



ABOGACIA

SEMINARIO FINAL

Mujer contra mujer ¿Violencia de género?

Análisis de caso desde una problemática de relevancia

MODELO DE CASO – CUESTIONES DE GÉNERO

Cámara Única Provincial de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral, Minería y Familia con competencia territorial en las II, III, IV y V Circunscripción Judicial - Sala II – Neuquén. "V. D. G. A. C/ C. M. A. Y OTRO S/ MEDIDA CAUTELAR SIT. LEY 2786". Sentencia del 14 de Marzo de 2.019

Nombre de la alumna: Virginia Luz Nobrega

Legajo: VABG 42599

DNI: 29.254.596

Tutora: María Belén Gulli

Año 2021

Sumario: I. Introducción. II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal. III. Análisis de la *ratio decidendi*. IV. Antecedentes. a) Violencia contra la mujer en el ámbito laboral. b) Marco jurídico argentino en violencia de género contra las mujeres. c) Jurisprudencia aplicada en el fallo. V. Postura de la autora. VI. Conclusiones. VI. Referencias. a) Doctrina. b) Jurisprudencia. c) Legislación.

I. Introducción

Históricamente la perspectiva de género aparece como una reacción frente al vulgarmente denominado machismo, entendido por Zanoni (2009) como “un conjunto de actitudes y prácticas sexistas vejatorias u ofensivas contra la mujer” (p. 72). Debido a ello, este nuevo paradigma que capta las cuestiones de género adopta los fundamentos centrales de su existencia en la lucha contra la desigualdad entre los géneros y la discriminación de la mujer, por su condición de naturaleza femenina.

Normativamente, el referido enfoque es un instrumento político y económico que encuentra sus orígenes de manos del derecho internacional. Así, la Convención Internacional sobre todo tipo de Discriminación hacia la Mujer (CEDAW) provee un marco legal internacional destinado a eliminar la discriminación de género. En tanto la Convención Interamericana para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia hacia la Mujer (Belém do Pará) aporta también importantes avances en la materia.

En este panorama, Argentina dicta en el año 2009 la Ley de Protección Integral de las Mujeres N° 26.485, en tanto lo propio hace la provincia de Neuquén con la sanción de la Ley 2.786 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. En ese marco, el acoso laboral es definido como uno de los tipos de violencia de género que segrega a las mujeres y que por ello problematiza el desarrollo normal de sus tareas en el trabajo, tanto si se encuentra laborando para un ente público como privado. Recepiona la ley 26.485, en su art. 6 inc. c) también a la violencia psicológica como aquel acoso persistente y sistematizado que se da sobre una determinada trabajadora con el objetivo de alcanzar su exclusión laboral (Lobato, 2021).

Esto nos lleva a reconocer que se verifica la norma *supra* con la situación en torno al fallo que se analiza de la Cámara Única Provincial de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral, Minería y Familia con competencia territorial en las II, III, IV y V Circunscripción Judicial - Sala II – Neuquén, en autos "V. D. G. A. C/ C. M. A. Y OTRO S/MEDIDA CAUTELAR SIT. LEY 2786" del 4 de Marzo de 2019. En la misma, la parte

actora denuncia por violencia laboral en los términos de la ley 2.786 a dos profesoras del mismo establecimiento escolar en donde prestaba sus servicios.

Lo llamativo de este caso, es que la denuncia por violencia de género proviene de una mujer hacia otras dos de su mismo sexo, lo cual abre las puertas a un interesante análisis referido al alcance de las leyes relacionadas con la violencia de género. Particularmente, a nivel jurídico estas consideraciones nos dirigen a argumentar que este espacio será destinado a analizar una problemática de relevancia entendida como la búsqueda de la resolución de casos complejos en los que es necesario determinar cuál es la norma aplicable (Alchourrón y Bulygin, 2012).

Puesto en términos jurídicos, lo que se pretende razonar es si la ley provincial 2.786 es aplicable al caso, o si en cambio –como lo argumenta la parte demandada- se está ante un conflicto de orden institucional que debería haber sido resuelto en su caso por autoridad administrativa, siendo que además la demandada manifiesta que se encuentran frente a un proceso condenatorio que debe ser frustrado, por no haberse dado debida participación al Consejo Provincial de Educación (en adelante CPE), y demás instituciones vinculadas al contexto educativo en que se dieron los hechos.

De este modo, se llega a convertir esta sentencia en un precedente de relevancia debido a que en primer lugar aporta a la lucha contra la violencia de género, un análisis argumentado de la intimidación ejercida entre mujeres, y no entre hombre y mujer como podría pensarse. Además, su análisis aporta un enriquecido conocimiento de los alcances de la ley 2.786 vinculando su aplicabilidad a los contextos laborales, sumado al reconocimiento sobre perspectiva de género, y su apreciación normativa.

Cada una de estas cuestiones será motivo de análisis en las páginas que en su consecuencia serán desarrolladas partiendo de una historia procesal, seguida de un marco conceptual y de las conclusiones asumidas del caso. Este resolutorio en el plano jurídico abre las puertas a una nueva percepción de la norma, a ser considerada en aquellos casos que deben ser analizados bajo la óptica de la perspectiva de género; ello nos permite concluir en que la relevancia del presente análisis se encuentra encaminada a la interpretación normativa que ha de postularse respecto de la ley 2.786 que rige en el territorio neuquino.

II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal

Este litigio surgió cuando la señora “V” (directora del Instituto de Formación Docente), demandó a dos profesoras del mismo establecimiento escolar en donde todas las partes prestaban sus servicios. La actora responsabiliza a las denunciadas por hostigamientos hacia su persona, los que eran motivados por cuestiones de política institucional interna y además expone que, de tal magnitud, que estos hechos la condujeron a tener que renunciar a su cargo -como directora-, para convertirse en una subordinada de igual jerarquía que sus codemandadas.

La demandante encuadra la situación en una cuestión de perspectiva de género regulada por la ley 2.786 - Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres-, donde entabla demanda en el Juzgado de Primera Instancia N° 2, con competencia en materia Laboral y de Procesos Ejecutivos de la Segunda Circunscripción Judicial, en trámite ante la Oficina de Atención al Público y Gestión de Cutral Có dependiente de esta Cámara Provincial de Apelaciones Civil, Comercial, Laboral, de Minería y Familia con competencia en las II, III, IV y V Circunscripciones Judiciales. El mismo emitió una resolución interlocutoria donde se resolvió hacer lugar a la denuncia por violencia laboral.

En esa oportunidad se resolvió que tanto denunciante y denunciadas, debían arbitrar las medidas necesarias para que la parte actora pueda cumplir sus funciones sin hostigamiento y/o violencia alguna, por parte de las demandadas. Se sumó además un deber de estricto control por parte del CPE, con especial énfasis al área de Recursos Humanos, para garantizar a la denunciante el ejercicio de sus tareas en un ambiente laboral sin violencia.

Por su parte las demandadas, agraviadas por lo sentenciado, interponen un recurso de apelación ante la Cámara Única Provincial de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral, Minería y Familia con competencia territorial en las II, III, IV y V Circunscripción Judicial – Sala II - Neuquén donde señalan ser varios los puntos en los que disienten con el resuelvo de primera instancia.

En primer lugar, entienden que se ha omitido citar a estar a derecho al empleador – CPE-, seguido a ello cuestionan el proceso sumarísimo de la ley 2.786, que establece un mecanismo de medidas cautelares, pero no condenatorias como entienden a lo sentenciado. Asimismo, se afrentan por afirmar que el espíritu de la norma es proteger a

la mujer respecto de la desigualdad histórica en relación con los hombres, y no contra otras mujeres.

En este sentido argumentaron que, no toda violencia que tenga como destino a una mujer debe estar comprendida dentro de las previsiones de la legislación vigente en la materia. Concluyen ser falso que la actora renunciara como consecuencia del supuesto hostigamiento que se les ha indilgado, donde expresan que su renuncia se debió a motivos de absoluta conveniencia particular. Destacan que, para el caso, al estar en su momento jerárquicamente subordinadas a la actora, ella pudo -y no lo hizo-, haber ejercido las facultades disciplinarias que poseía.

Sustanciado el recurso, no hay respuesta por parte de la denunciante, y la Cámara resuelve rechazar la apelación interpuesta por las demandadas y por votación unánime confirmar lo sentenciado por el *a quo*, que ordena se arbitren los medios para que la actora pueda realizar su trabajo sin que en él sufra algún tipo de acoso y/o intimidación alguna, sumados a un estricto control por parte del área de Recursos Humanos de su empleador.

III. Análisis de la *ratio decidendi*

Como razones para así resolver, los magistrados expusieron que el caso en autos estaba regido por la ley 2.786 al que le aplican las normas del proceso sumarísimo; no se trata de un proceso civil donde deba citarse al Estado como un tercero afectado –pues éste no era el denunciado, ni era parte-, porque solo puede entablarse una denuncia por violencia entre personas humanas. El tema *decidemdum* solo podía ser dirimido entre las partes: denunciante y denunciadas.

Desde otro prisma, argumenta la Cámara no debe pasarse por alto que, como todo estamento del Estado el CPE posee también una obligación activa de velar por la protección de los derechos de la mujer, máxime en casos donde el mismo es empleador de la víctima de violencia laboral. En esta dirección el *a quo* ha señalado que es primordial no olvidar los deberes que el Estado Argentino ha asumido en virtud de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), donde por redacción del artículo 7, los Estados condenan todas las formas de violencia contra la mujer y se obligan a adoptar los medios apropiados para prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia (tal y como había sostenido en el antecedente del Registro de la Oficina—OAPyG SMA, e/a “M. S. N. E. C/ S. M. y otro s/Situación Ley 2786”, Expte. JVACI1 N° 5196/2014).

Descartado el planteo de nulidad, caben entonces analizar los agravios referidos a si la norma solo regula casos de violencia de hombre contra mujeres. En este aspecto, y bajo ningún punto de vista puede deducirse que no se hayan ejecutado actos que configuren violencia de género contra la denunciante, según lo sanciona la ley 2.786.

Siendo que el artículo 6 inc. c) de la Ley Nacional 26.485 incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral, los ministros asumieron que ello encuadraba con los hechos de este caso, dado que los actos ejercidos contra la denunciante, por su gravedad la llevaron a renunciar al cargo jerárquico que detentaba.

Además asumieron, que si bien el hostigamiento hacia la denunciante no se basaba sólo en su condición de mujer, la protección que otorgaba la ley nacional 26.485 era aún más amplia cuando se protegía a la mujer en el ámbito laboral de la violencia psicológica, y por todo lo expuesto resolvieron rechazar el recurso de apelación intentado por las apelantes, donde además ordenan sea notificado al CPE por oficio, a fin de ponerlo en conocimiento de las medidas que se han dispuesto para asegurar a la denunciante el efectivo cumplimiento de sus tareas, conforme sentencia de primera instancia.

IV. Antecedentes

a) Violencia contra la mujer en el ámbito laboral

La violencia contra la mujer es una de las maneras más extensas de discriminación y de vulneración de derechos humanos. Indica ser un modelo de conducta que se ha naturalizado en la sociedad a lo largo de los años, y “es recién en las últimas décadas en las que se ha tomado real dimensión de este problema que compromete la vida, la integridad psicofísica, la dignidad y la libertad de las mujeres, derechos todos de rango constitucional” (Degoumois, 2015, p.263)

La violencia acaecida dentro del ámbito laboral recibe también el nombre de *mobbing*, donde la expresión fue primero utilizada por el zoólogo Konrad Lorenz para describir el "ataque" de un conjunto de animales cuando estos acosan de manera detallista y paciente a uno de sus miembros para apartarlo del grupo. Luego en 1990, es utilizada la palabra por Heinz Leyman, quien en un Congreso de Higiene y Seguridad la menciona para referirse a los actos de violencia sucedidos en el ámbito laboral (Bustamante Casas, 2008).

Agrega la autora *supra*, que es por intermedio del *mobbing* que se ve afectada la personalidad en su faz espiritual, que influye en las relaciones internas dentro del entorno laboral junto a repercutir en los derechos personalísimos de los trabajadores (Bustamante Casas, 2008).

Los estudios de los últimos años han comprobado que son más proclives a ser blanco de acoso las mujeres, y que la percepción de la violencia es diferente entre hombres y mujeres. Los mismos estudios han señalado que las mujeres perciben las conductas de acoso como actos amenazadores mientras que los hombres los observan como un estilo de gestión. Sumado a ello, quedó expuesto que quienes más reportan este tipo de violencia laboral, son las mujeres y que, aunque sí encuentran contrastes en la experiencia y la percepción de *mobbing*, ambos géneros poseen el potencial para conducirse como un *mobber*, llamado así a la persona que acosa de manera activa y lo profesa de forma directa sobre la víctima (González, 2018).

b) Marco jurídico argentino en violencia de género contra las mujeres

A partir de la reforma del año 1994 en su art. 75, inc. 22, la Constitución Nacional incorpora al bloque de constitucionalismo federal diversos Tratados Internacionales de Derechos Humanos, y concentra la tutela de las mujeres también en el inciso siguiente, el 23 del mencionado art. 75, que indica como atribución del Congreso el deber de proteger y legislar para que ellas puedan gozar, de manera plena de sus derechos, y suma también al grupo de mayor vulnerabilidad por agregar a los niños, ancianos y personas con discapacidad (Lobato, 2021).

A nivel internacional, ilustra Lobato (2021), en materia de violencia contra la mujer, uno de los elementos legislativos más importantes en miras a la eliminación de cualquier forma de discriminación es la ya mencionada Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, conocida como CEDAW, ordenamiento internacional constitucionalmente válido en nuestro país, que en su art. 1° define a la discriminación contra las mujeres como cualquier limitación en base al sexo que pueda anular su goce o ejercicio, rescatando la importancia de basar en todos los ámbitos la igualdad con el hombre.

Se suma la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer, conocida como de “Convención de Belém do Pará” la cual

moldea el concepto de lo que se entiende por violencia contra la mujer, manteniendo a grandes rasgos los alcances del postulado esgrimido por la CEDAW.

Asimismo señala Medina (2018), que decretadas las convenciones internacionales y sancionadas las leyes nacionales, las estadísticas que denotan la realidad, manifiestan que las mujeres “siguen siendo víctimas de violencia doméstica, laboral, sanitaria, educativa y política debido a su género, y que no gozan de igualdad con los varones en orden al ejercicio de sus derechos humanos básicos” (p.3), lo cual revela la carencia de las normas para modificar una problemática ancestral de injusticia y de victimización, al momento que señala como única solución categórica la formación cultural.

Esta violencia alcanza a todos los contextos y niveles sociales, donde el laboral no es ajeno a estas cuestiones. Desde la órbita nacional en el año 2009 se promulgó la Ley nacional N° 26.485 de “Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales” y, su art. 6° inciso c), la define en igual línea a lo señalado por los instrumentos internacionales, CEDAW y Convención Belém do Pará (Guadagnoli, 2013).

La discriminación en el mundo del trabajo es palpable y constituye una problemática digna de análisis a la que no escapa la realidad sociolaboral de nuestro país. De manera particular, en lo que atañe a los derechos de índole laboral, nuestra Carta Magna proclama en su art. 14 bis la protección y seguridad al trabajo, en sus diversas formas, bajo el amparo de las leyes, con la garantía al trabajador que las condiciones en el desempeño de su labor sean dignas y equitativas. Incluso la Ley de Contrato de Trabajo, 24.744 reglamenta en su art. 17 la prohibición de toda discriminación practicada por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad, a la vez que norma que en su art. 81 y 172 por el deber de igual trato en identidad de situaciones por parte del empleador a todos sus empleados (Guadagnoli, 2013).

Es dable señalar la implicancia en la afectación de los derechos fundamentales de la mujer, que en el pasado año 2020 la Legislatura Nacional, ratificó con el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre violencia y acoso laboral, adoptado en junio de 2019. Este instrumento internacional instituirá a que todos “los miembros lleven a cabo las medidas, acorde a su legislación y situación nacional, para llevar a cabo un enfoque inclusivo e integrado a los fines de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el ámbito laboral” (Unsain, 2020, p.49).

Importa, al resolver los jueces bajo perspectiva de género, mencionar que desde el 10 de enero de 2019 rige la ley 27.499, conocida como Ley Micaela que “establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación” (Montaña, 2020).

Por último, a nivel provincial, la ley 2.786 De Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, promulgada en el año 2011 es la que rige en la provincia de Neuquén, traída por la Cámara y aplicable al caso, donde su art. 2 indica normar en armonía con su par, la ley nacional N° 26.485.

c) Jurisprudencia aplicada en el fallo

Para controlar y eliminar este tipo de prácticas, el sistema jurídico cuenta con una herramienta fundamental: juzgar con perspectiva de género. Señala Sosa (2020), respecto de esta técnica jurídica que se “requiere constatar la existencia de una relación desequilibrada de poder, se debe identificar a la persona que se encuentra en situación de desigualdad por razón de género y valorar la posible adopción de medidas especiales de protección” (parr.18).

La relevancia en la aplicación de este enfoque fue puesta de manifiesto por la jurisprudencia traída por la Cámara en R.I. N° 13/2014, del Registro de la Oficina— OAPyG SMA, e/a “M. S. N. E. C/ S. M. y otros s/ Situación Ley 2786”, Expte. JVACII N° 5196/2014 consonante con el deber de actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer (Cdo. IV).

En esa dirección, ha referido que el maltrato dispensado contra otros y no solo contra el actor no es argumento suficiente para declarar inadmisibile la acción, pues de manera alguna la Ley 2.786, requiere como requisito tal circunstancia, conforme resuelve la Cámara de Neuquén Sala III en autos: "C. J. D. M. C/ M. G. S/ Violencia de Género Ley 2786" Exp. N° 511937/2018, al no requerir tal situación la citada ley (Cdo. V).

Respecto a jurisprudencia relacionada con la temática de acoso laboral, (De Urquiza, 2019) reflexiona sobre el fallo “M.R.S. C/ Levi's s/ Despido”, de fecha 18 de julio de 2018, en donde la Sala III de la CNAT resuelve condenar al empleador al pago de la indemnización por despido discriminatorio y acoso laboral, donde pudo comprobarse que la trabajadora recibía malos tratos y de manera despectiva por parte de su supervisora, al ser ella de otra nacionalidad, donde el autor señala “de la prueba

testimonial aportada por la actora quedó acreditado que sufrió acoso laboral y psicológico por parte de la supervisora” (Parr.4).

V. Postura de la autora

Se está en acompañar el decisorio de la Cámara, y se comparte que la ley provincial 2.786 traída, alcanza a aquellos casos de violencia en los cuales quien ejerce la violencia es otra mujer y no un hombre como ocurre en la generalidad de los casos.

En consecuencia se confirma el problema de relevancia observado, por ser la ley 2.786 la que corresponde aplicar para este caso por partir de doctrina jurídica que asume que, para juzgar con perspectiva de género se debe tener en cuenta los principios de universalidad, sumado al derecho a la igualdad y a la no discriminación, entonces es acertada la noción que estamos de cara a un hecho que ha violentado la calidad de vida de la actora.

Y, si además le aditamos que las afecciones probadas y sufridas por la denunciante, que se corresponden fácticamente con lo estipulado por el art. 6, inc. c) de la ley 26.485, el primer eslabón lo encontramos esclarecido.

Seguido a ello, la labor interpretativa del juez, entendemos no debe desapegarse de la legislación en materia de derechos laborales consagrados constitucionalmente por el art. 14 bis, y la LCT donde se observa reflejada la igualdad en el art. 17, junto a condenar la violencia y discriminación a la mujer en los art. 81 y 172, por entender que el caso asume estas cuestiones al obstaculizar las demandadas, las tareas de la actora.

En resumen, el decisorio puesto a estudio es considerado personalmente acertado. Por todo lo expuesto, y en miras del noble interés perseguido de pretender asegurar a la denunciante el efectivo cumplimiento de sus tareas, es que comprendo se debe conceptualizar a estos hechos como un ejemplo de violencia de género laboral, a pesar de que la misma sea ejercida de “mujer contra mujer”, dado que como bien lo asumieron los ministros, la normativa actual no efectúa ninguna aclaración que nos permita colegir que tal encuadre es inviable.

VI. Conclusiones

Entiendo a la violencia contra la mujer en el ámbito laboral una cuestión de indiscutible tinte cultural, donde las leyes solas no bastan, sino la manera como las mismas se interpretan e implementan. Por ello, y porque aún hay mucho camino por recorrer para modificar las relaciones que vivió y vive la mujer, es que condeno

situaciones como las traídas del decisorio, por ser necesario erradicar la violencia psicológica hacia la mujer en el lugar de trabajo, independiente del género o sexo que profese, quien la efectúe.

Comparto la importancia de las acciones de concientización y sensibilización relacionadas a esta temática, y apoyo la capacitación en violencia de género impartida por la ley Micaela, donde opino que la misma no debe quedar supeditada a los funcionarios de los tres poderes, sino que debe reglar para todo mundo en general. Este entrenamiento debe ser materia obligatoria de nuestro quehacer cívico, debe ser impartida por el estado, con carácter imperativo y gratuito, para de esta manera visibilizar aún más esta problemática, con el fin de fomentar la toma de conciencia de la sociedad, promover el rechazo social a la violencia y alentar la denuncia de esta clase de prácticas repudiables.

Por último, entendiendo al género como una construcción social, donde se ha estudiado una normativa que pone el énfasis en la violencia hacia la mujer, con la opinión que el punto de atención debe ser enfocado a erradicar toda violencia en el ámbito laboral, con independencia del sexo que se tenga o la orientación que se profese, y por saber que la sufre también el colectivo LGTB. En consecuencia, propongo para su combate, sean adaptadas las leyes hacia una más inclusiva e integral que contemple todo acoso genérico.

VII. Referencias

a) Doctrina

- Alchourrón, C. y Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: ed. Astrea.
- Degoumois, M.G. (2015). *Violencias contra las mujeres. Estudios en perspectiva*. 1ra. Edición. *Infojus. Sistema Argentino de Información Jurídica*. Recuperado de: http://www.saij.gob.ar/docs-f/ediciones/libros/Violencias_contra_mujeres.pdf
- González V.I (2018) La violencia laboral desde una perspectiva de género en la Administración Pública de la provincia de Corrientes. *Revista Pilquen - Sección Ciencias Sociales*, vol. 21, núm. 4, pp. 10-21. Universidad Nacional del Comahue
Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/3475/347559680002/html/>

- Guadagnoli, R.S (2013) "Las desigualdades de género como obstáculo del Trabajo Decente". *SAIJ Infojus*. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/romina-soledad-guadagnoli-desigualdades-genero-como-obstaculo-trabajo-decente-dacf130390-2013-12-09/123456789-0abc-defg0930-31fcanirtcod>
- Lobato, J. (2021). Abordaje de la violencia laboral contra las mujeres en la justicia ordinaria laboral argentina. *Revista de Estudios Socio-Jurídicos*, 23(1), 1-23. Recuperado de: <https://revistas.urosario.edu.co/xml/733/73365628003/index.html>
- Medina, G. (2018) "Juzgar con Perspectiva de Género. ¿Por qué juzgar con Perspectiva de Género? y ¿Cómo Juzgar con Perspectiva de Género?". *Revista Pensamiento Civil*, 1-43. Recuperado de: <https://www.pensamientocivil.com.ar/system/files/2018/09/Doctrina3804.pdf>
- Montaña, A. E (2020) Horizontalizando la capacitación de la Ley Micaela. *Contexto Universitario*. Universidad Nacional de la La Pampa. Recuperado de: <http://contexto.unlpam.edu.ar/index.php/articulos/institucional/99-horizontalizando-la-capacitacion-de-la-ley-micaela>
- Santamarina, C. (2020). 10 años de la sanción de la ley 26.485: Su aplicación en la jurisprudencia de la Cámara Federal de Casación Penal desde 1/4/2009 al 1/4/2019. *Revista Jurídica AMFJN*, pp. 1-18. Recuperado de: <https://www.amfjn.org.ar/2020/11/16/a-10-anos-de-la-sancion-de-la-ley-26-485-su-aplicacion-en-la-jurisprudencia-de-la-camara-federal-de-casacion-penal-desde-1-4-2009-al-1-4-2019/>
- Sosa, M.J (2021) Investigar y juzgar con perspectiva de género. *Revista Jurídica AMFJN* Recuperado de: <https://www.amfjn.org.ar/2021/04/05/investigar-y-juzgar-con-perspectiva-de-genero/>
- Unsain, F. (2020) ¿Cómo opera la discriminación hacia los trabajadores con responsabilidades familiares y qué medias se implementan para su solución? *Derechos Humanos Laborales*. Dossier de Publicaciones Universitarias en Derechos Humanos. Recuperado de: <https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/Derechos%20humanos%20laborales%20dossier.pdf>

De Urquiza, J.D (2019) La actualidad jurisprudencial del acoso laboral o Mobbing en Argentina. *Diario DPI*. Diario Laboral Nro. 243 – 23.05.2019. Recuperado de: <https://dpicuantico.com/sitio/wp-content/uploads/2019/05/LABORAL.pdf>

Zanoni, E. A. (2009). Reflexiones a propósito de la ley 26.485 y las perspectivas de género, la no discriminación y el discurso jurídico. *Revista Jurídica UCES*, pp.69-82. Recuperado de: http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/717/Reflexiones_Zannoni.pdf?sequence=1

b) Jurisprudencia

C.U.P.A.C.C.L.M. y F., (2019). "V. D. G. A. C/ C. M. A. y otro s/medida cautelar sit. Ley 2786", Expte. N° 77622/2017 (14/03/2019).

Cámara Nacional del Trabajo Sala III, (2018). "M.R.S. C/ Levi's s/ Despido", Expte. 44307/2011 (18 de julio de 2018).

Cámara de Neuquén Sala III, (2018). "C. J. D. M. C/ M. G. S/ Violencia de género Ley 2786", EXP. N° 511937/2018.

Reg. de la Of. de trámite (2014) "M. S. N. E. C/ S. M. y otro s/Situación ley 2786", Expte. JVACII N° 5196/2014 (2014).

c) Legislación

Ley N° 24.430, (1994). Constitución Nacional Argentina. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

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

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

Ley N° 27580, (2020). Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo - Convenio 190. (BO 15/12/2020) Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley N° 20.744, (1976). Ley de Contrato de Trabajo. (BO 13/05/1976). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

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

Ley Provincial N° 2.786, (2011). Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. (BO 6/1/2012). Gobierno de Neuquén.

Fallo: Violencia de Género.

Cámara Única Provincial de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral, Minería y Familia con competencia territorial en las II, III, IV y V Circunscripción Judicial - Sala II - Neuquén

"V. D. G. A. C/ C. M. A. Y OTRO S/ MEDIDA CAUTELAR SIT. LEY 2786"

ACOSO LABORAL. VALORACIÓN DE LA PRUEBA. SANA CRITICA. INTEGRACIÓN DE LA LITIS.

Sumario:

1.- Corresponde confirmar la sentencia de grado que hace lugar a la denuncia por violencia laboral en los términos de la ley 2786 interpuesta oportunamente, pues la denunciante tuvo que dejar su cargo jerárquico y continuar trabajando sólo como docente como consecuencia de las acciones llevadas a cabo contra su persona por las denunciadas, siendo a todas luces evidente que esa circunstancia, le impedía, dado la carga psicológica que representaba, imponer una sanción a quienes estaban ejerciendo violencia en su contra como señalan las apelantes, sin que las recurrentes se hagan cargo ni de refutar motivadamente el argumento de la jueza de primera instancia en relación a que, si bien el hostigamiento hacia la denunciante no se basa sólo en su condición de mujer, 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, como tampoco la apreciación de los testimonios efectuada por la Sra. Magistrada de grado, toda vez que, la judicante, desde la perspectiva que otorga la sana crítica no está obligada a tener en cuenta toda la prueba rendida sino solamente aquella que le genere suficiente convicción para llegar con sobrados fundamentos a la solución a la que arriba.

2.- Cabe rechazar la nulidad endilgada a la resolución en crisis en orden a la integración de la litis, pues no nos encontramos ante un proceso civil donde deba citarse al Estado como un tercero afectado (en el caso el Consejo Provincial de Educación), desde, que en el caso el Estado no es el denunciado, en consecuencia no es parte, ya que la denuncia por violencia es justamente contra personas físicas. El tema decidendum de la cuestión debe ser dirimido entre las partes: el denunciante y el denunciado, sin que haya motivos por los cuales citar al Estado a estar a derecho justamente porque tal y como se dijo éste no es parte por lo que, en este punto, creemos la Litis ha sido bien integrada. Tampoco es acertado que nos encontremos ante una sentencia que condene al Estado, sino frente a una resolución judicial que hace lugar a una denuncia por violencia laboral contra una mujer en los términos de la ley 2786.

Contenido:

Cutral Co, 14 de Marzo de 2.019.

VISTAS:

Las presentes actuaciones caratuladas: "**V. D. G. A. C/ C. M. A. Y OTRO S/ MEDIDA CAUTELAR SIT. LEY 2786**" (**Expte N° 77622/2017**) del Registro del Juzgado de Primera Instancia N° 2, con competencia en materia Laboral y de Procesos Ejecutivos de la Segunda Circunscripción Judicial, en trámite ante la Oficina de Atención al Público y Gestión de Cutral Có dependiente de esta Cámara Provincial de Apelaciones Civil, Comercial, Laboral, de Minería y Familia con competencia en las II, III, IV y V Circunscripciones Judiciales; venidas a la Sala 2 integrada por los Dres. Gabriela Calaccio y Dardo Troncoso y;

CONSIDERANDO:

I.- A fs. 222 las denunciadas interponen recurso de apelación contra la resolución interlocutoria de fecha 27 de Noviembre de 2018 cuya copia luce a fs. 195/220 que hace lugar a la denuncia por violencia laboral en los términos de la ley 2786 interpuesta oportunamente. Concedido el mismo a fs. 223, expresan agravios a fs. 225. Señalan que se ha omitido en el resolutorio en crisis una cuestión fundamental ya que no se ha citado a estar a derecho al empleador de V. D. que es el Consejo Provincial de Educación, y que como consecuencia de ello debía requerirse también la intervención del Fiscal de Estado, es más, dicen, se ordena al Consejo Provincial de Educación que arbitre las medidas y realice controles sin habersele dado la correspondiente intervención. Luego de transcribir párrafos de la resolución cuestionada expresan que cabe preguntarse qué ocurriría si el CPE no cumple con una orden que surge de una condena recaída en una sentencia dictada en un juicio en el que no fue parte. Es más, se cuestionan cómo se va enterar el Consejo Provincial de Educación si no es parte y tampoco se ordena que se oficie a tal fin. Lo expuesto convierte a la sentencia -a su modo de ver- en nula de nulidad absoluta extremo que solicitan se resuelva como primera medida.

Insisten en que de hecho existen intereses que afectan directamente al organismo provincial, ente autárquico constitucional.

Manifiestan que se encuentran frente a un proceso sumarísimo: La ley 2786 establece el mecanismo de medidas cautelares pero las ordenadas en la disposición que nos ocupa resultan condenatorias. No estamos, a su entender, frente a una sentencia declarativa ni constitutiva sino ante una de condena. Ergo nadie puede ser condenado sin que se haya respetado su derecho de defensa. Subsidiariamente fundan los demás agravios: Señalan que no toda violencia que tenga como destino a una mujer está comprendida dentro de las previsiones de la legislación vigente en la materia que nos ocupa, citando jurisprudencia de la Cámara de Neuquén. Indican que los miembros del Gabinete Técnico han analizado la cuestión desde la perspectiva de género y no atendiendo simplemente al sexo de la denunciante. Este análisis les permitió sostener que no existen elementos que hagan considerar el conflicto planteado como comprendido dentro del marco de la ley 2786. Añaden que el espíritu de la ley es proteger a la mujer respecto de la desigualdad histórica en relación a los hombres. Reflexionan que en el caso que nos ocupa nada tiene que ver la condición de mujer de la denunciante respecto de las situaciones que ella denuncia y algunos testigos admiten. Seguidamente analizan las declaraciones de los testigos. Se agravan en razón de que no se ha tenido en cuenta la testimonial de M. R. J., de quien transcribe su declaración, y con el cual concluyen que es falso que V. D. renunciara como consecuencia del supuesto hostigamiento de las apelantes. Expresan además que renunció por una cuestión de absoluta conveniencia particular. La relación, por lo menos hasta esa fecha era buena, agregan que de hecho viajaban con la denunciante y J. a la ciudad de Neuquén en el mismo vehículo para resolver los diferentes temas que aquejaban a ambos y que los conflictos surgieron a fines de agosto de 2017 como consecuencia de la diferencia existente respecto de las horas cátedras

que reclama V. D.. Agravia a su parte que la A quo haya sostenido, sin tener en cuenta la declaración que refiere, que la denunciante se vio obligada a renunciar y que sufrió "hostigamiento psicológico sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral". Entienden, absurdo pensar que luego de las supuestas humillaciones sufridas a las que se refiere, viajara a Neuquén conjuntamente con sus victimarias y los viajes fueron confirmados por la testigo F. S.. Agrega que V. D. renunció a su cargo como directora y que es errónea la afirmación de la magistrada en el sentido que si bien la denunciante siguió como profesora se vio obligada a renunciar. Destaca que las apelantes no fueron sus pares sino que estaban jerárquicamente subordinadas a ella quien tenía facultades disciplinarias sobre las mismas que podría haber utilizado si consideraba que sus conductas eran incorrectas. Se quejan, también, respecto que no se haya tenido en cuenta la manifestación de la denunciante en su ampliación de fecha 11 de septiembre de 2017 "que las denunciadas se dirigían de esa forma no sólo respecto de ella sino también respecto de otros integrantes de la institución". Lo que aparece en las declaraciones de O. y S. C.. Es decir, de las declaraciones brindadas aparece la existencia de dos grupos en pugna y, es evidente, que las diferencias de tipo político institucional fueron las que generaron esta suerte de grieta, que alcanzaría al alumnado. Expresan que independientemente de las actitudes que les imputen los que se encuentran afectados son mujeres y hombres, las supuestas diferencias surgen en estos grupos antagónicos, lo que demuestra que no estamos frente a una cuestión de género. Se agravian en razón de que no se hayan ponderados los testimonios de los testigos ofrecidos por su parte: todos fueron contestes con que el trato entre las suscriptas y el resto del personal era normal. Tampoco se tuvo en cuenta, a su entender, que V. D. había provocado situaciones conflictivas con personal del establecimiento, rescatando el testimonio de C., el que transcriben y al que remitimos en honor a la

brevedad.

Indican que la existencia de dos grupos fue confirmado también por el testigo G. y continúan transcribiendo una serie de párrafos de los testimonios brindados por su parte en aras de sostener que claramente no se trataba de una cuestión de género. Descalifican el testimonio de la testigo O. que definen como capcioso. Reiteran argumentos y se agravan de que la A quo no haya tenido en cuenta la nota presentada por V. D. el 28 de agosto de 2017 donde manifestaba su intención de colaborar en todo lo posible respecto de la irregularidad de la que se la había notificado y que frente de los testigos la actora admitió que iba a renunciar como lo declaró J.. Repiten que agravia que se hayan tomado en cuenta sólo los testimonios que refieren las agresiones y no aquellos que consideraron el trato como normal. La sentenciante comete un error al sostener que la denunciante se vio obligada a renunciar, ya que, nuevamente reiteran, continuó dando clases y en segundo término dejó el cargo por su exclusiva decisión.

Señalan que a ello debe sumársele que los malos tratos que manifiesta la denunciante y cuya existencia se sigue negando no eran dirigidos a ella solamente sino que era la situación de enfrentamiento que se había suscitado entre distintos grupos dentro del establecimiento.

Entienden que estamos ante un conflicto de orden institucional que debería haber sido resuelto en su caso por la autoridad administrativa.

II.- Sustanciado el recurso a fs. 233 no recibe respuesta por parte de la denunciante.

III.- En primer término y como ya lo hemos mencionado en reiterados precedentes no seguiremos a las apelantes en todas y cada una de sus reiteradas exposiciones sino sólo en aquellas que sean relevantes para dirimir el tema debatido.

IV.- Ahora bien en este orden de ideas abordaremos en primer lugar la nulidad endilgada a la resolución en crisis.

A este respecto observamos que el recurrente confunde

algunos conceptos. En el caso de autos nos encontramos ante una denuncia a la cual según lo indican los propios términos de la ley 2.786 se le aplican las normas del proceso sumarísimo, no estamos ante un proceso de esa naturaleza. Estos son dos conceptos diferentes.

Es decir que, a nuestro entender, no nos encontramos ante un proceso civil donde deba citarse al Estado como un tercero afectado, aquí el Estado no es el denunciado, en consecuencia no es parte, la denuncia por violencia es justamente contra personas físicas. El tema decidendum de la cuestión debe ser dirimido entre las partes: el denunciante y el denunciado, sin que haya motivos por los cuales citar al Estado a estar a derecho justamente porque tal y como se dijo éste no es parte por lo que, en este punto, creemos la Litis ha sido bien integrada. Tampoco es acertado que no encontremos ante una sentencia que condene al Estado, sino frente a una resolución judicial que hace lugar a una denuncia por violencia laboral contra una mujer en los términos de la ley 2786.

Contrariamente a lo que refiere el apelante el fallo a nada obliga al Estado. No hay aquí una condena para éste en los términos que las mismas señalan ya que el Consejo Provincial de Educación sólo ha sido el ámbito en el que se han desenvuelto los actos de violencia. Por otra parte no debemos pasar por alto que como todo estamento del Estado el Consejo Provincial de Educación tiene también la obligación activa de velar por la protección de los derechos de la mujer, máxime en este caso en que, además, es empleador de la víctima de violencia laboral. En esta dirección la sala 1 -conformación Drs. Barroso y Calaccio- ha señalado: "es primordial no olvidar los deberes que el Estado Argentino ha asumido en virtud de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), por cuyo artículo 7 los Estados: "condenan todas las formas de violencia contra la mujer y se obligan a "adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y

llevar a cabo lo siguiente: ... b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer...' [Cfr. R.I. N° 13/2014, del Registro de la Oficina—OAPyG SMA, e/a "M. S. N. E. C/ S. M. Y OTRO S/ SITUACION LEY 2786", Expte. JVACI1 N° 5196/2014].

No advertimos en este sentido conculcación alguna del derecho de defensa porque aquí volvemos a lo mismo las recurrentes parten de un razonamiento erróneo: De nada debía defenderse el Consejo Provincial de Educación porque no es el denunciado. Por estos argumentos debe, desde ya, rechazarse la nulidad articulada.

No obstante lo expuesto sin embargo hubiese sido oportuno que dicha interlocutoria sea comunicada para su toma de conocimiento, mediante oficio, al mencionado empleador por lo que en este punto deberá ampliarse la parte resolutoria del fallo en crisis ordenándose oficiar al Consejo Provincial de Educación a tales fines.

V.- Descartado el planteo de nulidad resta ahora introducirnos en el resto de los agravios vertidos por las recurrentes.

A nuestro entender en este punto no debemos desviar tampoco el eje central de la cuestión en tanto y en cuanto más allá de que las denunciadas puedan haber ejercido violencia o no contra otras personas de otro género que no sea exclusivamente el femenino, es decir, también contra hombres, de ello, bajo ningún punto de vista puede deducirse que no se hayan ejecutado actos que configuren violencia de género como conceptualmente la conocemos y sanciona la ley 2.786, contra la denunciante. Ello son dos cosas totalmente diferentes y lo esencial aquí es poder observar lo ocurrido con una mirada desde la perspectiva de género.

La circunstancia que haya existido maltrato para con otras personas no obsta a la procedencia de la protección de la presente ley cuando hay signos que indican que la violencia ejercida contra la víctima lo ha sido por su condición de mujer y además la ley no prevé como requisito la exclusividad que las apelantes plantean, por lo que no podemos interpretar

restrictivamente una ley que se ocupa de la protección de derechos como ésta e imponer requisitos que la propia ley no impone. En esa dirección se ha referido: "Que el maltrato dispensado por parte del demandado no lo sea solo con respecto a actora sino también con el resto del personal, no es un argumento de peso para declarar la inadmisibilidad de la acción, pues de manera alguna la Ley 2786, requiere como requisito tal circunstancia. (Cfr. Cámara de Neuquén Sala III, integrada por los Dres. Fernando M. Ghisini y Marcelo Juan Medori en autos: "C. J. D. M. C/ M. G. S/ VIOLENCIA DE GENERO LEY 2786"EXP. N° 511937/2018). Aunque de los testimonios pueda desprenderse que las denunciadas propendían malos tratos hacia la mayoría del personal del IFD claro está que los perpetrados hacia la denunciante eran reiterados y que la hicieron renunciar a su cargo de directora y continuaron luego cuando ésta era docente, es decir, de algún modo lograron su exclusión laboral. El artículo 6 inc. c de la Ley Nacional 26.485 incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral; y creemos que aquí está el punto que es justamente lo que ocurrió en autos, los actos ejercidos contra la denunciante, por su gravedad la llevaron a renunciar al cargo jerárquico que detentaba, como se dijo, permaneciendo sólo con sus horas cátedras. Ello se desprende de los testimonios que bajo el marco de la sana crítica ha analizado concienzudamente la a quo, y que compartimos. Obsérvese nada más el tenor de los comentarios que refieren los testigos respecto de cómo la vida sexual de la denunciante afectaba su desempeño en el ámbito laboral. Estos eran realizados por su condición de mujer y para degradarla y desacreditarla, mereciendo la necesidad de protección en ese aspecto. Como se dijo la denunciante tuvo que dejar su cargo jerárquico y continuar trabajando sólo como docente como consecuencia de las acciones llevadas a cabo contra su persona por las denunciadas, siendo a todas luces evidente que esa circunstancia, le impedía, dado la carga psicológica que representaba, imponer una sanción a quienes estaban ejerciendo violencia en su

contra como señalan las apelantes. Tampoco las recurrentes se hacen cargo ni refutan motivadamente el argumento de la jueza de primera instancia en relación a que, si bien el hostigamiento hacia la denunciante no se basa sólo en su condición de mujer, 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.

Por último, en relación a la queja que efectúan respecto de la apreciación de los testimonios efectuada por la Sra. Magistrada de grado cabe señalar que la valoración de la prueba es una actividad que corresponde exclusivamente al juez al momento de dictar sentencia. Este, desde la perspectiva que otorga la sana crítica no está obligado a tener en cuenta toda la prueba rendida sino solamente aquella que le genere suficiente convicción para llegar con sobrados fundamentos a la solución a la que arriba. En relación a este punto se ha señalado: "Principiaré por indicar que la valoración de la prueba es una tarea reservada al Juez de primera instancia en la que éste examina todas las probanzas rendidas, seleccionando aquellos elementos que lo llevan a formar su convicción respecto de la solución que adopta. En este proceso aquel indicará los elementos que lo inclinan a forjar su decisión y sólo se encontrará ceñido a las reglas de la sana crítica. En esta dirección "En materia de prueba rige para el Juez el principio de apreciación de la prueba según las reglas de la sana crítica -conforme el art. 384, CPCC de la Provincia de Buenos Aires-, es decir aquellas reglas que son aconsejadas por el buen sentido aplicado con recto criterio, extraídas de la lógica, basadas en la ciencia, en la experiencia, y en la observación para discernir lo verdadero de lo falso. Asimismo, que es competencia propia del juez de la causa la apreciación o ponderación de la prueba producida, por lo que dicha ponderación sólo puede ser descalificada por la Alzada en caso de que se pruebe que el a quo no ha tenido en cuenta, sea en la producción, elección o valoración de la prueba, las reglas que determina el ordenamiento adjetivo

vigente, o cuando la valoración de la misma resulta palmariamente ilógica, irracional o arbitraria". (cfr. [C., O. O. vs. Municipalidad de General San Martín s. Pretensión anulatoria /// Cámara de Apelación en lo Contencioso Administrativo, General San Martín, Buenos Aires; 18-oct-2011; Rubinzal Online; RC J 13128/11](#)).” (Del voto del Dardo Troncoso en autos: "Bastarrica Diego Martin C/ Majluf Hebe Beatriz E Irma Ursula Kemel -Titulares del comercio que gira bajo la denominación de "Casa A. Majluf" S/ Despido indirecto por falta pago haberes", Expte N° 65956/2014).

Por todo lo expuesto corresponde rechazar el recurso de apelación intentado con costas a las apelantes en su carácter de vencidas. Asimismo, conforme lo dicho precedentemente, se deberá ampliar el resolutorio del fallo en crisis, librándose, en el origen, el oficio correspondiente al Consejo Provincial de Educación a fin de notificarle sobre las medidas dispuestas a fs. 218 vta., puntos 1° y 2°, para asegurar a la denunciante el efectivo cumplimiento de su tareas conforme lo determinado en el fallo de primera instancia. Por todo ello, esta Sala 2 de la Cámara Provincial de Apelaciones Civil, Comercial, Laboral, de Minería y Familia con competencia en las II, III, IV y V Circunscripciones Judiciales;

RESUELVE:

I.- Rechazar el recurso de apelación interpuesto por las denunciadas a fs. 225/232, y en consecuencia, confirmar la resolución interlocutoria de fecha 27 de noviembre de 2018 obrante a fs. 195/220.

II.- Líbrese oficio al Consejo Provincial de Educación, en el origen, conforme lo considerado.

III.- Imponer las costas de alzada a cargo de las denunciadas en su carácter de perdidosas (arts. 68 del CPC y C).

IV.- Regular los honorarios de los Dres. ... y ... en la suma de un mil ciento noventa y cuatro pesos (\$1.194,00) para cada uno de ellos más la pertinente alícuota de IVA de así corresponder (art. 15 LHP).

V.- Protocolícese digitalmente. Notifíquese electrónicamente y oportunamente vuelvan al juzgado

de

**Dra. Gabriela Calaccio -
Dra. Victoria Boglio - Secretaria de Cámara**

origen.
Dr. Dardo Troncoso