



Fallo: Cámara Provincial de Apelaciones Civil, Comercial, Laboral, de Minería y Familia. Sala 2. V. D. G. A. C/ C. M. A. Y Otro S/ Medida Cautelar Sit. Ley 2786 (EXP 77622/2017)

Violencia de Género, un concepto de difícil interpretación jurídica

Nombre y Apellido: Gentili Carolina

DNI: 26.504.052

Legajo: VABG67192

Carrera: Abogacía

Tutor: Romina Vittar

Año: 2021

Sumario

I. Introducción. – II. El caso V. D. G. A. C/ C. M. A. y otro S/ Medida cautelar Sit. Ley 2786. La historia procesal y la decisión. – III. La fundamentación del Tribunal. Una resolución en base a una interpretación particular sobre el concepto de violencia de género. – IV. Análisis doctrinario y jurisprudencial. 1. Los problemas lingüísticos en la interpretación normativa y su relación con el caso. 2. Distintas concepciones de la violencia de género. 3. Violencia laboral. Violencia psicológica en el ámbito laboral en razón del género. 4. Relevancia de la figura del agresor. – V. Conclusiones finales. – VI. Referencias bibliográficas.

I. Introducción

En la actualidad es muy común escuchar sobre diversas situaciones de violencia que se producen en el ámbito laboral, y más aún cuando en los pleitos está involucrada la mujer. En base a ello, el ordenamiento jurídico nacional e internacional está impregnado de normas que protegen al género femenino y sus derechos. Todo este compendio normativo ha inspirado a muchos juristas, que han hecho grandes esfuerzos para definir cuál es la problemática abordada. En el presente trabajo voy a analizar un fallo de la Cámara Provincial de Apelaciones Civil, Comercial, Laboral, de Minería y Familia de la provincia de Neuquén. El caso es “V. D. G. A. C/ C. M. A. Y Otro S/ Medida Cautelar Sit. Ley 2786 (EXP 77622/2017)”¹. Su análisis es relevante desde el punto de vista de la interpretación de la ley, que como veremos durante este trabajo, en ese proceso se vierten varios conceptos vinculados a la cuestión de género, advirtiéndose un problema jurídico recurrente, como es el uso del lenguaje de textura abierta, o ambiguo por parte del legislador. Otro de los puntos interesantes de este caso, que a su vez se relaciona con la redacción de la norma en cuestión, tiene que ver con la violencia entre congéneres, en nuestro caso, entre mujeres.

El reclamo se deduce a la luz de la Ley n° 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que

¹Fallo V. D. G. A. C/ C. M. A. Y Otro S/ Medida Cautelar Sit. Ley 2786 (EXP 77622/2017)
Recuperado de
<http://200.70.33.133/cmoeext.nsf/5ef7994bb8cfcb5f0325823c00418b7a/7373bdd4ba62db1e03258477004b64b2?OpenDocument>. 10/06/2021

desarrollen sus relaciones interpersonales² y la Ley Provincial n° 2786³ que aborda el Régimen de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, dictada en el marco de la Ley anteriormente citada.

Entonces, para analizar en profundidad este caso, se reflexionará sobre qué significa violencia de género, más precisamente en el ámbito laboral, para luego verificar si esta definición se ve plasmada de manera explícita o no en la ley bajo análisis.

II. El caso V. D. G. A. C/ C. M. A. y otro S/ Medida cautelar Sit.

Ley 2786. La historia procesal y la decisión

En este caso se presenta ante el Juzgado de Primera Instancia n° 2, Civil, Comercial, Especial de Procesos Ejecutivos, Laboral y de Minería, de la II Circunscripción Judicial de la ciudad de Cutral C6, provincia de Neuqu6n., la Sra. V.D.G.A. a denunciar a C.M.A. y otro. Ambas ostentan cargos directivos del Instituto de Formaci6n Docente n° 14, que depende del Consejo Provincial de Educaci6n de la provincia de Neuqu6n. La denuncia se realiza por violencia laboral, hostigamiento constante; en la misma se describen diversas manifestaciones de violencia, incluso referidas al desempe1o laboral de la denunciante y su incompatibilidad horaria. Esta situaci6n agobiante que surge de su relato y de las pruebas aportadas, la llev6 a tomar la decisi6n de renunciar. Todo esto deriv6 en un estado psicol6gico delicado, perjudic6ndola tanto en su esfera laboral como personal. Por lo tanto en principio, solicit6 como medida cautelar el cese de las conductas descriptas, e interpuso demanda. Al correrse traslado a las denunciadas, 6stas niegan todos los hechos y reclaman la inaplicabilidad de la Ley n° 2786⁴ planteando inexistencia de violencia de g6nero. Como defensa explican que ellas s6lo cumplian con su deber y que los reclamos que le hacian a la denunciada, tenian que ver con cuestiones que netamente hacian a sus funciones. La denunciante luego amplia su denuncia, agregando m6s situaciones en las que brinda frases que est6n referidas a su condici6n de mujer. Luego se abre la apertura a prueba y se da paso a las partes para que aleguen.

² Ley 26.485 de protecci6n integral a las mujeres (2009). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm> 10/06/2021

³ Ley 2786 (2011). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm> 10/06/2021

⁴ Ley 2786 (2011). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm> 10/06/2021

En esta primera instancia el Juez hace lugar a la denuncia por violencia en los alcances de la ley n° 2786⁵, e impone costas a las denunciadas.

En una segunda instancia, las denunciadas apelan ante la Cámara Provincial de Apelaciones Civil, Comercial, Laboral, de Minería y Familia con competencia en las Circunscripciones Judiciales II, III, IV y V, la Resolución Interlocutoria de fecha 27 de Noviembre de 2018, expresando como agravios varias cuestiones. En primer lugar plantean que no se citó al Consejo Provincial de Educación en calidad de empleador, con lo cual a su modo de ver, la sentencia sería nula de nulidad absoluta. Luego critican que, si bien el proceso es sumarísimo según reza la invocada en la causa, las medidas resultaron ser una sentencia condenatoria, y no meramente declarativa ni constitutiva, con lo cual en este punto arguyen que se violó su principio constitucional de derecho de defensa. Por último insisten en que no se está ante un caso de violencia de género, puesto que no todo acto perpetrado hacia una mujer tiene que ver con esta cuestión, siendo que el espíritu de la ley es “proteger a la mujer respecto de la desigualdad histórica en relación a los hombres”. También se agravian por plantear que no se han tenido en cuenta algunos testimonios aportados.

Habiendo el Tribunal analizado punto por punto los agravios planteados, sin disidencia, resuelve rechazar el recurso de apelación interpuesto por las denunciadas, confirma la sentencia interlocutoria de la primera instancia, impone costas a la parte vencida, solicitando además se libre oficio al Consejo Provincial de Educación a fin de notificarle la resolución para asegurar a la denunciante que se cumplan las medidas adoptadas según lo que determinó el fallo de primera instancia.

III. La fundamentación del Tribunal. Una resolución en base a una interpretación particular sobre el concepto de violencia de género

En primer lugar, el Tribunal selecciona las cuestiones más relevantes planteadas por las denunciadas para fundar su decisión. Tomó como cuestiones a resolver las siguientes: Cuando las apelantes plantean la nulidad de la sentencia con motivo de no haber citado al Consejo Provincial de Educación, el Tribunal desarrolla conceptualmente la diferencia entre el proceso sumarísimo que plantea la Ley Provincial n° 2786⁶ que es

⁵ Ley 2786 (2011). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm> 10/06/2021

⁶ Ley 2786 (2011). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm> 10/06/2021

la norma que se debate en esta cuestión, en contraposición al proceso civil, en el cual se pudo haber llamado a este organismo para ser parte, cuestión que a su criterio, no corresponde en este caso, y en base a esta argumentación rechaza el planteo de nulidad de la sentencia.

En uno de los agravios que plantean las denunciadas, mencionan que los malos tratos eran generalizados hacia todo el personal, incluso hacia hombres, y en este punto considera el Tribunal que eso no es un argumento de peso ya que la misma Ley exige como requisito esa circunstancia, más aún cuando de los propios testimonios se desprende que los malos tratos son “reiterados”, y que debido a eso la denunciante renuncia, logrando de esa manera su exclusión laboral. Se configura así el presupuesto del artículo n° 6 inc. c de la Ley Nacional n° 26.485⁷, compartiendo de esta forma los argumentos esgrimidos por el juez de primera instancia. En cuanto a este punto también el Tribunal amplía su argumento diciendo que “La protección que otorga la ley nacional 26.485 –es más amplia cuando protege a la mujer en el ámbito laboral-, de lo que se conoce como violencia psicológica.”⁸

Por último el Tribunal explica cuál es la tarea que realiza el juez en cuanto a la valoración de la prueba, ya que en uno de los agravios se planteaba que no se habían tenido en cuenta algunos testimonios aportados por las denunciadas. Desarrolla en forma sucinta esta cuestión y describe las reglas de la sana crítica, citando el artículo n° 384 del Código Procesal Civil y Comercial de la Provincia de Buenos Aires⁹, y también aporta jurisprudencia al respecto para apoyar su fundamentación.

IV. Análisis doctrinario y jurisprudencial

Para abordar el problema que se presenta en el fallo bajo análisis, es preciso repasar algunos conceptos teóricos. En primer lugar se hará mención de los problemas lingüísticos que surgen en la interpretación normativa, ya que precisamente es la textura abierta de las definiciones, las que se pueden apreciar en la fundamentación que el

⁷ Art. 6 inc. c Ley 26.485 (2009). Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

⁸ Fallo “V. D. G. A. C/ C. M. A. Y OTRO S/ MEDIDA CAUTELAR SIT. LEY 2786 (EXP 77622/2017)”. Recuperado de <http://200.70.33.133/cmoeext.nsf/5ef7994bb8cfc5f0325823c00418b7a/7373bdd4ba62db1e03258477004b64b2?OpenDocument>

⁹ Art. 384 Código Procesal Civil y Comercial de la provincia de Buenos Aires (1968). Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/7425-local-buenos-aires-codigo-procesal-civil-comercial-buenos-aires-lpb0007425-1968-09-19/123456789-0abc-defg-524-7000bvorpyel>

Tribunal expuso para resolver la cuestión debatida. En segundo lugar se desarrollarán de manera resumida algunos conceptos y doctrina, referidos a la violencia de género y violencia laboral. Finalmente, se analizará jurisprudencia relacionada con el tema que nos ocupa.

1. Los problemas lingüísticos en la interpretación normativa y su relación con el caso: Para comenzar a desarrollar el problema que se presenta en este caso, es preciso brindar un marco teórico sobre la importancia que tienen las palabras, para que el legislador pueda establecer conceptos que puedan ser comprendidos de una manera acabada por el juez al momento de fundamentar su postura y dictar una resolución judicial. Para ello se han tomado algunas consideraciones desarrolladas por Helga María Lell (2017). En su trabajo plantea que:

...la norma no constituye el objeto de interpretación, sino el producto de la actividad interpretativa.

En este marco, el significado de las formulaciones normativas está determinado por el significado de las palabras que la integran y por el orden sintáctico de ellas. Frecuentemente, las palabras que componen las formulaciones normativas plantean problemas en cuanto a la determinación de su significado, en otras el vínculo sintáctico entre los términos de la formulación da lugar a equívocos. De ello se sigue que no siempre sea sencillo determinar qué norma es expresada por una formulación normativa.

Los problemas que corrientemente son señalados por los teóricos generales del derecho y que afectan al lenguaje normativo son la ambigüedad, la vaguedad y la textura abierta del lenguaje. (Lell, 2017, p. 173).

En base a esto, se puede decir que el término “violencia de género” posee muchas conceptualizaciones elaboradas, tanto por la legislación, como también por muchos juristas, en las cuales se pueden advertir interpretaciones diversas. Esto dificulta la tarea de los jueces, ya que queda a su racional criterio, darle una connotación propia, surgiendo

a su vez, nuevas conceptualizaciones. Una opinión similar tiene Camila Herrera Pardo (2020). En su artículo trata, entre otras cosas, sobre la diversidad de significados y de la inexistencia de un lenguaje común, y específicamente con respecto al término “género” explica lo siguiente:

El diálogo sobre el género parece ser un caso paradigmático de escenario en el que la falta de un lenguaje común multiplica los desacuerdos. Es tanta la cantidad de estudios sobre género, tantos los matices que se han dado a conceptos como “género”, “patriarcado” o “feminismo”, que pretender unas [sic] significación monolítica de los mismos raya en la ingenuidad. Es de notar también la vaguedad y la ambigüedad de estos términos. (Pardo, 2020, p.143)

En el caso que nos ocupa, el Tribunal debe determinar si la situación que plantea la accionante se enmarca dentro de la violencia de género. Pero puntualmente, los hechos surgen en el ámbito laboral, cuestión que trae aparejado también el concepto de violencia laboral. Ahora, la pregunta que nos hacemos es si estos hechos se pueden enmarcar en una situación de violencia de género o de violencia laboral. Veamos.

2. Distintas concepciones de la violencia de género: Comencemos con los distintos conceptos de violencia de género. En la legislación no se la suele describir como violencia de género, sino que se hace referencia a la “violencia contra la mujer”. Tendremos que analizar entonces si se pueden asumir como sinónimos, pero en mi opinión y la de muchos juristas, son dos acepciones distintas. En relación a este punto concuerdo con Moira Pérez y Blas Radi (2018) que al mencionar diversas conferencias y declaraciones internacionales referidas a la materia, “ninguno de estos documentos aborda la violencia de género en tanto fenómeno, sino que se enfocan en un tipo particular de ella: la violencia contra las mujeres”. (Pérez, Radi, 2018, p.72).

Dicho esto se podría decir que se asume el término “género” como relativo sólo a la mujer, cuando en realidad el género es un concepto mucho más amplio. Hay vasta doctrina sobre este tema, y como excede al presente trabajo, sólo dejo como referencia la aclaración que realiza Astrid Orjuela Ruiz (2012), quien entiende el “género, como la

forma en que se construyen culturalmente las diferencias biológicas y se tejen las relaciones sociales y simbólicas de poder”. (Orjuela Ruiz, 2012, p. 90).

3. *Violencia laboral. Violencia psicológica en el ámbito laboral en razón del género*: Ahora es momento de buscar la definición de violencia laboral, y dentro de esta categoría, la definición de violencia psicológica en razón del género. Dentro del marco normativo no encontramos expresamente una definición concreta de violencia laboral, ya que la Ley de Contrato de Trabajo 20.744¹⁰ no la define, aunque sí se pueden encontrar algunos artículos que refieren a la discriminación y establece deberes y derechos de las partes. Sí podemos encontrar en el plano internacional, la Convención de la Organización Internacional del Trabajo n° 190¹¹ que data del año 2019 y fue adoptada por Argentina, que trata sobre la Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. En dicha norma, en el artículo 1° se establecen algunas definiciones a saber:

Artículo 1:

1. A efectos del presente convenio:

- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
- b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

¹⁰ Ley 20.744 (1976). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm> 10/06/2021

¹¹ C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso (2019). Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 10/06/2021

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.¹²

Vemos entonces que la definición está descripta en un sentido bastante amplio, con lo cual resulta complejo poder aplicarla a un caso concreto. Si pensamos en un caso real, encontramos muchas formas en que la violencia laboral se puede manifestar, con lo cual el juez tendría que construir dentro de su lógica racional, una definición que se acerque más a esa situación concreta que se le presenta, ya que ese concepto brindado por la norma no le sería suficiente para plantear su fundamentación.

En lo que a género se refiere, vemos que sólo acota que en el caso de la violencia y acoso en razón del género, ésta se produce cuando se ejecuta en razón de su sexo o género, o bien cuando se produce de manera desproporcionada hacia personas de un mismo sexo o género, incluyendo el acoso sexual. De esta definición podemos decir que cuando refiere a “un determinado sexo o género”, no determina si se trata de la mujer o del hombre, con lo cual parece ser una definición bastante ambigua y podría interpretarse de maneras diferentes, desvirtuando así el espíritu de la norma. A mi entender, lo que quiso proteger la norma es a la mujer, como persona dentro de los géneros masculino y femenino, como la parte más vulnerable, pero así como fue redactada, deja muchas cuestiones abiertas.

En Argentina, por otra parte, contamos con 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 interpersonales¹³. En su artículo 4º define la violencia contra las mujeres como:

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,

¹² Art. 1 C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso (2019). Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C19010/06/2021

¹³ Ley 26.485 de protección integral a las mujeres (2009). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm> 10/06/2021

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.¹⁴

Luego encontramos en el mismo cuerpo normativo, distintos tipos de violencia contra la mujer, entre las que encontramos la psicológica, que es la que nos interesa para el caso bajo análisis. En la ley, se la deja comprendida dentro del concepto transcrito precedentemente, y puntualmente la define como

La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.¹⁵

Luego la norma, especifica más al respecto y desarrolla el concepto de violencia laboral contra las mujeres, diciendo que es

¹⁴ Art. 4 Ley 26.485 (2009). Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm> 10/06/2021

¹⁵ Art. 5 Ley 26.485 (2009). Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm> 10/06/2021

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.¹⁶

Por último, el decreto 1011/2010 que reglamenta la ley 26.485, en el tercer párrafo del inc. c del artículo 6º, considera al

hostigamiento psicológico a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora, sea como amenaza o acción consumada, y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.¹⁷

Esta reglamentación reafirma la protección integral de la mujer y aclara que las definiciones de violencia no deben ser interpretadas en sentido taxativo ni restrictivo, con lo cual pretende no excluir otros hechos de violencia contra la mujer comprendidos en otras normas. Por lo tanto deja una suerte de ventana abierta para que los jueces puedan integrar dichas normas para abordar un caso concreto, utilizando su sana crítica racional.

Ahora, como se puede ver, en todas las definiciones que he considerado pertinentes para el caso, la violencia de género se ha asimilado por parte del legislador, como sinónimo de violencia contra la mujer, y es aquí donde se verifica la ambigüedad planteada desde el principio.

¹⁶ Art. 6 inc. c Ley 26.485 (2009). Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm> 10/06/2021

¹⁷ Art 6 inc. c tercer párrafo Decreto 1011/2010 (2010). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169478/norma.htm> 10/06/2021

4. *Relevancia de la figura del agresor*: Antes de comenzar a repasar jurisprudencia, queda otra cuestión no dilucidada por la normativa, y es la figura del agresor/acosador. Me parece prudente analizar esta cuestión, debido a que las normas no aclaran este punto. Parece ser que si pensamos en la violencia de género como comúnmente se piensa, la desigualdad que existe entre el hombre y la mujer, donde ésta última se encuentra en una situación de mayor vulnerabilidad, hace concluir que sólo el hombre podría perpetrarla. Pero esto no queda tan claro. Como las normas hablan de violencia contra las mujeres, y no de violencia de género, se genera un problema de interpretación para los jueces, ya que por la propia confusión de las definiciones, es una tarea ardua poder identificar un caso como de violencia de género, cuando el agresor es una mujer, como el caso que nos ocupa. No hay abundante análisis doctrinario respecto de esto, pero sí parece interesante un ensayo que analiza esta problemática. En su trabajo, la autora (Poggi, 2019) desarrolla esta cuestión desde un criterio ideológico. En primer lugar dice que

...la violencia de género es, siempre o casi, violencia de hombres contra mujeres, puesto que son las mujeres, aquellas que pertenecen al género femenino, quienes están en una posición subordinada, y son los hombres, aquellos que pertenecen al género masculino, quienes están en posición de dominio: esto, a su vez, da lugar a algunas complicaciones. (Poggi, 2019, p.303)

Para ella lo complejo de este criterio es que se dificulta la posibilidad de encuadrar a la mujer como posible autora de un hecho de violencia de género, ya que ella lo considera como una posibilidad.

Esta cuestión no está muy debatida en la doctrina, pero sí ha sido cuestionado por algunos juristas, porque las normas no esclarecen este punto y por consiguiente se genera un conflicto interpretativo.

Es preciso indagar en la jurisprudencia, para advertir el esfuerzo que deben realizar los jueces para poder determinar cuál es el verdadero bien jurídico tutelado en la Ley 26.485¹⁸. Y es que esta ley habla de la violencia contra las mujeres, pero cuando se deben fundamentar las decisiones judiciales bajo la perspectiva de género, se comienzan a

¹⁸ Ley 26.485 de protección integral a las mujeres (2009). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm> 10/06/2021

describir y citar las diversas normas, declaraciones y tratados internacionales, en relación a la violencia de género y violencia laboral. Es aquí cuando se advierte que al hablar de género es posible que se atribuya el término “género” como alusivo exclusivamente a la “mujer”. Además, como ya adelanté en los párrafos precedentes, cuando el demandado es otra mujer, mucho más complejo es determinar si han de ser encuadrados bajo ese ordenamiento jurídico. Por ejemplo, en el fallo “L.A.V. y Otros C/ G.S. S/Violencia de Género Ley 2786”¹⁹, el tribunal plantea que al margen de otras cuestiones que se suscitan en el caso, advierte que no se configuraría la violencia de género. Para justificar esta postura comienza cuestionando que la denunciada es otra mujer, diciendo que “... se patentiza aún más, frente a la dirección de las medidas, dispuestas con relación a la Sra. Silvia Galetti, es decir, de una mujer que preside el Directorio.” Entonces se va apartando de la violencia de género y se acerca a la violencia laboral. Reafirma su postura en cuanto al espíritu de la norma en cuestión aclarando que “...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...”. Reflexiona sobre la palabra “género”, vinculándola a las desigualdades que existen entre el hombre y la mujer en cuanto a la relación entre ellos. Entonces en este fallo se le dio una importancia relevante a la figura del demandado para poder abordar el concepto de género.

En contraposición hay otros fallos, en los que sí se tienen en cuenta indicios que pueden llegar a dilucidar la compleja definición del concepto de violencia de género, abarcando así un sinnúmero de situaciones que pueden considerarse como tal, sin tener en cuenta la figura del demandado. Uno de ellos es el fallo “O. B. M. L. C/ V. R. N. S. S/ Violencia de Género Ley 2786”²⁰ en el que la fundamentación para hacer lugar a la demanda toma otra interpretación de la misma ley. Contrariamente a lo descripto en el fallo anterior, en este caso el Tribunal dice en base al análisis de la Ley 26.485: “Pero el tercer supuesto, no pone el acento o mirada en el autor de la violencia (que la comete por su condición de mujer) sino que pone su protección simplemente en la mujer trabajadora por ser “mujer”...”. En el mismo sentido se resuelve el fallo “Z. L. H. C/ V. R. N. S. S/

¹⁹ L.A.V. y Otros C/ G.S. S/Violencia de Género Ley 2786. Recuperado de <http://200.70.33.133/cmoeext.nsf/5ef7994bb8cfcb5f0325823c00418b7a/26086217b98ac8020325845f00453ee9?OpenDocument> 10/06/2021

²⁰ O. B. M. L. C/ V. R. N. S. S/ Violencia de Género Ley 2786. Recuperado de <http://200.70.33.133/cmoeext.nsf/5ef7994bb8cfcb5f0325823c00418b7a/8164d5765c634e2b0325845f0055954?OpenDocument> 10/06/2021

Violencia de Género Ley 2786”²¹. Otro fallo que encuentra la misma solución sin tener en cuenta la figura del demandado es “Patagonia Sweet SRL c P.L.D”²² en el cual se sostiene la misma postura que en los fallos anteriores, diciendo que “...estas normas especiales tienden a salvaguardar una – también - especial situación de violencia que es la de género”.

V. Conclusiones finales

Luego de haber efectuado un recorrido por distintas posturas de diversos autores y de la jurisprudencia seleccionada, se puede verificar que la tarea de interpretación que lleva adelante el Tribunal en el fallo seleccionado, se vuelve compleja, debido a que el legislador, al redactar una norma, utiliza muchas veces el lenguaje natural o plasma definiciones que poseen una textura abierta, y por ende lleva a que los lectores puedan llegar a conclusiones diferentes. En el fallo analizado, el pleito se centró en definir, en una primera instancia, si la conducta de la demandada perpetrada contra la actora, se podía encuadrar en un caso de violencia de género bajo la Ley 26.485²³. Y en su segunda instancia, momento en que la demandada apela, si bien se resolvieron otras cuestiones reclamadas, el Tribunal confirma la sentencia de grado. La fundamentación que propone parece ser la adecuada. Si bien la ley bajo análisis en el caso habla sobre la violencia contra las mujeres, está claro que se confunde este término con la violencia de género, que como expuse anteriormente, son conceptos diferentes. Este es uno de los puntos de conflicto. Y es que la ley invocada viene a tutelar la violencia ejercida contra la mujer en muchos aspectos. Al incluir también la violencia en el ámbito del trabajo, el caso podría haber caído sobre la órbita laboral, en el sentido en que las demandadas apelantes así lo proponían. Pero el Tribunal analiza el concepto descrito en el artículo 6 de la mencionada norma y concluye que se trata de violencia de género. Por otra parte es interesante ver que el Tribunal tampoco se detiene en la figura de la demandada para determinar si se configura o no la violencia de género, explicando que la norma nunca

²¹ Z. L. H. C/ V. R. N. S. S/ Violencia de Género Ley 2786. Recuperado de <http://200.70.33.133/cmoext.nsf/5ef7994bb8cfcb5f0325823c00418b7a/622d77d23ac3840303258462004a7a9a?OpenDocument> 10/06/2021

²² Patagonia Sweet SRL c P.L.D. Recuperado de <http://200.70.33.133/cmoext.nsf/5ef7994bb8cfcb5f0325823c00418b7a/c517881d757d96e90325814700494332?OpenDocument> 10/06/2021

²³ Ley 26.485 de protección integral a las mujeres (2009). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm> 10/06/2021

señala tal cuestión. Entonces, por un lado tenemos una ley que protege a la mujer por su condición de tal, asumiendo que la mujer es la única asociada a la palabra “género”. Y por el otro lado no aclara si la figura del autor del hecho resulta importante o no, con lo cual a mi entender, podría ser cualquier persona sin importar el género, que es lo que entendió el Tribunal.

Estas definiciones normativas derivan en infinidad de interpretaciones por parte de juristas y jueces, e incluso por los ciudadanos en general. Si bien coincido con la decisión del Tribunal, porque me parece que su razonamiento es acertado, no puedo dejar de lado la anomalía de las definiciones. Por mi parte, estoy de acuerdo con aquellos autores que explican que las cuestiones de género están ligadas a las relaciones desiguales que se producen entre mujeres y hombres, pero también creo que ese término abarca también a las personas que no se consideran dentro de esos estereotipos. Si hablamos de violencia contra la mujer, no estaríamos hablando de violencia de género, porque este concepto es mucho más amplio. Entonces la norma bajo análisis sólo protege a un género, que es el femenino. Y el Tribunal va más allá de esto y para fundamentar aún más su decisión, le da un sentido mucho más extenso de protección a la mujer por su condición de tal. Y es que la norma deja abierta esa posibilidad. Coincido plenamente con esta postura. Con lo que no estoy de acuerdo es que se trate de violencia de género, ya que a lo sumo es un tipo dentro de ella.

Ahora, la confusión conceptual se traslada también al ciudadano común, ya que cuando accede a la justicia, como en el caso presentado, para efectuar su reclamo lo denomina incorrectamente. La norma en sí no habla de “violencia de género”, pero por asimilar el género como correspondiente a la mujer, se genera confusión. Tampoco el Tribunal hace un análisis sobre ello en este caso. A pesar de ello, el razonamiento lógico me parece acertado, bien fundamentado. Aunque probablemente también podría haberse interpretado como un caso de violencia laboral, dada la relación que existía entre actor y demandado.

VI. Referencias bibliográficas

Doctrina:

Lell, Helga. María. Las palabras de la ley y la interpretación normativa. El clásico problema del derecho y el lenguaje. *Derecho y Ciencias Sociales*. Octubre 2017. N° 17. Pgs. 164-184 ISSN 1852-2971. Instituto de Cultura Jurídica y Maestría en Sociología Jurídica. FCJ y S. UNLP

Orjuela Ruiz, Astrid. Año 2012. El concepto de violencia de género en el derecho internacional de los derechos humanos. *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*. Volumen 23. (ISSN: 1659-4304). Recuperado de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r32263.pdf>

Pardo, Camila Herrera. Año 2020. Las inconsistencias dialógicas en el debate público en materia de género. *Revista Republicana*. ISSN: 1909-4450. Núm. 28. (pp.) 133-157. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.21017/Rev.Repub.2020.v28.a80>.

Pérez, Moira y Radi, Blas. Año 2018. El concepto de 'violencia de género' como espejismo hermenéutico. *Igualdad, autonomía personal y derechos sociales*, 8, 69-88. Recuperado de <https://www.aacademica.org/moira.perez/49>.

Poggi, Francesca. Año 2019. Sobre el concepto de violencia de género y su relevancia para el derecho. *Revista Científica Universidad de Alicante*. Recuperado de <https://doi.org/10.14198/DOXA2019.42.12>.

Jurisprudencia:

V. D. G. A. C/ C. M. A. Y Otro S/ Medida Cautelar Sit. Ley 2786 (EXP 77622/2017). Recuperado de <http://200.70.33.133/cmoeext.nsf/5ef7994bb8cfcb5f0325823c00418b7a/7373bdd4ba62db1e03258477004b64b2?OpenDocument>.

L.A.V. y Otros C/ G.S. S/Violencia de Género Ley 2786. (EXP 514554/2018). Recuperado de <http://200.70.33.133/cmoeext.nsf/5ef7994bb8cfcb5f0325823c00418b7a/26086217b98ac8020325845f00453ee9?OpenDocument>

O. B. M. L. C/ V. R. N. S. S/ Violencia de Género Ley 2786. (EXP 76979/2017). Recuperado de <http://200.70.33.133/cmoeext.nsf/5ef7994bb8cfcb5f0325823c00418b7a/8164d5765c634e2b0325845f00555954?OpenDocument>

Z. L. H. C/ V. R. N. S. S/ Violencia de Género Ley 2786. (EXP 76982/2017). Recuperado de <http://200.70.33.133/cmoeext.nsf/5ef7994bb8cfcb5f0325823c00418b7a/622d77d23ac3840303258462004a7a9a?OpenDocument>

Patagonia Sweet S.R.L. c/ P. L. D. s/ sumarísimo art. 52 Ley 23.551. (EXP 505337/2015). Recuperado de <http://200.70.33.133/cmoeext.nsf/5ef7994bb8cfcb5f0325823c00418b7a/c517881d757d96e90325814700494332?OpenDocument>

Legislación:

Ley 26.485. (2009). Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-54999/152155/norma.htm>

Ley 2786. (2011). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

Decreto 1011/2010. Reglamentación de la Ley 26.485. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-69999/169478/norma.htm>

Convenio OIT 190. (2019)

Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO

Código Procesal Civil y Comercial de la provincia de Buenos Aires (1968). Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/7425-local-buenos-aires-codigo-procesal-civil-comercial-buenos-aires-lpb0007425-1968-09-19/123456789-0abc-defg-524-7000bvorpyel>

Ley 20.744 (1976). Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>