Comodoro Rivadavia,  de febrero de 2020.

**VISTOS Y CONSIDERANDO:**

Estos autos caratulados: **"G., V. C. s/ DENUNCIA (LEGAJO DE COPIAS)" EXPTE. N° 696/2019**, venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia de Familia N° 1 (Expte. N° 1156/2019) por haber interpuesto la demandada –C. P. S.A.- a fs. 91/92 recurso de reposición con apelación en subsidio contra la resolución de fs. 89/90 que la intima al cese de todo posible acto de violencia y discriminación en el ámbito laboral, como así también a la realización de un plan que incluya cursos de formación en materia de derechos humanos de las mujeres y discriminación.

Rechazado el recurso de reposición se concede el de apelación en subsidio, elevándose los autos a los fines de resolver.-

**I.-** La recurrente en su memoria de fs. 91/92, critica la medida por considerarla improcedente. Expresa que la actora dejó de ser su empleada desde enero de 2019 y en consecuencia la medida devino abstracta, toda vez que no existe posibilidad de que padezca ningún tipo de violencia o discriminación en el ámbito laboral. Afirma que la intimación ordenada responde a la valoración de las manifestaciones unilaterales de la actora sin ponderar los elementos probatorios ofrecidos por su parte, ni siquiera ha sido examinada por el Equipo Técnico Interdisciplinario. Asevera que carece de toda responsabilidad por los pretensos hechos postulados por la Sra. G.. Concluye que por no haberse acreditado mínimamente la plataforma fáctica por ella denunciada, se debe revocar la medida. Hace reserva del caso federal.

**II.-** De las constancias de la causa surge que la actora denunció a su empleadora -C. P. SA- por

violencia de género en virtud de que fue despedida porque –según sostiene- decidió realizar un tratamiento de fertilidad asistida.

Relató los hechos, describió la conducta de la empleadora, alegó que el despido fue discriminatorio y generador de violencia sexual y reproductiva, psicológica, económica y laboral. Invocó los perjuicios sufridos y la afectación de su grupo familiar.

Solicitó se dicten como medidas de protección, prevención y sanción contra la violencia en razón de género que, intimando a la empleadora: a) cesar todo acto de violencia y discriminación en el ámbito laboral con afectación a los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres que allí se desempeñan, b) prevenir actos similares a través de un plan que incluya cursos de formación en materia de derechos humanos de las mujeres y prohibición de discriminación y c) imponer una multa a la empresa como sanción por la vulneración de sus derechos. Funda la acción en la ley 26.485. Adjunta documental y ofrece prueba.

A fs. 38/39, la magistrada deniega la petición por exceder su competencia y sostener que el pedido debe canalizarse por medio de una demanda laboral. Asimismo considera que la relación laboral extinguida no encuadra dentro de las disposiciones de la ley 26485 y considera que la accionante debe ocurrir por ante el fuero laboral por las vías procesales pertinentes.

Dado que la decisión fue impugnada por la actora, éste Tribunal oportunamente revoca la resolución y ordenó que en la instancia de grado se le dé el trámite que corresponda.

Tramitada la causa la jueza resolvió las medidas que aquí se impugnan.

**III.-** En el caso, la jueza fundó la medida adoptada en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar

y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”, CEDAW, Constitución Nacional (art. 75 inc. 22), Constitución Provincial (art. 22), en la Ley Nacional N° 27.499 y Ley de Protección Integral e Igualdad de Oportunidades y Equidades Genero - XV 26, en la Ley Provincial de Protección contra la Violencia Familiar - Ley XV N° 12- y en la Ley de Protección Integral de las Mujeres N° 26.485.-

Esta última norma define a la violencia contra las mujeres como “toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal…” (art. 4).

En definitiva el cuerpo jurídico se caracteriza por la amplitud con la cual protege a las mujeres de la violencia, ya que abarca tanto el espacio social, laboral y estatal, desde una perspectiva integral, prohibiendo todo tipo de acto de violencia tanto por actores públicos como privados.

Concretamente la ley nacional citada -26.485- y su decreto reglamentario –N° 1011/2010- apuntan a erradicar cualquier tipo de discriminación contra las mujeres y asegurarles el derecho a vivir una vida libre de violencia y es un derecho humano básico que debe ser respetado por el Estado y por los particulares.

Asimismo ponemos de resalto, que la protección de la mujer contra toda forma de violencia y/o discriminación por razón de embarazo, parto o maternidad, así como la protección integral de la familia, y el interés superior del niño, se encuentran especial y concretamente garantizadas tanto en la Constitución Nacional como en diversos instrumentos

internacionales, así como en las leyes citadas -26.485 y 24.632-.

Entre los Tratados Internacionales con jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22), podemos mencionar los siguientes: la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 25 inc. 2); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 10 inc. 1 y 2); la Declaración de los derechos del niño (principio 4); y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (art. 11 inc. 2. a).

Por otra parte, los siguientes instrumentos internacionales también contienen disposiciones específicas tendientes a garantizar la citada protección: la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social (art. 11 inc. b y c); la Declaración de Filadelfia de 1944 relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (ap. III); el Convenio de la OIT N° 3 sobre protección de la maternidad (art. 3); el Convenio de la OIT N° 103 sobre protección de la maternidad (arts. 3 y 6); la Recomendación de la OIT N° 95 sobre la protección de la maternidad (art. 4.1); el Convenio de la OIT N° 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación; la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (art. 10.2); la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. 7); entre otros.-

Ahora bien, en el caso de autos la actora relató los hechos, describiendo situaciones de maltrato y discriminación sufridas en el ámbito laboral, la negativa a recibir los certificados médicos presentados por su parte justificando sus ausencias y estado de salud y demás circunstancias denunciadas, que culminaron con su despido con causa. Manifestó que la razón real

del despido fue el tratamiento de fertilidad que realizó y su posterior embarazo –acta de fs. 28/29-

A fs. 67/79, la demandada negó que el embarazo haya sido la causa del despido, expresó que la Sra. G. inició su vínculo laboral con la empresa en el año 2012 y alegó que fue despedida con causa – fs.76vta./77vta.- y notificada mediante acta notarial el 4 de enero de 2019, no asistiendo mas al establecimiento médico desde enero del año 2019, por lo que la medida deviene abstracta.

De la documental glosada a fs. 4/25, surge que la actora puso en conocimiento de la empresa que estaba iniciando un tratamiento de fertilidad asistida en la Capital Federal.

Asimismo del certificado de de fs. 18 recepcionado por la empresa el 4 de enero de 2019, surge que la actora debía continuar en reposo laboral por riesgo de aborto.

Ese mismo día se le comunicó a la actora su despido.

Claramente, mas allá de la facultad rescisoria del contrato de trabajo que tiene demandada, el distracto decidido por C. P. S.A., en el contexto del tratamiento de fertilización asistida y embarazo en el que se encontraba la Sra. G. es un acto de violencia y discriminación en el ámbito laboral asociado a su condición de mujer.

Es que el despido decidido por la demandada durante el período en que la trabajadora goza de especial tutela, máxime cuando había realizado un tratamiento de fertilidad asistida, vulneró la protección de la mujer, de la maternidad, de la familia y del interés superior del niño contemplado por las normativas citadas.

Y ello va mas allá de que la Sra. G. no se encuentre ya trabajando en la empresa, lo cierto es que la situación de discriminación aconteció y es deber del Estado prevenir actos de similar entidad.

En este contexto la medida ordenada, sobre capacitación en materia de género es una medida adecuada y necesaria para evitar la reiteración de situaciones perjudiciales para las mujeres con un alto impacto en la vida personal y familiar de ellas.

Los estereotipos y sesgos patriarcales persisten en nuestra cultura androcéntrica.

Por ello, sin dudas la mayor difusión, información adecuada y sobre todo educación sobre los derechos y los mecanismos para reclamar cuando se es víctima de alguna de estas prácticas y metodologías que en algunos casos se extienden a lo largo del tiempo y sin solución de continuidad son medidas adecuadas para evitar la perpetuidad de la discriminación en la sociedad y organización laboral (Spaccarotella, Sabrina, Violencia laboral hacia las mujeres: la visibilización de una conducta reprochable y de difícil sanción, Publicado en: DFyP 2018 (febrero), 253, Cita Online: AR/DOC/2645/2017).

Por lo expuesto, corresponde rechazar el recurso de apelación interpuesto por C. P. S.A. y confirmar la resolución de fs. 89/90.-

**IV.-** Las costas de esta instancia se imponen a la recurrente, por el principio objetivo de la derrota (art. 69 del C.P.C.Ch.).

La regulación de honorarios por los trabajos realizados en esta instancia se efectuará teniendo en cuenta el resultado obtenido y la relación entre la gestión profesional y la probabilidad de efectiva satisfacción de la pretensión reclamada y las pautas de los arts. 5 a 8, 32 y 13 del régimen arancelario.

Por ello, la **Sala A** de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial con asiento en la ciudad de Comodoro Rivadavia,

**R E S U E L V E :**

**1°)** Rechazar el recurso de apelación interpuesto por C. P. S.A. a fs. 91/92 y confirmar la resolución de fs. 89/90.

**2°)** Las costas de ésta instancia se imponen a la recurrente vencida.

**3°)** Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizados en esta instancia de los Dres. J. S. G. P. y H. H. P. P. en forma conjunta, en el VEINTICINCO (25%) POR CIENTO de los honorarios que corresponda regular por éste incidente en la instancia de origen.

**4°)** Tener presente la reserva del caso federal –Punto III fs. 92-.

**5°)** Regístrese, notifíquese y devuélvase.-

La presente se dicta por dos jueces de cámara en razón de encontrarse vacante un cargo de camarista en la Sala y por haber concordado en la solución del caso (Ley V-17).

**Fernando NAHUELANCA** — **Julio Antonio ALEXANDRE**

**JUEZ de CAMARA** — **PRESIDENTE**

**REGISTRADA BAJO EL Nro. DEL AÑO 2020**

**DEL LIBRO DE SENTENCIAS INTERLOCUTORIAS**