



Violencia de género en contexto laboral

Precisiones y dificultades para su configuración

Carrera: Abogacía

Nombre del alumno. Claudio Fabián Salas

Legajo: VABG64910

DNI: 24825638

Fecha de entrega: 04/07/2021

Nombre del tutor: Nicolás Cocca

Año 2021

Tema: Cuestiones de género

Autos: “L. A. V. Y OTROS C/ G. S. S/ VIOLENCIA DE GENERO LEY 2786” (JNQLA4 EXP 514554/2018)

Tribunal: Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería- I Circunscripción Judicial- Secretaría Sala I. -Poder Judicial de Neuquén-

Año: 2019

Sumario: **I.** Introducción **II.** Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal **III.** Ratio decidendi **IV.** Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales **V.** Posición del autor **VI.** Conclusión. **VII.** Bibliografía.

I. Introducción

La perspectiva de género es un tema de actualidad en el ámbito jurídico a raíz de la legislación específica introducida progresivamente en todas las materias, cuya mirada está destinada a derribar los axiomas de la forma tradicional de juzgar, es decir no es una moda, es la manera en que se debe juzgar actualmente para llegar a decisiones que cumplan con los principios de igualdad y no discriminación que impregnan el espíritu todo de nuestra Ley Madre. Las transformaciones que va generando este camino, hacen necesario precisar de qué manera la perspectiva de género empleada como método resulta en fallos armónicos con el ordenamiento jurídico en sus distintos niveles (provincial, nacional, internacional) evitando que el examen sesgado propio del antiguo estándar resulte en sentencias que reafirmen realidades que se intentan combatir dentro del nuevo paradigma y no encontraban un claro resguardo de manera previa a esta readecuación legislativa, como son la desigualdad, la falta de acceso a la justicia, la re victimización, etc; ante este nuevo panorama es pertinente y más aun claramente necesario, delimitar sin lugar a dudas, cuál es el conjunto de características que ponen a una persona en calidad de víctima de violencia de género, y cuál debe ser la metodología aplicable por los tribunales para acoger el pedido de auxilio de esta víctima y responder de manera acorde.

Enfocándonos más específicamente en el ámbito laboral, es común observar que los operadores judiciales encuentran dificultades para demarcar una situación en la que la violencia de género se manifieste de manera patente e indubitable en la primera observación de los hechos, por lo tanto más aún lo es para el resto de las personas que no se desempeñan en el ámbito jurídico, ya que si bien es inevitable percibir el impacto de

la perspectiva de género en nuestra vida cotidiana, no sería osado afirmar que todos los cambios paradigmáticos han tardado décadas en asimilarse por la sociedad de manera conceptualmente correcta. Consecuentemente aún la sociedad en general no puede diferenciar de manera concreta en qué casos estamos frente a una situación de violencia de género en contextos laborales y cuándo la tutela de la ley correspondiente es aplicable al caso; mediante el análisis de la sentencia escogida se intentará poner de manifiesto las notas características que permitan invocar la protección que brinda la legislación de género.

En la sentencia se analiza la pertinencia de una medida cautelar apelada, dictada en el marco de aplicación de la Ley Provincial 2786 “Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres”, dónde la recurrente se agravia por considerar improcedente una medida que no tiene en principio plazo cierto. En atención a la complejidad del caso, el Tribunal de Alzada realiza un análisis de la situación y una vez expuestos los motivos, revoca la medida cautelar y ordena el archivo de lo actuado por considerar que no se encuentran configurados los presupuestos que permiten utilizar la tutela invocada por las denunciadas, es decir resolviendo que para esta situación no se observaría lo dispuesto en la Ley Provincial 2786, aunque sí reconoce el alto grado de conflictividad evidenciado en el ambiente laboral.

Adelantaré como un avance puntual que la violencia que sufren las mujeres es violencia de género cuando es ejercida en virtud de la reproducción de patrones heteropatriarcales, es decir, cuando una mujer sufre violencia por ser mujer, citando el artículo 1 de la Convención de Belem do Pará que entiende como violencia contra la mujer a “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como el privado”

II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

La presentación se realiza en el Juzgado Laboral de Primera Instancia N° 4 de la ciudad de Neuquén. Diez personas en relación de empleo con la Caja Previsional de Profesionales de la Provincia de Neuquén, nueve de ellas mujeres y el restante varón demandan a su empleadora por acoso psicológico, manifestando que desde la asunción del nuevo directorio comenzaron a sufrir maltrato, hostigamiento, descalificaciones, actos violentos, cuya situación lleva más de ocho meses; sindicando principalmente a la Presidenta quien mantiene con ellos un trato violento, intimidatorio, irrespetuoso,

denigrante, utilizando a la gerente como modelo ejemplificador sobre quien permanentemente ejerce abuso de autoridad mediante este trato, aun en presencia de testigos utilizando además chicanas verbales, burlas, desvalorización desde el género y poniendo en duda sus capacidades personales.

El a quo encuadra en los términos de la ley 2786 disponiendo como medida cautelar, la licencia con goce de haberes de la totalidad de los denunciados. La medida es recurrida por el Directorio de la Caja Previsional. Posteriormente se re-caratulan las actuaciones por surgir del relato de los hechos que la denunciada es la Presidenta del Directorio, con lo cual se modifica la medida protectoria, siempre dentro del marco de la ley 2786, ordenando a la denunciada que se abstenga de ejercer cualquier acto de hostigamiento o perturbación directa o indirecta contra los denunciados por el tiempo que dure el procedimiento, disponiendo además que la Presidenta evite tomar contacto en el ámbito laboral con los denunciados y, para mantener el funcionamiento del ente designa un interlocutor entre las partes. Se imprime al trámite carácter sumarísimo. La Caja Previsional para Profesionales de la Provincia de Neuquén se presenta y contesta demanda.

El a quo indica que el conflicto excede los límites de la Ley 2786, e intima a las partes para que manifiesten si iniciarán demanda con el objeto de que la denunciada conteste o reconvenga, y de no ser así proceda ésta por los medios procesales que corresponden. Cita a audiencia a los letrados de las partes, en la que se acuerda sin reconocer hechos ni derechos que las partes buscarán soluciones pacíficas e informarán periódicamente el desarrollo de la situación. Ante ello el órgano jurisdiccional resuelve tener por presentado el acuerdo, suspender el proceso, conminando a las partes a informar ante el primer problema o mensualmente si la situación se desarrolla normalmente.

Ante el reclamo de las actoras y la solicitud de dejar sin efecto la suspensión dispuesta, el magistrado resuelve que en atención a la situación conflictiva de violencia de género en los términos de la ley 2786, la medida precautoria dispuesta para con la Presidenta del Directorio, y lo exteriorizado en la audiencia respecto de la designación del intermediador, observa efectivizados mecanismos para erradicar la problemática de violencia denunciada. Estimando que el objeto del procedimiento de la ley se encuentra cumplido en cuanto al cese de la perturbación contra los denunciados, ya que se evita el trato directo entre las partes para garantizar la salud psicofísica de las víctimas de violencia. Determina innecesaria la producción de prueba atento al trámite sumarísimo impreso y que corresponde declarar abstracta la cuestión debatida, haciendo saber a las

partes que agotada la instancia de la ley especial 2786 con la medida cautelar dispuesta, misma que reestableció el equilibrio infringido por la situación de violencia denunciada, deberán proceder por la vía que corresponda cuando la pretensión exceda el marco de aplicación de la ley 2786.

La Caja Previsional solicita aclaratoria en virtud de considerar que la resolución contiene implícita una prohibición perpetua de contacto entre las partes, indicando que de ser así se contravienen los caracteres esenciales de cualquier medida cautelar, contradiciéndose incluso con lo dispuesto por el mismo magistrado quien expresó al momento de dictar la medida “mientras dure la tramitación de este procedimiento”. Apelando de manera subsidiaria.

En respuesta a la solicitud S. S. aclara que la medida cautelar con los alcances de la Ley 2786 subsiste mientras duren las circunstancias que la determinaron, prorrogando la medida por treinta días hábiles previo informe de las partes, ello con base en el artículo 202 de la legislación procesal que dispone que mientras se mantenga la situación fáctica la medida mantiene su eficacia. Denegando la recursiva invocada en forma subsidiaria por innecesaria.

Contra esta última resolución se apela, exponiéndose que al declarar abstracto el proceso el mismo se extingue por lo tanto no hay jurisdicción sin caso, se critica la interpretación del artículo 202 ya que la adecuación de las medidas procede cuando hay proceso en trámite. Los agravios son contestados por la actora, en primer lugar cuestionando la representación del apoderado ya que el proceso fue redirigido contra la Presidenta del Directorio y el letrado se presentó originalmente representando a la Caja Previsional; en cuanto a lo sustancial indica que el juez no declaró abstracto el proceso, sino la cuestión debatida por cuanto no era necesario expedirse sobre la prueba ni sobre el fondo de la cuestión planteada, ya que las medidas instrumentadas cumplían con el objeto del procedimiento de la ley 2786 en cuanto al cese de la perturbación contra las mujeres denunciantes en el ámbito laboral, salvaguardando una especial situación de violencia (la de género) en este caso, en su modalidad de violencia laboral; y aún de considerarse que el juez declarara abstracto el proceso, la ley 2786 otorga facultades al magistrado para efectuar el control de eficacia de las medidas.

El Tribunal de Alzada entiende que el recurso de apelación se circunscribe al alcance de la resolución que prorroga la medida cautelar ordenada en el marco de la ley 2786 respecto de la Presidenta del Directorio. Hace recuento de lo actuado en relación al contenido de las declaraciones de autos y observa la complejidad del trámite, con el cual

justifica los vaivenes sufridos, además da cuenta del clima laboral insano que involucra a la totalidad del Directorio y del personal que trabaja en la Caja Previsional. Aunque adelanta que dicha situación conflictiva no es encuadrable en los términos de la ley 2786, justificando tal declaración por la incidencia que tiene en el tratamiento de la cuestión que debe resolver. Hace observaciones respecto de las valoraciones que llevaron a recaratular el trámite hacia la Presidenta del Directorio, indicando que constan declaraciones que involucran a otros miembros del Directorio, no obstante reconoce que lo decidido en punto a la medida cautelar se centra en la figura de la Presidenta del Directorio y se dispone con relación a las accionantes mujeres, omitiendo en el resto del trámite la figura del denunciante varón, ello en atención al encuadre dado, que a su criterio ya adelantó como equivocado, de la ley 2786. Precisa que el a quo advirtiendo en determinado punto que la cuestión excedía el marco legal impuso entendió que correspondía declarar abstracta la cuestión debatida, ya que con la medida cautelar dispuesta y la designación de un intermediario se superó la situación de violencia que origina el expediente. Dicha decisión es la que se recurre por entender que la medida no puede ser dispuesta sin plazo y sin la persistencia del proceso.

Entra de lleno al análisis de la cuestión apoyándose en normativa, jurisprudencia y doctrina especial, examina el instituto de las medidas cautelares relacionándolas con las leyes de la materia, ponderando en varias ocasiones que la denunciada por violencia de género resulta ser mujer, sin desconocer que la problemática existe, pero concluye que no es éste el caso y resuelve hacer lugar al recurso de apelación deducido por la demandada, dejando sin efecto la medida dispuesta con relación a la Presidenta del Directorio y ordenando el archivo de las actuaciones por considerar que el planteo efectuado excede el ámbito de aplicación de la ley 2786

III. Ratio decidendi

La Cámara entiende que primeramente debe evaluar si existe un supuesto de violencia de género, ya que la medida apelada fue decidida en ese marco, y de esa evaluación depende la pertinencia y subsistencia de la misma. Es que el procedimiento concreto contenido en la ley 2786 se dirige hacia un especial supuesto de violencia laboral, la violencia de género, por ello también contiene una tutela especial que permite la posibilidad de adoptar medidas urgentes.

Dedica un párrafo a conceptualizar las tutelas diferenciadas señalando que las mismas existirán cuando 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 razonablemente la garantía del debido proceso y que se deberá apartar en varios aspectos, y notoriamente, de las matrices vigentes. Dicho montaje procesal deberá brindar al demandante un trato preferencial. Indicando también que la protección instituida por la ley 2786 que tiene antecedente directo en la ley nacional 26485 se enmarca dentro de las denominadas tutelas diferenciadas.

En este recorrido conceptual advierte entonces que de resultar favorable el análisis de perspectiva de género para subsumir los hechos dentro de la órbita de la ley especial, la medida cautelar tendría sustento, en caso contrario el recurso debería ser acogido. El Tribunal entiende que es fundamental que la situación tutelada responda al preciso bien protegido, y solo se justifique si se encuentra encaminado a garantizar la realización de los derechos fundamentales y de las personas, en el caso de la ley 2786, 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, hostigamiento o acoso, en razón de su género.

De esta manera apoyándose en normativa de máxima jerarquía como la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación de la Mujer (CEDAW) integrante del Bloque de Constitucionalidad Federal a partir de la reforma constitucional de 1994 y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará) incorporada a nuestro orden jurídico interno en 1996, que establecen los parámetros en los cuales se define cuándo existe discriminación hacia la mujer y cuándo existe violencia contra las mujeres respectivamente, en concordancia con lo expresado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo respecto a la responsabilidad que tienen las organizaciones empresariales en la eliminación de los roles de estereotipo, haciendo pesar sobre ellas la carga de hacer más equitativas e incluyentes sus estructuras funcionales; y finalmente lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo respecto de la prohibición que tiene el empleador de incurrir en ejercicio abusivo y disfuncional de sus atribuciones, concatenado con el deber general de no dañar receptado en el artículo 19 de la Constitución Nacional, concluye que aun observando un ambiente conflictivo en las relaciones laborales, no advierte la trasgresión de ninguno de los principios expresados por la normativa aplicable al caso, ya que la conducción de la Caja Previsional es llevada adelante por una mujer y son sus decisiones las que se cuestionan en la demanda original. En ese contexto indica que la Ley 2786 al ser el hilo conductor mediante el que se accede

de manera local a toda la estructura jurídica relacionada con la erradicación de la violencia contra la mujer en ambientes laborales, no es adecuada para abordar la situación específica que se ventila en el expediente, y de tal modo no es posible sostener una medida cautelar dictada en ese marco.

IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

La Ley Nacional de Protección Integral a las Mujeres 26485 (Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales) tiene doce años de vigencia. Sancionada en el marco de adecuación interna de la legislación argentina para ajustar el ordenamiento en concordancia con los instrumentos internacionales que nuestro país suscribió en la última década del siglo XX, la ley avanza en la concepción para abordar de manera integral la violencia contra las mujeres, brindando tutela normativa fuera del espacio que tradicionalmente enfocaba este instituto solo en el ámbito familiar o doméstico, extendiendo la mirada hacia lo público. Producto de esta ley, la legislación interna de cada provincia debió hacer propia la letra y el espíritu de la misma mediante instrumentos locales, en ese contexto nace la Ley Provincial 2786 “Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres” en la Provincia de Neuquén en el año 2011.

En el abordaje de las situaciones que exigen la aplicación de la perspectiva de género se ha establecido una metodología muy bien expuesta en trabajos foráneos como el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género publicado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación de México en el año 2013 y en trabajos locales con gran prestigio como el realizado por Graciela Medina “Juzgar con Perspectiva de Género, ¿Por qué juzgar con Perspectiva de Género? Y ¿Cómo Juzgar con Perspectiva de Género?” en el año 2015, en los que se postula en principio que la violencia de género es un acto discriminatorio que reproduce patrones culturales heteropatriarcales naturalizados en virtud del carácter simbólico que se la asigna a los estereotipos construidos a partir de estos patrones, lo que provoca la discriminación estructural en las relaciones interpersonales tanto en el ámbito público como privado. Aclara Medina que “es muy importante que el juzgador comprenda que no es posible tener una mirada neutral a la hora de valorar los hechos y las conductas. O se tiene una mirada basada en una perspectiva de género o invariablemente se juzgará con una mirada patriarcal y estereotipada, que ha sido la posición dominante en nuestra cultura y entonces, la situación de vulnerabilidad y dominación de las

mujeres no tendrá fin”, indicando además que entre los errores más comunes respecto al género se encuentran “...Identificar la palabra género, explícita o implícitamente, como sinónimo de mujer.... Entender que la perspectiva de género es la problemática de la mujer, cuando es la relación entre mujeres y hombres”, además indica que “cuando la distinción de trato resulta basada en categorías específicamente sospechosas como el género, la identidad racial, la pertenencia religiosa o el origen social o nacional, los Tribunales deben aplicar un examen más riguroso que parte de una presunción de invalidez” señalando en la misma línea que “el fundamento de la doctrina de las categorías sospechosas es revertir la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran los miembros de ciertos grupos socialmente desventajados, como consecuencia del tratamiento hostil que históricamente han recibido y de los prejuicios o estereotipos discriminatorios a los que se los asocia aun en la actualidad. Desde este punto de vista, el género constituya una categoría sospechosa” y en relación al estándar probatorio señala “que la discriminación no suele manifestarse de forma abierta y claramente identificable; de allí que su prueba con frecuencia resulte compleja. Lo más habitual es que la discriminación sea una acción más presunta que patente, y difícil de demostrar ya que normalmente el motivo subyacente a la diferencia de trato está en la mente de su autor”, por ello “cuando una persona alude discriminación en base una categoría sospechosa, como lo es el género a la que ella pertenece, su derecho constitucional a la igualdad hace pesar sobre la decisión cuestionada una presunción de invalidez que deberá ser desvirtuada. Para desvirtuar esa presunción los demandados deben acreditar que el acto impugnado responde a un fin legítimo, y que la diferencia de trato en perjuicio de la actora es el medio menos restrictivo para alcanzarlo”. A su vez la Suprema Corte Mexicana en su Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género señala que “la perspectiva de género cuestiona el paradigma de único ser humano neutral y universal, basado en el hombre blanco, heterosexual, adulto sin discapacidad, no indígena, y en los roles que a dicho paradigma se atribuyen. Es por eso que no se trata de un método enfocado únicamente a las mujeres, sino de una estrategia que permite ver a las personas en su diversidad de contextos, necesidades y autonomía” y respecto a las decisiones judiciales agrega “la sentencia se erige como uno de los elementos más tangibles del acceso a la justicia y del debido proceso de las personas, así como del contacto directo de ésta con los órganos jurisdiccionales. Por medio de ellas, del lenguaje y de la argumentación jurídica quienes juzgan intervienen en la realidad y cotidianidad de las personas; reconocen hechos y les atribuyen consecuencias de derecho. Es por ello que hacer realidad el derecho a la igualdad en la labor jurisdiccional pasa por reconocer y combatir tratos diferenciados ilegítimos”, así señala respecto de cuándo es necesario hacerlo que “en consecuencia, lo que determina la pertinencia de aplicar la perspectiva de género no es el hecho de que esté involucrada una mujer, que se trate de un asunto en materia civil, ni que esté en jurisdicción constitucional. En cada caso habrá que hacer un análisis orientado a detectar

relaciones asimétricas de poder y situaciones estructurales de desigualdad. Si los resultados de dicho análisis perfilan ese tipo de relaciones y desigualdades, la perspectiva de género ofrece un método adecuado para encontrar una solución apegada a Derecho”. Entonces tenemos que para juzgar con perspectiva de género básicamente la tarea del juzgador se circunscribe a detectar tratos diferenciados, determinar si tal discriminación es legítima o ilegítima, poner atención si dentro de esa distinción se encuentran categorías sospechosas y dar en el caso de así sea, la presunción de invalidez a la conducta denunciada para evitar que la carga de la prueba recaiga en quien se asume como sujeto discriminado.

En la Provincia de Neuquén en el marco de aplicación de la Ley 2786 resulta pertinente remitir conceptualmente a dos fallos relacionados que fueron dictados de manera posterior al caso que se analiza en el presente trabajo, con la particularidad que uno de ellos hace referencia a lo sentenciado en el presente. Así en diciembre de 2019 la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería- I Circunscripción Judicial- Secretaria Sala III- “ALTAMIRANO ADRIANA ELIZABETH c/ BANCO PROVINCIA DEL NEUQUÉN S.A. S/ VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES” (JNQLA4 EXP 506.278/2015)” señala en el voto de sus integrantes los Dres. Marcelo Juan Medori y Fernando Ghisini que “el apartado f) del párrafo 1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW- Ley 23179, que también detenta jerarquía constitucional, establece el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo...y a su respecto, la Organización Mundial de la Salud tiene comprensión amplia sobre el vocablo y comprende, la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” y más adelante “la empleadora tenía la obligación de evitar cualquier daño a sus dependientes y la abstención que configurar el abuso de no actuar, acaece cuando un sujeto sin riesgo de sufrir daños o pérdidas, pudo con su accionar evitar un daño a un tercero” propiciando el camino para señalar “tal es la preocupación que genera el fenómeno de la violencia en el trabajo a nivel mundial, que recientemente, el 10/06/2019, la OIT sancionó el convenio N° 190, sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, el que aún no ratificado por nuestro país, impone sobre la temática que: todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género (art. 7°) y que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible...c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y

riesgos (art. 9º)”, utilizando de manera central estos argumentos para confirmar una decisión emitida por órgano inferior en la que se resolvió que el demandado no logró desvirtuar la presunción de invalidez de una conducta discriminatoria constitutiva de violencia de género en la que una trabajadora resultó víctima de acoso en el ámbito laboral, anoticiando de ello a sus superiores y éstos omitieron hacer cesar de manera efectiva la situación de violencia. Por otra parte el 17 de diciembre de 2019 la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería- I Circunscripción Judicial-Secretaría Sala I “S. V. S. B. C/ M. D. V. A. S/ VIOLENCIA DE GÉNERO LEY 2786” (JNQLA2 EXP 517225/2019) integrada por los Dres. Cecilia Pamphile y Jorge Pascuarelli en su voto remiten a los argumentos centrales que fundamentan el fallo que se analiza en el presente trabajo, el cual ellos mismos en voto coincidente confeccionan y utilizan como jurisprudencia, aplicando la mirada de género de manera metodológicamente deficiente para denegar un recurso impetrado por despido arbitrario invocando la ley especial, aunque en este caso la denegación resultara procedente ya que la situación se origina en el marco de relación de empleo público por lo cual dado el ámbito de Derecho Público en el que se desarrollaba la relación, la competencia no correspondía a los tribunales laborales sino a los procesales administrativos. Es decir realizan el recorrido aplicando la mirada de género pero llegando a una decisión que podría haber sido elucidada sin hacer ese camino.

V. Posición del autor

El Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de México hace mención al formalismo mágico con las siguientes consideraciones “El formalismo mágico es pensar que la simple invocación del principio de igualdad o la simple cita en una sentencia de la CEDAW –esto es, la simple mención formal, en la argumentación, de una fuente normativa prestigiosa en materia de equidad de género- significa y garantiza estar aplicando el derecho con perspectiva de género. El riesgo es, entonces, que la cita a fuentes normativas políticamente correctas desincentive la provisión de razones por parte de quienes juzgan –y desincentive su exámen riguroso por parte de la comunidad jurídica- y acaben en resoluciones que estarían mejor justificadas si estas citas no existieran. Se trata de uno de los mayores errores que pueden cometer quienes aplican el derecho. El peligro es, entonces, que las y los jueces piensen que invocar esas hermosas normas paragua, como por arte de magia, basta para convertir sus decisiones en sentencias dictadas con perspectiva de género. Tomado de Francisca Pou Gimenez. Argumentación judicial y perspectiva de género, en Interpretación y argumentación jurídica en México. Juan A. Cruz Parceró, Ramiro Contreras y Fernando Leal

Carretero (coords.). En prensa dentro de la colección *Doctrina Jurídica Contemporánea* de la editorial Fontamara”

Los Dres. Cecilia Pamphile y Jorge Pasquarelli en el fallo con voto coincidente, admiten percibir una situación altamente conflictiva dentro del ámbito laboral centrandolo en la figura de la Presidenta del directorio, observan que el análisis de la situación de origen llevada a cabo por el órgano jurisdiccional de primera instancia omite analizar las manifestaciones vertidas por otros miembros del directorio, puntualizan que las personas involucradas pertenecen a una de las categorías catalogadas como sospechosas, e inician con acierto el camino de aplicar la mirada género a través del análisis de la legislación específica de la materia y la doctrina especializada para determinar si el recurso promovido es pertinente en el marco de la ley especial 2786, pero a mi criterio quedando a mitad de camino en la metodología empleada ya que si bien respecto de la mayoría de las actoras resulta acertado el decisorio, queda en el tintero la figura de la gerente quien se encuentra en una relación jerárquica distinta del resto de los empleados y sobre quien se manifiesta que se ejercen presiones utilizándola como modelo ejemplificador desvalorizándola desde el género y poniendo en duda sus capacidades personales. Esta situación particular siguiendo las recomendaciones doctrinarias debiera ser considerada un punto de atención al momento de aplicar la perspectiva de género (recordemos que en lo puntual se recomienda localizar el trato diferenciado, luego determinar si el mismo es lícito, y en caso de no serlo, si se establece que la distinción resulta basada en categorías específicamente sospechosas como el género, la identidad racial, la pertenencia religiosa o el origen social o nacional, los Tribunales deben aplicar un examen más riguroso que parte de una presunción de invalidez) por lo cual cuando una persona alude discriminación en base una categoría sospechosa, como lo es el género a la que ella pertenece, su derecho constitucional a la igualdad hace pesar sobre la conducta cuestionada una presunción de invalidez que deberá ser desvirtuada, y es en este punto donde la Cámara no profundiza, sino más bien iguala en condiciones desiguales, que llevan como lógica coherente a la decisión resultante, que insisto, en base a la manera en que el Tribunal razona no resulta desacertada, pero si se siguiera el método recomendado por la doctrina que el mismo órgano cita, podría conducir a despejar de manera más profunda las dudas que los juzgadores expresan al indicar que no poseen elementos para conocer el origen del conflicto, y por tal motivo al no contar con la certeza de la configuración de una situación de violencia de género en los términos que el

andamiaje jurídico exige, la descartan, y con ello acogen el recurso promovido por la demandada de manera favorable.

VI. Conclusión

Desde la mirada propuesta en este trabajo se ha intentado poner de manifiesto las dificultades que presenta la exacta determinación de las situaciones de violencia de género en contextos laborales, centrándonos en una denuncia que lleva como característica distintiva que la denunciada es una mujer acusada de ejercer trato discriminatorio en razón de género sobre su personal dependiente que está conformado por una gerente, ocho empleadas administrativas y un empleado administrativo. Observando en principio que se trata de un problema de indeterminación de premisa fáctica, ya que es dificultoso para el órgano de primera instancia precisar si la situación resulta en un hecho encuadrable en la órbita laboral o en la órbita de la violencia de género, quedando esa decisión para el tribunal de alzada quien finalmente determina que no se configuran los presupuestos para invocar la tutela de género, sin precisar en qué ámbito jurídico se originó el conflicto.

Acertadamente la Cámara de Apelaciones enfrenta el problema jurídico mediante el despliegue de amplia legislación de género para individualizar las características específicas que debe presentar la violencia de género con el apoyo de interpretaciones doctrinarias y la mención de jurisprudencia pertinente, delimitando que para encuadrar los hechos dentro de la tutela de la ley de 2786 en primer lugar la violencia que denuncian las actoras debe ser motivada por la reproducción de patrones heteropatriarcales y en razón de género, cumpliendo de esta manera con las recomendaciones doctrinarias para afrontar este tipo de reclamos. Localizado el conflicto dentro de un ambiente laboral insano, el Tribunal profundiza el análisis para detectar si la violencia que perciben las denunciadas es producto de una actitud discriminatoria por parte de la demandada, sin encontrar certeza en tal sentido por lo cual la descarta, previo exponer motivos fundamentados en legislación laboral, con su correspondiente relación conceptual doctrinaria y jurisprudencial, despejando con ello cuestiones de valoración y dejando una mención a la insuficiencia probatoria que no considera determinante para expedirse, al menos por la negativa, en cuanto a la pretensión de las denunciadas acogiendo el recurso presentado por la demandada.

En este proceso si bien se aprecia la correcta dirección emprendida por el Juzgado de Segunda Instancia en cuanto a la metodología utilizada para juzgar con perspectiva de género a fin de localizar una situación de vulnerabilidad que requiera protección especial, también se critica la ambigüedad final al no determinar específicamente cuál es el ámbito correspondiente para solucionar el conflicto, pero únicamente porque si hubiera avanzado un poco más en la mirada de género, podría haber individualizado las relaciones interpersonales que en definitiva es lo regulado por la normativa evitando tomar la denuncia como un reclamo colectivo, asumiendo así las facultades proactivas que la ley otorga a los jueces para proteger los derechos humanos de las mujeres en contextos laborales, de esa manera podría haber acogido parcialmente el recurso, limitando la persistencia de la medida cautelar solo respecto de la gerente para una vez analizada esta situación particular, si así lo considerara, tomar otras acciones o descartarla, pero agotando los alcances metodológicos de la mirada de género.

La sentencia aún con deficiencias, traza el camino metodológico para juzgar con perspectiva de género, permitiendo delimitar inequívocamente cuándo una situación es encuadrable en los supuestos de violencia de género en contextos laborales, no ahorra en fundamentación basada en legislación, doctrina y jurisprudencia correcta, que indica la plataforma normativa desde la cual enfrentar los problemas relevantes, pero en sus puntos fuertes también radica una certeza y es que no logra determinar la naturaleza del conflicto, asumido por el propio juzgador como una situación que excede el análisis metodológico, evitando tomar el papel proactivo que le confiere la mirada de género.

Bibliografía

Legislación

- Constitución Nacional Argentina
- CEDAW (Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación de la Mujer)
- Convención de Belém do Pará (Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer)
- Ley Nacional de Protección Integral a las Mujeres 26.485 (Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales)
- Ley Nacional 20744 (Ley de Contrato de Trabajo)
- Ley Provincial 2786 “Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres”
- Ley Nacional 27580- Ratificación del Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 21 de junio de 2019.

Doctrina

- Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género- Suprema Corte de Justicia de la Nación de México
- Graciela Medina “Juzgar con Perspectiva de Género, ¿Por qué juzgar con Perspectiva de Género? Y ¿Cómo Juzgar con Perspectiva de Género?”

Jurisprudencia

- Poder Judicial de Neuquén- Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería- I Circunscripción Judicial- Secretaría Sala I “L. A. V. Y OTROS C/ G. S. S/ VIOLENCIA DE GENERO LEY 2786” (JNQLA4 EXP 514554/2018)
- Poder Judicial de Neuquén- Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería- I Circunscripción Judicial- Secretaría Sala I “S. V. S. B. C/ M. D. V. A. S/ VIOLENCIA DE GÉNERO LEY 2786” (JNQLA2 EXP 517225/2019)
- Poder Judicial de Neuquén- Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería- I Circunscripción Judicial- Secretaria Sala III- “ALTAMIRANO ADRIANA ELIZABETH c/ BANCO PROVINCIA DEL NEUQUÉN S.A. S/ VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES” (JNQLA4 EXP 506.278/2015)

Fallo

Voces: Violencia de Género.

Sumario: VIOLENCIA CONTRA LA MUJER. ACOSO LABORAL. PROCEDIMIENTO JUDICIAL. OBJETO DEL PROCEDIMIENTO. MEDIDAS CAUTELARES. VALORACION DE LA PRUEBA. FALTA DE ACREDITACION. RECHAZO DE LA MEDIDA CAUTELAR.

1.- 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.

2.- 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.

3.- En tanto, en el caso concreto se han dispuesto mecanismos para superar el conflicto y el desenvolvimiento pleno de las funciones como Presidente del

Directorio de la demanda, la pretensión de no concurrencia de la misma 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. 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.

Contenido:

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 denunciantes 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 denunciantes 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 denunciantes, 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 denunciantes 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 denunciantes.

Dice que esto se da de bruces con los caracteres esenciales de cualquier medida cautelar, tal como es la accesoriedad. 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 competa 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 denunciantes.

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: "Acerca 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