos de la ley 26485 y 2786.

Solicitan el dictado de una medida cautelar en los términos del art. 13 de la ley 2786, ofrecen prueba.

Finalmente, requieren que se tenga por iniciada demanda por acoso psicológico, sumado a las situaciones de acoso y violencia sufridas en el trabajo en franca violación a la ley nacional 26485 y provincial, 2786, y se sancionen las conductas constitutivas de violencia de género para con la actora.

1.2. La presentación es encuadrada en los términos de la ley 2786.

Se dispone como medida cautelar, la licencia de la totalidad de los denunciantes, con goce de haberes.

Se cita a audiencia a los denunciantes para el día 3 de enero y a la Sra. S. G., como denunciada para el 4 de enero (fs. 30).

La medida cautelar es recurrida por el Directorio de la Caja Previsional.

En hojas 75, se dispone recaratular las actuaciones, por surgir del relato de los hechos que la denunciada es la Sra. S. G..

En hojas 93, se modifica la medida protectoria -todo en el marco de la ley 2786-.



Así se dispone: "...En lo que aquí importa, el artículo 6° en cuanto establece que una de las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia es el "...hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral."

Como se dijo, habiendo oído a las partes y sin perjuicio de lo que se decida en oportunidad de resolver la cuestión planteada en forma definitiva, prima facie existen motivos suficientes que ameritan continuar con el presente trámite, a fin de comprobar o desechar, a través de la prueba pertinente, si en el caso estamos o no ante una situación de violencia de género en los términos de la Ley Provincial N° 2786.

Ahora bien, mientras tanto, las denunciadas fueron contundentes en solicitar el regreso a sus puestos de trabajo garantizándoseles un ambiente laboral de tranquilidad, considero conveniente y razonable acceder a la modificación de la medida protectoria decidida en su oportunidad por otra que resulte más eficaz, tal como fue adelantado en la resolución del 21.12.2018 y solicitada expresamente por las partes denunciadas.

En razón de las circunstancias particulares del caso, RESUELVO: 1) ORDENAR que la Sra. S. C. G., mientras dure el presente procedimiento, se abstenga de realizar cualquier conducta que pudiera representar hostigamiento, maltrato o perturbación directa o indirecta, respecto de las denunciadas de autos: A. V. L., M. N. H., C. B. F., M. C. D. R., I. M. S., L. S. B., L. K. V., C. M. T., M. E. M. (conf. Art. 13 inc b. Ley 2786; 2) Disponer que la Sra. G. evite tomar contacto en el ámbito laboral que comparte con las denunciadas, y los fines de posibilitar el normal desenvolvimiento de la Institución empleadora, actúe como interlocutor el Sr. D. D.



C., mientras dure la tramitación de este procedimiento (Art. 5 y sgts Ley 2786)..."

En hojas 110, se imprime al trámite el carácter de sumarísimo y se intima a las partes a ofrecer pruebas.

En hojas 253 y ss. la Caja Previsional para Profesionales de la Provincia del Neuquén, se presenta y contesta demanda.

En hojas 275 se denuncia el incumplimiento de la medida y como hecho nuevo, una publicación en Facebook.

1.3. En hojas 277 se ordena el desglose de la contestación, indicándose que pese a haberse impreso el trámite sumarísimo, la intimación fue al sólo efecto de que se ofreciera prueba. (Esto es recurrido con posterioridad, pero en atención a la suspensión que surge de la audiencia, se está a ello en hojas 281).

No obstante esto, se indica: *"atento que el conflicto excede los límites establecidos por la Ley 2786 y a los efectos de ordenar el proceso, intímese a las partes para que en el plazo de diez (10) días manifiesten si iniciarán demanda a los fines de que la denunciada la conteste o reconvenga si así lo estima conveniente y de no ser así procesa la denunciada por los medios procesales que corresponden.*

Sin perjuicio de ello, cítese a los letrados de la denunciante y denunciada a la audiencia que se fija para el día 13 de Febrero de 2019 a las 10:00 horas..."

Se efectúa la audiencia y conforme surge del acta obrante en hojas 279, *"...MANIFIESTAN que se ha designando una persona -el Sr. R. O. L.- para descomprimir la situación, intermediar entre el directorio y los empleados y se compromete la demandada a retirar una publicación realizada en Internet (de fs. 275/6). Solicitan que se suspendan las*



pretensiones de las partes en autos. Y acuerdan, sin reconocer hechos ni derechos, que en la búsqueda de soluciones pacíficas, que incluyen a la persona designada, las partes deberán interactuar en forma respetuosa y considerada entre ambas en busca del mejor trato y ambiente laboral. Y se comprometen a informar en forma periódica como se va desarrollando la situación. A lo que S.S. resuelve: téngase presente el acuerdo, suspéndase el proceso y las partes deberán informar ante el primer problema que surja, y sino lo harán en forma mensual..."

1.4. En hojas 283 se presenta el apoderado de las denunciantes. Dice que las personas representadas no están de acuerdo con lo actuado en la audiencia y que, por lo tanto, lo denuncia.

Expone que no se hallan de acuerdo con el intermediador designado y que pretenden avanzar con el proceso hasta el final, por lo que solicitan dejar sin efecto la suspensión dispuesta.

1.5. En hojas 284 el magistrado resuelve en los siguientes términos:

"...En atención a la situación conflictiva de violencia de género en los términos de la ley 2786, la medida precautoria dispuesta a fs. 94 vta. (04/01/2019) con relación a la denunciada sra. S. C. G. y lo exteriorizado en la última audiencia en cuanto a la designación del sr. R. O. L. como intermediador entre el Directorio de la Caja Previsional para Profesionales de la Provincia de Neuquén y su personal, se evidencia mecanismos implementados para erradicar la problemática de violencia denunciada.

Sin perjuicio de no encontrarse conforme las denunciantes respecto a la modalidad adoptada por la Caja Previsional relativo a interpósita persona en la comunicación



para el desarrollo de las tareas a ejecutar por el personal y amen de la suspensión del presente trámite judicial, cabe destacar que la disconformidad manifiesta no prevalece ni incide en el funcionamiento del ente, ejerciendo el Directorio facultades para ello.

En definitiva, estimo que el objeto del procedimiento de la citada ley se encuentra cumplido en cuanto al cese de la perturbación o intimidación contra las mujeres denunciadas en el ámbito laboral, evitándose el trato directo entre las partes involucradas y en aras de garantizar la salud psicofísica de las víctimas de violencia.

Reexaminadas entonces las actuaciones y conforme el trámite sumarísimo impreso (art. 5 de la Ley 2786) en auto de fs. 110 (09/01/2019), resulta innecesaria la producción de prueba, habiéndose adoptado las medidas pertinentes para la erradicación de la situación de violencia expuesta.

Por tanto, corresponde declarar abstracta la cuestión debatida teniendo en cuenta la medida protectoria ordenada y con relacion a la sra. S. C. G. y la modalidad de ejecución interna adoptada por la Caja Previsional mediante la intervención del sr. Lela en el desenvolvimiento de las tareas en dicha Institución. LO QUE ASI RESUELVO.

Asimismo, se hace saber a las partes que agotada la instancia de la ley especial citada evitándose el contacto de la sra. Presidente de la Caja Previsional y las denunciadas para así restablecer la situación de equilibrio conculcada por la situación de violencia denunciada, deberán ocurrir en su caso por la vía que corresponda en cuanto la pretensión exceda el marco de aplicación de la ley 2786..."

1.6. En hojas 285, la Caja Previsional solicita aclaratoria. Indica que no hay posibilidad jurídica alguna de considerar que el resolutorio referido contiene una



prohibición perpetua de contacto entre la Presidente del Directorio de la entidad demandada y las empleadas denunciadas.

Dice que esto se da de bruces con los caracteres esenciales de cualquier medida cautelar, tal como es la accesoriadad. Además, aduce, esto se contradice con los términos de su dictado, en tanto se dispuso "mientras dure la tramitación de este procedimiento". Y, aún en el marco de la ley 2786, indica, la posibilidad de perpetuar una medida provisoria está completamente desechada.

Alega que la continuación, implicaría un impedimento absoluto para el ejercicio de la función del Presidente del Directorio, e incluso para su actuación como simple afiliada. Subsidiariamente, apela.

En hojas 289, el magistrado aclara:

"...cabe aclarar que la medida cautelar de connotación provisoria y con los alcances de la Ley 2786 subsiste mientras duren las circunstancias que la determinaron.

Sin perjuicio de ello, y de acuerdo a lo denunciado en acta de audiencia de fs. 279; corresponde la prórroga de la medida protectoria por treinta (30) días hábiles previo informe de las partes que deberán realizarlo con una anticipación de cinco días a su respectivo vencimiento.

Ello, por cuanto conforme lo dispone el art. 202 de la legislación procesal, mientras se mantenga la situación fáctica la medida mantiene su eficacia.

En consecuencia, a la vía recursiva impetrada en forma subsidiaria no ha lugar por innecesaria en atención a la aclaración formulada..."

1.7. Contra esta última resolución, se apela.



Se expone que la declaración del proceso como abstracto implica la extinción del mismo, en tanto no hay jurisdicción sin caso.

Luego, critica la interpretación del art. 202, en tanto entiende que la adecuación de las medidas, procede en tanto y en cuanto, haya proceso en trámite.

Sustanciados los agravios, son contestados en hojas 299.

En primer lugar, cuestionan la representación del apoderado, en tanto el mismo, dicen, lo es con relación a la Caja Previsional y este proceso es dirigido contra la Sra. G..

En cuanto a la cuestión sustancial, sostienen que el Juez no declaró al proceso abstracto, sino que las medidas estaban instrumentadas y que el objeto del procedimiento de la citada ley se encontraba cumplido en cuanto al cese de la perturbación o intimidación contra las mujeres denunciantes en el ámbito laboral.

Dicen que el juez no declaró abstracto el proceso, sino la cuestión debatida, en el sentido de que no era necesario expedirse con relación a la prueba producida, ni al fondo de la cuestión planteada.

Indican que esta ley especial tiende a salvaguardar una también especial situación de violencia que es la de género, en el presente caso, en su modalidad de violencia laboral.

Dice que, aun de considerarse que el juez declarara abstracto el proceso, el art. 23 de la ley 2786 expresamente le otorga facultades al Juez para efectuar el control de eficacia de las medidas.

1.8. La cuestión relativa a la personería y a la nulidad de lo actuado, es resuelto en la instancia de origen.



El magistrado indica que "El art. 46 del CPCyC establece que la persona que se presente en juicio por un derecho que no sea propio, aunque le compete hacerlo en virtud de una representación legal, deberá acompañar en el primer escrito los documentos que acrediten el carácter que inviste.

Es por ello que a fs. 277, providencia de fecha 06/02/2019 se presenta la demandada Caja Previsional de Profesional de la Provincia de Neuquén con su apoderado Dr. ... y con el poder conferido, el cual luce a fs. 114/116.

Posteriormente a la providencia antes mencionada, los anteriores letrados de la parte actora, Dres. ... y ..., nunca desconocieron el poder presentado por el Dr. ..., como tampoco se cuestionó el mismo en la audiencia celebrada en fecha 13/02/2019 cuya constancia luce a fs. 279.

El Dr. Falcón sostiene que "La falta de personería, puede producirse en dos supuestos: a) cuando el actor o demandado no tienen capacidad civil para estar en juicio; o b) cuando faltan los documentos aportados para actuar por otro, o éstos son insuficientes ("Tratado de Derecho Procesal Civil y Comercial", Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 2006, t. II, p. 187.). Requisitos que no se dan en el caso de marras.

Se observa además que si bien el mandatario cuenta con apoderamiento general para actuar en interés de la Caja Previsional, ha comparecido en el proceso también representando a su presidente la Sra. G. como a todos los miembros del Directorio.

En consecuencia, toda vez que el mandatario en tal carácter comparece a juicio en defensa de los derechos de la mandante tanto de la Caja Previsional como de todos los integrantes del Director y especialmente de la presidente del mismo Sra. G.; corresponde desestimar el planteo de falta de personería opuesta por la actora..."



2. Si bien el recurso de apelación se circunscribe al alcance de la resolución de fecha 18 de febrero de 2019 y sus efectos con relación a la medida dispuesta con fecha 04 de enero de 2019, he considerado necesario el recuento de lo actuado en este caso, por cuanto, unido al contenido de las declaraciones brindadas en autos, dan cuenta de la complejidad que quizás justifica las idas y venidas, del trámite llevado a cabo.

También, del clima laboral vivenciado en la Caja Previsional y que involucra a la totalidad del Directorio y a la totalidad del personal que allí trabaja.

Pero más allá de lo crítico de esta situación, entiendo que la misma no es encuadrable en los términos de la ley 2786, declaración que creo indefectible realizar por la directa incidencia que tiene en el tratamiento de la cuestión que viene a resolución, tal como lo precisaré más adelante. Veamos.

2.1. La denuncia es efectuada por un grupo de empleadas y un empleado, el Sr. G. N. G..

La explicación de esto, quizás se encuentra en que la presentación inicial, tiene como objeto, el de promover "una acción laboral por el acoso psicológico sufrido por mis mandantes, contra su empleadora, Caja Previsional de Profesionales de la Provincia del Neuquén".

Luego y, no obstante los términos del objeto, conforme se ha transcripto, se recaratulan las actuaciones, por entender que del relato de los hechos, surge que la denunciada es la Sra. S. G..

Más allá de que se pueda disentir con tal valoración, la que por otra parte, tampoco encuentra correlato exacto en las declaraciones brindadas (varias de las declarantes hacen alusión a la conducta de otros miembros del Directorio y, en



todos los casos, aluden a la omisión de contrarrestar las que entienden son prácticas de maltrato laboral), lo cierto es que lo decidido en esta causa en punto a la cautelar se centra en la figura de la Sra. G., a cargo de la Presidencia de la institución y se dispone con relación a las accionantes mujeres (ver alcance de la resolución de fecha 04/01/19). Nada se dice, luego, en el curso de las actuaciones con relación al Sr. G. N. G..

Esto, seguramente, es producto del encuadre del planteo en los términos de la ley 2786. (En lo que, quizás, pueda interpretarse como un prurito procesal, entiendo que debió declararse concretamente la inadmisión de su planteo por esta vía).

3. Lo cierto es que, tal como fuera transcripto en el inicio, el magistrado advierte en determinado punto que la cuestión excede el marco de la citada ley (ver auto de hojas 277) y luego, en hojas 284, entiende que corresponde declarar abstracta la cuestión debatida.

Y, conforme a los desarrollos que preceden tal declaración, entiende que ello es así, en tanto con la medida cautelar dispuesta y la designación de una persona por parte de la empleadora (se refiere a las manifestaciones de la audiencia, de las cuales da cuenta el acta) se ha superado la situación de perturbación o intimidación contra las mujeres denunciadas.

Tal decisión, como se ha señalado es recurrida, en la comprensión de que la medida no puede ser dispuesta sin plazo y sin la persistencia del proceso.

3.1. Los vaivenes que registra el procedimiento, en rigor y a mi criterio, encuentran su fundamento en la inexistencia de una situación de violencia de género, lo que se patentiza aún más, frente a la dirección de las medidas,



dispuestas con relación a la Sra. S. G., es decir, de una mujer que preside el Directorio.

Aclaro en este punto que no desconozco la existencia de desarrollos acerca de la violencia laboral ejercida entre mujeres desde un análisis con perspectiva de género; sin embargo, tales tesis se centran también en la implicancia del modelo patriarcalista, el que no advierto presente en este caso, con relación a los hechos relatados como padecidos por las denunciantes (cfr. "La violencia laboral ejercida entre mujeres. El caso de Helen Green analizado desde la perspectiva de género", Barbado Patricia B., Publicado en SJASJA 19/10/2011 Cita online 0003/015620).

Es que, tal como se ha señalado, *"La violencia de género constituye una práctica estructural violatoria de los derechos humanos y las libertades fundamentales que afecta gravemente a mujeres y a las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex (LGBTI) de todos los sectores de la sociedad, independientemente de su clase, raza, edad o religión. No sólo supone el maltrato físico, pues incluye también otras formas de violencia como la psicológica, sexual, económica, simbólica y mediática. El desarrollo del derecho internacional de los derechos humanos ha superado los antiguos parámetros del binomio normativo varón-mujer en la conceptualización de la discriminación y la violencia de género. En efecto, la discriminación y la violencia contra las mujeres no se explican necesariamente en clave biológica sino, sobre todo, en clave cultural. El género se constituye así en el resultado de un proceso de construcción social mediante el que se adjudican de modo simbólico las expectativas y valores que cada cultura atribuye a sus varones y mujeres (cf. Maqueda Abreu, María Luisa, "La violencia de género. Entre el concepto jurídico y la realidad social", Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología (RECPC), 08-02, 2006). Desde esta*



perspectiva, no toda violencia contra una mujer es violencia de género...” (cfr. Colección de dictámenes sobre derechos humanos, “El derecho a la protección contra todas las formas de violencia de género”, Dictámenes del Ministerio Público Fiscal ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación 2012 - 2017).

En esta misma línea, justamente, he sostenido en anterior oportunidad:

“...Esta ley provincial tiene como objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres tanto en el ámbito público como privado de la Provincia (art. 1).

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).



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).

3. 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.

Es que, para cumplir con el propósito de lograr juzgar con perspectiva de género, hay 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 "la problemática de la mujer", cuando en realidad es la relación entre mujeres y hombres (entre géneros, aclaro, y me remito a lo siguiente).



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..." (cfr. mi voto, al que adhiriera el Dr. Pascuarelli, en autos "SINDICATO DE EMPLEADOS JUDICIALES DEL NEUQUEN C/ S. M. L. S/VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES", (Expte. N° 504813/2015).

4. Al igual que lo que aconteciera en el precedente citado, estas características, son justamente, las que no se advierten en el caso.

Del relato efectuado por todos los declarantes, queda claro que el actual Directorio de la Caja Previsional tiene un perfil de conducción, distinto a los anteriores; en términos de su Sra. Presidente, "proactivo". Tanto B., como U., también refieren a un mayor protagonismo en punto a la conducción de la Caja.

Este perfil, también es referido por las accionantes, en tanto exponen una mayor concurrencia, una mayor ingerencia, cambios en los canales de comunicación, reasignación de tareas, etc.



Lo que desde una vertiente es percibido como proactividad, mayor participación, revisión de procesos, horizontalidad de la estructura, necesidad de revisión y capacitación, etc; desde la otra, es visto como desorganización, acoso, vaciamiento de puestos de trabajo, violencia psicológica, persecución.

En varios de los relatos de las denunciadas se hace alusión a la Gerente, Andrea Lanza, como la perjudicada directa de las medidas, la intencionalidad velada de correrla de sus funciones; se hace referencia a la búsqueda de complicidades y en general, a un clima laboral de desorganización, incertidumbre y malestar que repercute en el rendimiento y en la salud de quienes trabajan en la Caja Previsional.

En este estado de situación y aún cuando se puede vislumbrar la existencia de un clima laboral altamente negativo, aventurar una calificación y decisión sobre el asunto en el contexto procesal acordado es imposible: nótese que no resulta claro el legitimado pasivo, ni tan siquiera se ha corrido traslado de la presentación inicial, a fin de resguardar mínimamente los recaudos de defensa en juicio.

4.1. Y aquí es, justamente, donde cobra relevancia la circunstancia de determinar si nos encontramos ante el supuesto amparado por la ley 2786. Me explicaré.

Es claro que uno de los principios definitorios del Derecho Laboral es el de "indemnidad", a tenor del cual se exige que el trabajador/a no deba soportar daños o perjuicios personales ni patrimoniales causados por el desempeño laboral (arts. 75 y 76, LCT).

Dicha obligación, que la mayoría de la doctrina considera de naturaleza contractual, tiene su matriz en el artículo 19 de la Constitución Nacional como deber genérico a



regir en toda la sociedad, pero recibe un especial énfasis para las relaciones laborales en el artículo 14 bis de la Carta Magna, precepto que dispone que las leyes asegurarán al trabajador "condiciones dignas y equitativas de labor".

Tenemos entonces que, el deber de no dañar es de cuño constitucional general (art. 19 de la Const. Nac.) pero en el contrato de trabajo rige un mandato adicional, específico y más enfático en tanto el artículo 14 bis tuvo en cuenta expresamente la indemnidad de las condiciones de trabajo para el hombre y la mujer que trabajan. (cfr. Maza, Miguel Angel "El mobbing, la violencia laboral y las condiciones dignas de trabajo", RC D 2487/2012, Revista de Derecho Laboral, Tomo 2009 Discriminación y Violencia Laboral-II).

Desde este anclaje, se presenta claro que todo empleador debe garantizar condiciones dignas de trabajo, lo cual se proyecta en la existencia de un clima y una organización que garanticen condiciones dignas y salubres de trabajo.

No menos cierto es, por otra parte, que la propia L.C.T. reconoce al empleador la facultad de organizar los medios técnicos y los recursos humanos de su empresa (art. 64), la de emitir órdenes y directivas de trabajo (art. 65) y la de modificar unilateralmente las condiciones no esenciales de trabajo (art. 66). También esto tiene base constitucional, encontrándose en los arts. 14 y 17 de la C.N.

Ahora, si concatenamos estos preceptos, la ecuación se traduce en que el empleador no puede incurrir en un ejercicio abusivo y disfuncional de sus atribuciones. De así hacerlo y de ocasionar un perjuicio a sus dependientes, éstos podrán ocurrir a la justicia y requerir el cese y/o la reparación de los perjuicios.



5. Sucede que para ello, existen distintas vías procesales en razón de los derechos y valores tutelados; al decir de Peyrano, no puede escindirse el régimen de tutela, del derecho de fondo tutelado (cfr. INFLUENCIAS DEL DERECHO DE FONDO SOBRE EL RÉGIMEN CAUTELAR, Autor: Peyrano, Jorge W. Cita: RC D 3699/2012 Tomo: 2009 2 Sistemas cautelares y procesos urgentes. Revista de Derecho Procesal).

Justamente, el procedimiento específico receptado en la ley 2786 apunta a un especial supuesto de violencia laboral, la de género. Y es justamente, esta especialidad, la que determina también la naturaleza especial de la tutela y la posibilidad de adoptar determinadas medidas urgentes.

5.1. En efecto, la protección instituida por la ley 2786 (con antecedente directo en la ley 26.485) se enmarca dentro de las denominadas "tutelas diferenciadas".

Ello es así si se advierte que, *"...habrá tutela diferenciada cuando -**excepcionalmente y a raíz de experimentar urgencias apremiantes el requirente del servicio de justicia o de las singularidades del derecho material cuya aplicación se reclama**- se hubiera instrumentado un montaje procesal autónomo de cierta complejidad, portador de una pretensión principal y que cuenta con la dirección de un órgano jurisdiccional **investido de facultades incrementadas e inusuales**; estructura que deberá satisfacer, en la medida de lo razonable, la garantía del debido proceso (que ampara tanto al requirente del servicio de justicia como al requerido) **y que se deberá apartar, en varios aspectos, y, notoriamente, de las matrices vigentes. Dicho montaje procesal deberá brindar al demandante un trato preferencial...**".* (cfr. PRECISIONES SOBRE EL CONCEPTO DE TUTELA DIFERENCIADA, Peyrano, Jorge W., Cita: RC D 3792/2012 Tomo: 2009 1 Tutelas procesales diferenciadas - II).



Nótese que el procedimiento contemplado en la ley 2786 amplifica los poderes-deberes del juez, acentúa la adecuación judicial de las formas, sumariza el proceso, apartándose de las matrices clásicas *"...cuyo común denominador reside y conduce a la conformación de una verdadera y típica justicia de "acompañamiento", para la protección reforzada de los derechos de la parte desfavorecida en la relación sustancial, equilibrando y parificando la situación relativa de los contendientes. Todo lo cual supone, en ese reacomodamiento de roles y posiciones, la mutación, transformación por acentuación -poderes del juez- o deflación -principios de preclusión, cosa juzgada, seguridad jurídica-, y con ello la articulación de un modelo diferente de justicia"* (cfr. TÉCNICAS ORGÁNICO-FUNCIONALES Y PROCESALES DE LAS TUTELAS DIFERENCIADAS, Berizonce, Roberto O., Cita: RC D 3793/2012 Tomo: 2009 1 Tutelas procesales diferenciadas - II. Revista de Derecho Procesal).

Por ello y retomando conceptos, lo que brinda sentido y fundamento a estas tutelas, es la existencia de situaciones singulares que ponen en crisis derechos cualificados en las valoraciones comunitarias prevalecientes, recogidos en los textos fundamentales: *"El derecho a recibir protección frente a todas las formas de violencia de género tiene su correlato en la obligación estatal de prevenir, sancionar y eliminar esta violencia. En tal sentido, el Estado argentino -y cada una de sus autoridades públicas- tiene el deber de atender especialmente sus características y traducirlas en acciones positivas..."* (cfr. Colección de Dictámenes... ya citado).

De allí que no pueda escindirse el marco de tutela, del derecho tutelado y que el mecanismo de protección previsto en la ley 2786 proceda, cuando se encuentre en crisis y se tienda a tutelar un específico bien jurídico: **la**



discriminación en razón del género, que se traduce, como se ha señalado, en términos de violencia de género, como expresión de las desigualdades históricas entre hombres y mujeres.

Nótese que "se considera que, en su aspecto procesal, las leyes de protección contra la violencia constituyen una tutela urgente de carácter sustantivo, es decir que representan un remedio autónomo que puede encuadrarse en lo que en doctrina se denomina "tutelas autosatisfactivas". Además, que puede concebirse al proceso regulado en las leyes 24.417 y 26.485 como un "proceso urgente" en tanto que la duración de las medidas que el juez disponga serán fijadas por éste, sin preverse el dictado de una sentencia ulterior. Pero es de señalar que las denominadas "medidas autosatisfactivas" no tienen aún regulación específica en el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, y que las medidas contenidas en las leyes mencionadas, si bien, como ya lo adelantáramos, poseen contornos especiales, se las puede encuadrar dentro de las medidas precautorias, debido esencialmente a su decreto inaudita parte, a su provisoriedad, ya que en general se las decreta disponiéndose un plazo de duración para las mismas, y, a su vez, porque pueden ser dejadas sin efecto por el juez en cuanto se modificaran o alteraran las circunstancias que hubiesen sido tenidas en cuenta al momento de su dictado. Así, se ha expedido la jurisprudencia cuando ha señalado en reiterados fallos que basta con la sospecha del maltrato, ante la evidencia psíquica o física que presente el maltratado, la verosimilitud de la denuncia, para que el juez pueda adoptar disposiciones que, en su esencia, son verdaderas medidas cautelares..." (cfr. SISTEMAS DE PROTECCIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA FAMILIAR, Guahnon, Silvia Viviana, RC D 2313/2012, Tomo: 2009 2 Sistemas cautelares y procesos urgentes. Revista de Derecho Procesal).



Y véase, entonces, como a este especial régimen de tutela, en rigor, podría reprochársele que menoscaba a principios esenciales del contradictorio y del propio proceso en su clásica concepción (las críticas del recurrente encuentran cierto anclaje en estos aspectos).

Por ello es que es fundamental, que la situación tutelada responda al preciso bien protegido, y sólo se justifique si se encuentra encaminado a garantizar la realización de los derechos fundamentales y de la personas, en el caso, la situación particular de quien es víctima de violencia de género; no de todas las trabajadoras que son víctimas de violencia/acoso laboral, hostigamiento, mobbing, sino de las trabajadoras que han sufrido violencia, que han sufrido hostigamiento, acoso, en razón de su género.

De allí, que en rigor, la subsistencia de la medida, requiera necesariamente el abordaje de la naturaleza del conflicto puesto que, de tratarse de una situación de violencia de género, los argumentos de las denunciantes expuestos en su responde tendrían sustento normativo. De no ser así, la postura del apelante sería la triunfante.

Y, analizados con detenimiento los argumentos de demanda y la totalidad de las declaraciones prestadas, no podría afirmar, ni tampoco descartar, la existencia de una situación de maltrato/violencia laboral, de mobbing, de hostigamiento, acoso moral o psicológico en el trabajo. Sobre ello no tengo elementos suficientes para expedirme, ni corresponde en el contexto de esta causa.

Pero lo que sí puedo y debo juzgar, es la existencia de un supuesto de violencia de género, en tanto es presupuesto primero y necesario para evaluar la pertinencia y subsistencia de la medida dictada. Y, tal como lo vengo diciendo, no lo encuentro configurado.



Como lo señalara en la causa ya citada y es plenamente trasladable a este caso:

"...Véase que (aún considerando los informes, cuya omisión de valoración se critica), más allá de la existencia de una conflictiva en el ámbito laboral, no surge de ninguno de los elementos reunidos, ni del propio relato que da fuente a este caso, que se haya registrado una discriminación, ni que se haya acordado un trato desigualitario indigno o violento a las mujeres, por su especial situación de vulnerabilidad.

No se advierte que, en este caso, se de una situación de violencia de género, tutelada especialmente por la acción aquí iniciada.

Es que, debe insistirse, según lo entiendo, cuando se invoca violencia contra la mujer, se hace necesario que se pruebe -aún cuando sea, sólo por presunciones o elementos indiciarios- que han mediado razones de género, conductas discriminatorios que crean desigualdad para las mujeres y que, por lo tanto, producen violencia. Como ya se señalara: "La desigualdad es siempre injusta. Pero si hay desigualdad de género, hay violencia"

5.1. Nótese que, en la línea interpretativa que se propone, el artículo 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece el derecho a tener condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren a todos los trabajadores un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie. Asimismo, hace hincapié en la situación de las mujeres y así señala la importancia de que sus condiciones de trabajo no sean inferiores a la de los hombres, y en que, la igualdad de oportunidades en materia de ascenso laboral, constituye una condición que los Estados parte deben garantizar a los trabajadores y trabajadoras.



La CEDAW, por su parte, establece en su artículo 11 los estándares que los tribunales locales deben aplicar con referencia al derecho a la igualdad y a la no discriminación de las mujeres en el ámbito del empleo de modo de asegurar la igualdad de derechos en relación con el trabajo mismo, en las oportunidades, en los procesos de selección y ascenso en el empleo, en las remuneraciones percibidas y la igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor y en la evaluación de la calidad de trabajo. Asimismo, resguarda la libre elección de la profesión o empleo y el derecho a la formación profesional.

A su turno, la Convención de Belém do Pará, instrumento que, conjuntamente con la Declaración de las Naciones Unidas sobre Violencia contra las Mujeres, redefine los alcances de la violencia, establece en su artículo 6° que el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia incluye, entre otros, el derecho a ser libre de toda forma de discriminación y, el derecho a ser valorada y educada al margen de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

Como ha señalado la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo "el marco normativo internacional y nacional es amplio y suficiente en lo que respecta a los derechos humanos de las mujeres, de modo que la eliminación de los roles estereotipados de varones y mujeres -y de la discriminación que esto implica- constituye una obligación del conjunto de la sociedad y, en consecuencia, también pesa sobre las organizaciones empresariales que tienen el deber de hacer más equitativas e incluyentes sus propias estructuras funcionales, objetivo que no podrá alcanzarse si se deja de lado el problema de la inequidad de género" (cfr. Cámara Nacional de



Apelaciones del Trabajo, sala I, P.M.A. c. S.A.L.N. s/despido • 18/02/2013, Publicado en: DT 2013 (agosto), 1906).

Pero, a diferencia de ese supuesto y del precedente del TSJ recaído en autos "B., C. C. c/ PROVINCIA DEL NEUQUEN s/ CESE DE ACOSO LABORAL" (el que por lo demás, tramitó inicialmente como amparo y luego se imprimió trámite ordinario, con un mayor ámbito de prueba, planteo de pretensiones y discusión), aquí no advierto indicios que den pie a la consideración de la cuestión en este contexto. La conducción jerárquica es llevada adelante por una mujer y es su accionar y las medidas por ella dispuestas, lo cuestionado, en el caso. Sin poder dejar de considerar que, desde un enfoque de perspectiva de género esto también complejiza el contexto de análisis, lo cierto es que, de los relatos y elementos reunidos, surge que la situación de conflicto tuvo su origen en un contexto ajeno a la cuestión de género..."

6. En este marco, impedir a la Sra. G. ejercer plenamente su cargo de Presidente del Directorio, impedirle el ingreso a la sede en el horario en que se desenvuelve el funcionamiento de la Caja o mantener contacto (es innecesario aclarar, mediante un trato digno a los empleados) carece de sustento normativo.

Y, es este mismo contexto el que determina que, habiéndose declarado abstracta la cuestión, tampoco pueda persistir la medida.

Es que, distinto sería el supuesto de encontrarnos frente a un caso de violencia de género: allí el objetivo del proceso/procedimiento se reconduce en términos cautelares y agota su cometido con la extinción de los actos de violencia de género, con su cese.

Entiéndaseme bien, no pretendo con esto minimizar al flagelo de la violencia laboral en los restantes casos; pero



sí plantear que, la tutela diferenciada prevista en la ley 2786 se encuentra reservada para los especiales supuestos en ella comprendidos y no para otros. Son los instrumentos internacionales constitucionalizados y la legislación de protección Integral a las mujeres las que brindan el marco de constitucionalidad a estas medidas, aún cuando puedan verse vulnerados otros derechos, también de raigambre constitucional. De allí, que no puedan extenderse a otros supuestos no contemplados.

Debo, además, hacer notar con relación a este concreto caso, que se han dispuesto mecanismos para superar el conflicto y que, en consonancia con lo indicado en el párrafo anterior, el desenvolvimiento pleno de las funciones como Presidente del Directorio de la Sra. G. no puede quedar suspendido; en esta línea, la pretensión de no concurrencia a la sede o, la prescindencia de su presencia física, no se encuentra dentro de las posibles respuestas: el contacto natural, normal y adecuado con el personal es connatural a su función.

Claro está, más allá del esperable arbitrio de mecanismos que permitan minimizar la tensión que sin lugar a dudas, en el momento actual, no puede desconocerse en su existencia. Y claro también está, que subsiste la posibilidad, de ocurrir por otras vías en procura de obtener la reparación y restablecimiento de los derechos que se entiendan vulnerados por parte de los aquí denunciantes.

En orden a estas consideraciones, entiendo que debe dejarse sin efecto la medida dispuesta con relación a la Sra. Presidente del Directorio, S. G. y ordenar el archivo de estas actuaciones por exceder el planteo aquí efectuado el ámbito de aplicación de la ley 2786.



Las costas de todas las instancias se impondrán en el orden causado. **MI VOTO.**

El Dr. **Jorge PASCUARELLI** dijo:

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

Por ello, esta **Sala I**

RESUELVE:

1. Hacer lugar al recurso de apelación deducido por la demandada y, en consecuencia, dejar sin efecto la medida dispuesta con relación a la Sra. Presidente del Directorio, S. G. y ordenar el archivo de estas actuaciones por exceder el planteo aquí efectuado el ámbito de aplicación de la ley 2786.

2. Imponer las costas de Alzada de todas las Instancias en el orden causado (art. 68 del C.P.C. y C.).

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

Dra. Cecilia PAMPHILE - Dr. Jorge PASCUARELLI

Dra. Celina BARTHES - SECRETARIA