



**Las cuestiones de género, y el rol fundamental de la labor jurídica en la
determinación normativa ante la existencia de una problemática de relevancia**

Alumna: MARIA VERÓNICA MONSERRAT

Dni 31767571

Legajo VABG79689

Tema: Modelo de caso (nota a fallo) – Cuestiones de género

Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de Neuquén - I
Circunscripción Judicial - Sala III. (16/05/2019). “M., L. V. c/B., K. M. G. s/Violencia
de Género”.

Sumario: I. Introducción. II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. III. Análisis de la ratio decidendi. IV. Antecedentes doctrinarios legislativos y jurisprudenciales. V. Postura de la autora. VI. Conclusiones. VII. Referencias. a) Doctrina. b) Jurisprudencia. c) Legislación. VIII. Fallo.

Resulta muy importante que exponga su valoración personal del fallo con fundamentos jurídicos, que se sustente en normativa, doctrina o jurisprudencia aplicable. Si lo considera necesario incorporar propuesta o propuestas para dar solución al problema jurídico planteado.

En sus conclusiones finales, debe efectuar una breve reseña de los aspectos principales analizados en la nota, análisis y posición asumida por el Tribunal frente al problema jurídico analizado, cuál ha sido la doctrina judicial fijada en el fallo y una reflexión jurídica final del caso.

I. Introducción

Para comprender la importancia del tratamiento de la presente línea de estudio, es menester reconocer que en estas décadas la violencia de género comenzó a visibilizarse con mayor vehemencia en diversos ámbitos y contextos sociales. A lo largo de estos años, se fue avanzando en cuanto a disposiciones jurídicas que promueven y protegen los derechos de las mujeres en diversos ámbitos en los que antes no eran considerados, para con ello lograr eliminar la discriminación y la desigualdad que se sufren por motivos de género.

Estas disposiciones jurídicas existen a nivel internacional, nacional y en casos hasta provincial. A nivel internacional puede mencionarse a la Convención Internacional sobre todo tipo de Discriminación hacia la Mujer (CEDAW)¹, la que cuenta con rango constitucional desde 1994 (artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional). Asimismo, el ordenamiento jurídico argentino, recepta a la Convención Interamericana para la

¹ Ley n° 23.179, (1985). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, BO 03/06/1985.

Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia hacia la Mujer² (también conocida como Belén do Pará).

A nivel nacional, en los últimos años Argentina promulgó numerosas leyes que protegen los derechos de las mujeres. Entre ellas, la Ley 26.485 de “Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales” (2009), y la Ley Provincial neuquina N° 2.786, Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, 2016.

Cabe destacar, que el art. 1 de la Ley N° 2786 dispone que la presente Ley tiene por objeto la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres “tanto en el ámbito público como privado de la Provincia, a excepción de la violencia doméstica la cual se rige por lo establecido en la Ley 2212”. Sin dejar de lado, la importancia del artículo 5° que enuncia como objetivo de la norma “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 autonomía de la voluntad y la capacidad de decisión de la víctima”.

En el terreno de la doctrina, Mac Donald (2019) afirma que en este país la violencia de género es una problemática compleja que se ha instaurado dentro la sociedad. Este panorama social nos permite consolidar la intención de profundizar en el análisis de estas cuestiones desde diversos ángulos.

Ello nos lleva a comprender la relevancia de adentrarnos en la causa "M. L. V. C/ B. K. M. G. S/ Violencia de género ley 2786" (16/05/2019) resuelta por la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería - I Circunscripción Judicial – NEUQUEN- Secretaría Sala III. En este antecedente, la justicia sugirió a una firma comercial el traslado de una de sus dependientes a otra sucursal de la empresa (hecho que había sido negado por el *a quo*) por considerar que en el ámbito laboral en el que la trabajadora desarrollaba sus labores encomendados la señora M.L.V. padecía de violencia de género.

En esta sentencia, al juez se le presenta un problema de relevancia que tiene en miras resolver una disyuntiva interpretativa que permita determinar cuál es la norma

² Ley n° 24.632, (1996). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará", BO 01/04/1996.

aplicable al caso. Guastini (1999) refiere a una tarea de interpretación adecuada “que surte el efecto de conservar la validez de los textos normativos, puesto que, interpretando de este modo, se evita declarar la invalidez (la ilegitimidad) de un texto normativo que resultaría inválido si se interpretase de otra forma” (p.48)

En el caso que nos ocupa, esto se vislumbra en cuanto a que la justicia debe determinar si los padecimientos sufridos por la actora en el ámbito laboral merecen ser considerados como violencia de género y que por ende deben ser juzgados conforme a las bases normativas de la ley 26.485³ y de la Ley N° 2786⁴ del ámbito provincial neuquino. O si en cambio dichas circunstancias no exceden el normal intercambio social entre dos compañeros de trabajo.

Por último y en lo que atañe a la relevancia de esta sentencia, dicho interés se inserta en que esta sentencia alberga un interesante tratamiento enfocado en la determinación de lo que se entiende por violencia de género laboral. Ello no solo fue fundamental dentro del propio litigio, sino que además estas nociones se vuelven un material apto para dar tratamiento a otros casos análogos en los que se discuten hechos similares, pero que necesitan de un juez que acepte y promueva el juzgamiento con perspectiva de género.

II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal

Del relato de los hechos, surge que la señora “M.,L.V.” denunció ante su empleadora que el señor B., K. M. G. ejercía contra ella violencia de género. Pero no habiendo logrado que se tomaran medidas concretas al respecto, la actora demandó a quien consideraba responsable de tales actos; en su escrito, la señora “M.,L.V.” manifestó que siendo ambos compañeros de trabajo en una entidad bancaria, el señor “B” había ejercido violencia de género en contra de su persona en reiteradas oportunidades, lo cual motivó al curso de su demanda.

El juez de primera instancia ordenó el archivo de las actuaciones argumentando que los arts. 1 y 5 de la Ley N° 2786 y la ley 26.485, no obligaban al juez a determinar o encuadrar la situación bajo estudio como de violencia. Momento en que también

³ Ley n° 26.485, (2009). Ley de Protección Integral a las Mujeres, BO 14/04/2009.

⁴ Ley Provincial n° 2.786, (2016). Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, 24/11/2015.

argumentó que la tarea del juzgador se limitaba a una intervención expedita en casos de violencia con el fin de prevenirlos mediante el dictado de medidas oportunas.

Habiéndosele negado toda posibilidad de beneficiarse mediante la vía judicial ordinaria, la actora procedió entonces a apelar la resolución requiriendo a la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de Neuquén que admitiera e interpretara el caso en función de la normativa nacional (Ley N° 26.485) y de la provincial (Ley N° 2.786) sobre violencia de género, sin limitarse al mero dictado de medidas cautelares. En su escrito la apelante expuso que el magistrado *a quo* había omitido dar tratamiento a la situación de hostigamiento psicológico que pretendía lograr su exclusión laboral (art. 6, inc. C) último párrafo de la Ley N° 26.485).

Por su parte, el demandado solicitó la deserción del recurso por considerar que el mismo no cumplía con los requisitos del art. 265 del CPCyC; subsidiariamente, contestó los agravios, y pidió el rechazo del recurso. Llegado el momento, la Cámara neuquina resolvió por unanimidad que la empleadora debía implementar una serie de medidas pertinentes, sugiriéndose concretamente el cambio de sucursal de la accionante a fin de mejorar sustancialmente el ambiente laboral de la denunciante.

III. Análisis de la *ratio decidendi*

Los ministros formularon una crítica respecto de la falta de pronunciación por parte del Juez de grado en cuanto a la existencia de violencia laboral que supuestamente había ejercido el demandado contra la señora “M”, dado que lo denunciado encontraba asidero en los términos del art. 6, inc. C) último apartado de la Ley N° 26.485. Con lo cual, acto seguido se dio prioridad a la revisión de la resolución interna (N° 44/2018) que había sido dictada por la empleadora de ambas partes, donde constaba una investigación con un trasfondo que coincidía con los hechos endilgados a la demandada.

En consecuencia, y para un mejor análisis de la cuestión se trajo a participación la Resolución N° 44/2018, dictada con motivo de la investigación interna llevada a cabo en la entidad bancaria. De ella se pudo colegir que si bien inicialmente existieron testimonios de comentarios agresivos vertidos por el Sr. “B”, otros tantos referían a un gran compañero de trabajo.

De este modo, y ante la falta de hechos concretos y probados, se concluyó en que no estaban acreditados los supuestos malos tratos hacia ningún compañero de labores.

Pero si era verídico, que la misma resolución daba por probada la existencia de una serie de comunicaciones totalmente inapropiadas vía *whatsapp* desde “B” hacia la Srta. “M”. Desde esta perspectiva de las cosas, estas conductas inapropiadas ameritaban sugerir a la empleadora que adopte las medidas tendientes a evitar la continuidad de las conductas reprochadas o el agravamiento de las mismas.

Los camaristas afirmaron que los objetivos proclamados por el art. 1 de la Ley N° 2786 no solo pretendían prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, sino que también su objetivo era *sancionar* dicha conducta. Entonces, y dado que la sanción no se agotaba en la instancia del ámbito laboral, correspondía aplicar al caso el art. 5 de la mencionada ley.

Por último, los ministros argumentaron que el principal objeto de la referida norma era lograr “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” (art. 5, ley 2.786, 2016). En su razón y mediando un contexto de violencia de género, se debía actuar en el caso de conformidad con sus disposiciones.

IV. Antecedentes doctrinarios legislativos y jurisprudenciales

Pasando ahora al terreno fáctico de los hechos descriptos por la actora, se adelanta que estos parecieran poder subsumirse dentro de la ley 2.786 tomando como punto de partida que su artículo 2° prescribe que la presente ley adopta las definiciones de tipos y modalidades de violencia previstos en la Ley nacional 26.485.

Ante ello, interesa remarcar que la violencia laboral es definida 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. (Art. 6, inc. c), ley 26.485)

Ahora, y atento la necesidad de comprender más profundamente los pormenores del caso, se parte por analizar que significa juzgar con perspectiva de género. Según

Graciela Medina (2015), esto implica conocer la existencia de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y que son ampliamente necesarios conocerlos y aceptarlos al momento de decidir.

De este modo, y ante la problemática de relevancia que pretende ser dilucidada en este caso, autores como Pérez del Viso (2020) apuestan a que las corporaciones adopten reglamentos internos que colaboren a identificar este tipo de violencia, e incluso sanciones para disuadir su existencia. El autor argumenta que estas normas de uso interno deberían reunir aspectos tales como:

- La obligación de tratar al compañero de trabajo, al superior y al inferior, con respeto y consideración.
- La prohibición de realizar discriminaciones basadas en color de piel, cultura, origen, creencias o nacionalidad, ya sea por acción o por omisión, en forma explícita o implícita.
- La prohibición de aludir al aspecto exterior o vestimenta del compañero de trabajo, del trabajador inferior o bien del jefe.
- Un código de vocabulario que implique la prohibición de utilizar palabras soeces o alusiones sexuales de cualquier tipo (Pérez del Viso, 2020).

Por otro lado, adquiere fundamental importancia destacar que en su Convenio 190 la Organización Mundial del Trabajo⁵ reconoce el derecho de toda persona a ejercer sus labores en un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, incluyendo en ello la violencia y el acoso por razón de género. Este expreso reconocimiento alberga un avance sumamente importante en la materia, al llamar a los Estados parte a tomar cartas en el asunto, lo que una vez más ratifica la profundidad y relevancia de erradicar esta problemática social.

En este punto se observa como la doctrina expone la necesidad de que los jueces se encuentren capacitados para atender casos de esta índole, lo cual coincide con el contenido de los arts. 8° y 9° de la ley 26.485 que proclaman y facultan al Consejo Nacional de la Mujer como organismo rector encargado del diseño de las políticas públicas para efectivizar el cumplimiento de las disposiciones de esta ley.

⁵ En el año 2020, la Cámara de Diputados convirtió en ley la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Como puede observarse, la perspectiva de género en el ámbito laboral, incluye la toma de postura por parte de la justicia a la hora de juzgar eficientemente este tipo de casos. Así por ejemplo, la Suprema Corte de Justicia de Mendoza resolvió en 2020 sobre los hechos plasmados en la causa “Servicios Río Colorado S.A. En J: 156437 'N. O. G. E. C/ Servicios Río Colorado S.A. S/ Despido' S/ Recurso Extraordinario Provincial”.

En la misma, fue la actora demandó a su empleadora por haber sido despedida en estado de gravidez, y ante ello favoreció a la procedencia de una indemnización especial, pues la forma de instrumentación del despido directo llevó a la convicción de que la empleadora ya conocía el embarazo de la trabajadora aunque ésta no había cumplido con el deber de notificación previsto en la Ley de Contrato de Trabajo. Lo novedoso de este caso fue que los magistrados hicieron una interpretación amplia del articulado en cuestión y la vincularon con el enfoque de género vigente; uno de los argumentos más destacados de la sentencia fue el que expuso que la ley 26.485 ostentaba un significativo avance en materia de erradicación de violencia laboral contra la mujer, y que esto estaba enfocado en “desterrar las prácticas nocivas derivadas de la cultura jurídica patriarcal-inquisitiva, que tanto daño ha causado por los usos y costumbres de los operadores judiciales” (Considerando 3°).

Otro caso interesante de abordar es el resuelto por la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal el 23 de abril del año dos mil diecinueve, en los autos “V., S. M. c/ EN-M RREE y C s/EMPLEO PUBLICO” (15394/2015) donde la sentencia dictada revocó el fallo de la anterior instancia en el punto referido a la desestimación de la indemnización por “mobbing”, admitiéndose en consecuencia una suma dineraria a favor de la accionante en concepto de daño moral. Aquí el tribunal consideró que el contexto fáctico en el cual se había producido la finalización del vínculo laboral guardaba similitud con el de un supuesto de “mobbing” en tanto se encontraban probadas de manera directa varias conductas reiteradas que tendían a la destrucción anímica y psíquica de la acosada.

Entonces, si recordamos que el art. 1 de la Ley N° 2786 dispone que su objeto es la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, y el artículo 5° argumenta que la finalidad de la norma se relaciona con “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 autonomía de la voluntad y la capacidad de decisión

de la víctima” ello cuanto menos denotaría una estrecha relación con el trasfondo de los hechos discutidos en el caso bajo estudio.

Por otro lado, y sabiendas de la implicancia y relevancia de juzgar con perspectiva de género, merece atención el pensamiento de Serret Bravo (2008), quien insiste en recuperar la perspectiva de género tal cual como se la originó, una noción feminista generada para cuestionar el carácter esencialista y fatal de la subordinación de las mujeres. Por ello, según el autor, no debiera emplearse a modo de categoría inocua o desideologizada.

V. Postura de la autora

Personalmente considero que dada la calidad de trabajadora femenina que reviste a la persona de la denunciante, lo primordial de este caso era determinar si los actos ejercidos por quien fuera su compañero de trabajo guardaban o no relación con lo que se conoce como violencia de género. Esta circunstancia a pesar de no haber sido probada en los términos que podrían llegar a requerirse, era suficientemente verídica como para asegurar la existencia de tratos indebidos por parte de un compañero de labores hacia la trabajadora accionante.

La prueba de una investigación con un trasfondo que coincidía con los hechos endilgados a la demandada fue considerada una pieza cuanto menos contundente de este proceso. Ante ello, se dio cumplimiento a quizás el paso más importante que el juzgamiento con perspectiva de género demanda: encuadrar los hechos como un caso de violencia de género.

Superada esta primera barrera sumamente importante en el proceso, lo siguiente que considero oportuno en este caso es vincular la descripción de dichos actos con el contenido de la ley 26.485. El resultado de esta conjunción nos permite entonces adentrarnos a las tipologías y modalidades de la violencia de género.

Conforme a los términos del art. 6, inc. C) último apartado de la Ley N° 26.485 se argumenta la existencia de un caso de violencia contra la mujer de tipo laboral. Lo cual en miras a cumplir con los objetivos que la misma norma expone, debe ser juzgado de modo que con ello se evite todo acto discriminatorio que la mujer pueda padecer por su condición.

Creo que aquí corresponde que nos detengamos a repensar todo lo que en estas páginas se ha pretendido volcar en materia de conocimiento. Desde la doctrina de grandes y reconocidos autores, como otros antecedentes de esta misma índole, ya que en ello se encuentra la llave que permite al juzgador concluir en un decisorio de la jerarquía que la realidad demanda.

Todos estos elementos, comparados con el hecho bajo estudio, no hacen más que confirmar que lo resuelto en este caso fue actuado conforme a las bases que esta tipología de hechos demandan para su adecuado abordaje. Haber recomendado el traslado de la actora a otra sucursal le asegura la mantención de su fuente de trabajo, pero además la libera de los lamentables tratos no correspondidos que padecía la denunciante en dicho ámbito.

Tal y como lo argumentaron los camaristas, los objetivos proclamados por el art. 1 de la Ley N° 2786 (de análogo tenor a los de la ley 26.485) no solo propenden a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, sino que además la sanción es un fin igualmente perseguido en materia legislativa. Así las cosas, si el principal objeto de esta fuente irrefutable del derecho es lograr el cese de la situación de violencia sufrida por la mujer y el consecuente restablecimiento de la situación de equilibrio conculcada por la violencia, no hay modo de que pueda tenerse por errónea la resolución tomada en autos.

Este testimonio de quien ha sufrido violencia de género no es único ni es un hecho aislado. Por lo que éste caso necesita adquirir reconocimiento en otros estrados del Poder Judicial, para con ello profundizar el compromiso que el Estado Nacional debe tener y llevar adelante para atender a las políticas que propio Estado se ha comprometido a ejercer.

VI. Conclusiones

El presente artículo fue elaborado a partir de lo resuelto en la causa "M. L. V. C/ B. K. M. G. S/ Violencia de género ley 2786" (16/05/2019) por la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería - I Circunscripción Judicial – NEUQUEN- Secretaría Sala III. En este antecedente, la justicia sugirió a una firma comercial el traslado de una de sus dependientes a otra sucursal de la empresa (hecho que había sido

negado por el *a quo*) por considerar que en el ámbito laboral en el que la trabajadora desarrollaba sus labores encomendados la señora M.L.V. padecía de violencia de género.

En el caso analizado la justicia resolvió una problemática jurídica de relevancia tras determinar que los padecimientos sufridos por la actora en el ámbito laboral merecían ser considerados como violencia de género y por ende juzgados conforme a las bases normativas de la ley 26.485⁶ y de la Ley N° 2786⁷ del ámbito provincial neuquino. Lo resuelto fue el fruto de un análisis que confluó inexorablemente que realmente existió un trasfondo de violencia de género; y siendo así, la justicia actuó como debía hacerlo.

En este sentido se remarcó que la perspectiva de género no es una ideología ni un tópico de moda, no es algo pasajero ni insulso. Se trata de un enfoque que llevó largos y difíciles años de desarrollo y que fue creado hace apenas unos pocos años.

Este proceso ha logrado la visibilidad de la magnitud y transversalidad que este tópico adquiere. Entiéndase que no hablamos de algo que “antes” no existía y “ahora” sí; hablamos de una evolución social en el que el ser humano como sociedad comienza a hacerse partícipe.

Las normas comienzan de a poco y lentamente a tomar otro rumbo y a enfocarse más detenidamente en los objetivos que la ley 26.485 ha marcado. Esto significa que los tres poderes del Estado comienzan a desarrollar tareas, programas y políticas tendientes a preparar a las fuerzas públicas para afrontar esta problemática.

La ley 26.485 que rige el territorio nacional conglomerada un destacable contenido desarrollado en miras de erradicar la violencia de género. Pero ello siempre se encontrará sujeto a la óptica subjetiva del juez que tenga a su cargo el curso de una causa procesal de esta índole.

El camino que se ha recorrido es importante, y este precedente si bien no es del todo contundente como para tenerlo como un ejemplo en la materia, cuanto menos se ha encargado de atacar la fuente de la violencia de género y de liberar de dicho padecimiento a quien la sufría. Esto es mucho más de lo que muchos otros casos han logrado, y por ello merece de formar parte de una lista ejemplificadora de lo que significa juzgar con perspectiva de género.

⁶ Ley n° 26.485, (2009). Ley de Protección Integral a las Mujeres, BO 14/04/2009.

⁷ Ley Provincial n° 2.786, (2016). Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, 24/11/2015.

Lo último que interesa en este caso destacar, es que la problemática de relevancia que se argumentó al inicio quedó resuelta por la tarea de este tribunal. Encuadrar el caso como de violencia de género y juzgarlo conforme al enfoque que identifica a esta temática nos permite comprender que la justicia se ha abocado al contenido de la normas 26.485 que rige el territorio nacional y su correlativa 2.786 de alcance provincial.

VII. Referencias

a) Doctrina

Guastini, R. (1999). *Estudios sobre la interpretación jurídica*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Mac Donald, A. F. (04 de septiembre de 2019). *La violencia de género en la actualidad*. Recuperado el 01 de 04 de 2021, de Sistema Argentino de Información Jurídica: <http://www.saij.gob.ar/andrea-fabiana-mac-donald-violencia-genero-actualidad-dacf190142-2019-09-04/123456789-0abc-defg2410-91fcanirtcod?&o=1710&f=Total%7CFecha%7CEstado%20de%20Vigencia%5B5%2C1%5D%7CTema%5B5%2C1%5D%7COrganismo%5B5%2C1%5D%7CAutor%5B5%2C1%5D>

Medina, G. (2015). Juzgar con perspectiva de género: “¿Porque juzgar con Perspectiva de Género? Y ¿Cómo Juzgar con Perspectiva de Género?”. *Revista de Derecho de Familia y de las Personas n°10*, pp. 3-35.

Pérez del Viso, A. (2020). Covid. Despido y período de prueba. Nota al fallo Salazar. *Revista Microjuris*, pp. 1-3.

Serret Bravo, E. (2008). *Qué es y para qué es la perspectiva de género*. Oaxaca, México: Instituto de la Mujer Oaxaqueña.

b) Jurisprudencia

CACCL y M de Neuquén, (2019). "L. V. C/ B. K. M. G. S/ VIOLENCIA DE GENERO LEY 2786", EXP 513.256/2018 (16/05/2019).

CNACAFJ de la Nación, (2019). “V., S. M. c/ EN-M RREE y C s/ EMPLEO PUBLICO”, Sentencia: 15394/2015 (23/04/2019).

S.C.J de Mendoza. (2020). “Servicios Río Colorado S.A. En J: 156437 'N. O. G. E. C/ Servicios Río Colorado S.A. S/ Despido' S/ Recurso Extraordinario Provincial” (06/08/2020).

c) Legislación

C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, (2019) (núm. 190). Organización Internacional del Trabajo.

Ley n° 17.454, (1967). Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. (BO 07/11/1967). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*

Ley n° 23.179, (1985). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. (BO 03/06/1985). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*

Ley n° 24.632, (1996). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará". (BO 01/04/1996). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*

Ley n° 26.485, (2009). Ley de Protección Integral a las Mujeres. (BO 14/04/2009). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*

Ley Provincial n° 2.786, (2016). Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. (24/11/2015). *Gobierno de Neuquen.*

VIII. Fallo

Fallo: Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería - I Circunscripción Judicial – NEUQUEN- Secretaría Sala III - "M. L. V. C/ B. K. M. G. S/ VIOLENCIA DE GENERO LEY 2786"

Voces:

Violencia de Género.

Sumario:

DERECHO A LA VIDA SIN VIOLENCIA. VIOLENCIA LABORAL. MEDIDAS CAUTELARES.

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, a fin de que la actora cumpla sus funciones en otra sucursal distinta de donde trabaja el denunciado.

Contenido:

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 GHISINI 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 “encuadrar” 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 tendientes 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 hacía 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 está 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, está 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