--- Trelew, 11 de mayo de 2022.----------

----**VISTOS Y CONSIDERANDO:**----------

-I.- Que por resolución de fecha 01/04/2022, la Jueza titular del Juzgado Laboral N° 3 de Trelew declaró su incompetencia para entender en los autos principales, señalando que del relato de la denunciante se advierte que, si bien habría existido una relación laboral con el denunciado, la misma habría llegado a su fin en el mes de diciembre del año 2021, habiendo señalado que los hechos que denuncia como acusación hacia su persona ocurrieron el día 22/03/2022. Como consecuencia de ello, y entendiendo que los hechos relatados podrían derivar en una demanda civil entendió que corresponde intervenir el Juzgado Civil y Comercial de esta ciudad que resulte sorteado.----------

----Que, por resolución de fecha 05/04/2022, el Juez titular del Juzgado Civil y Comercial de la ciudad de Trelew se opuso y generó el conflicto negativo de competencia que viene a resolver. Sostuvo que de la lectura de la denuncia policial surge que la denunciante habría sido víctima de violencia de género durante el transcurso de la relación laboral, por lo que resulta competente el Juzgado Laboral donde fue interpuesta. Como fundamento de ello cita las SIF 18/2018, SIF 02/2019 y SIF N° 21/2019 de esta Sala. ----------

-II.- Que el art. 22 de la ley 26.485 establece que debe entender en situaciones de violencia “el/la juez/a que resulte competente en razón de la materia según los tipos y modalidades de violencia de que se trate", asumiendo el Juez del Civil y Comercial N° 2 de la ciudad de Trelew que en este caso la modalidad correspondiente fue la laboral. ----------

----Tanto la ley 26.485 en su art. 6, ap. c como la Ley XV N° 26 caracterizan a la violencia laboral contra las mujeres en términos similares, identificándola como toda 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. Agregan también, que constituye igualmente violencia contra las mujeres en el ámbito laboral el quebrantamiento del derecho de igual remuneración por igual tarea o función; e incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral (conf. CNTrab, Sala II, 16/02/2012, SD 100146- Expte. 31.939/2009 - “R. F., P. c/ Citytech S.A. s/ mobbing” en elDial.com - AA75EB). ----------

-------Se ha dicho al respecto que la violencia laboral “...consiste en el ejercicio deliberado y abusivo del poder que se exterioriza en el desarrollo y ejecución del contrato de trabajo y que ocurre en el lugar donde debe permanecer o acudir la persona trabajadora para prestar sus servicios bajo el control directo o indirecto de la empleadora. Dicho actuar ilegítimo puede ser llevado a cabo por compañeras o compañeros de la persona trabajadora, por empleadas o empleados superiores, por la propia empleadora y hasta por un tercero o tercera persona, mediante toda acción,

conducta o inactividad ejercida o tolerada en el ámbito laboral. Tiene por objeto obtener un resultado concreto que tiende a doblegar la voluntad de la víctima, ya sea para que abandone su puesto de trabajo, renuncie, sea despedida o como exigencia para que se mantengan o no sus condiciones laborales (como por ejemplo: obtener mejoras en la remuneración, ascensos u otros beneficios del contrato de trabajo), circunstancias que restringen la esfera de la libertad y constituyen un atentado a la dignidad, la integridad física, moral o sexual de quien presta su fuerza de trabajo" (CNTrab., Sala I, SD 93193, 03/12/2018,"C.R., S.R. C/ COTO C.I.C.S.A. Y OTROS S/ DESPIDO"; idem CNTrab., Sala I, SD 92.930, 28/09/2018, "D.S.A., C.R., c/ Massalin Particulares SA s/ Despido"). ----------

-----De la denuncia formulada por L. A. P. surge que trabajó durante tres años en el estudio "Musas" propiedad del denunciado, G. V., dando clases de acrobacias, habiendo decidido dejar de trabajar en ese lugar en el mes de diciembre de 2021. Asimismo, relata que posteriormente a ello se entera que el Sr. V. contrató a un profesor que según relata tenía denuncias por abuso, agregando que una ex alumna le comentó la situación y que hizo una publicación en su Instagram y que la denunciante al ver dicha publicación decidió compartirla haciendo un comentario por haber sido profesora del lugar así como de la responsabilidad de tener a una persona con dichos antecedentes trabajando con menores. Luego refirió que, como consecuencia de la publicación realizada, recibió una carta documento del Sr. V. acusándola de entrometerse en su intimidad, perjudicándolo personal y económicamente, exigiéndole que se retractara públicamente de lo sucedido, y exigiéndole un resarcimiento económico por daños y perjuicios.----------

----De los términos de la denuncia, surge que si bien la denunciante conoció al Sr. V. por haber sido empleada suya en un estudio de danzas, lo cierto es que el motivo de aquella no resulta consecuencia de la relación laboral que los uniera sino de una intimación efectuada por el denunciado mediante carta documento por la publicación supuestamente efectuada por L. A. P. en una red social, circunstancia que no puede ser encuadrada como violencia de tipo laboral.----------

----Es que, tal y como fuera indicado por esta Alzada mediante SIL N° 49/2019, tanto la Corte Nacional como la bonaerense han dirimido conflictos de esta clase a favor del fuero laboral, pero solo cuando las medidas protectorias se ceñían "exclusivamente" a ese ámbito, excluyéndolo cuando la pretensión excedía del marco estrictamente laboral (CSJN, doctr. causa L. 119.389, "López", res. de 23-IX2015; SCBA LP B 75586 RSI-567-18 I 14/11/2018, "C. C., M. c/ L. C. ,J. s/ Materia a categorizar. Conflicto de competencia art. 7 inc. 1°, ley 12.008", Sumario B4007074). ----Por lo tanto, toda vez que el motivo que originó la denuncia realizada por L. A. P. no fue como consecuencia de una relación laboral, sino por una intimación efectuada por el denunciado mediante Carta Documento, corresponde resolver la controversia determinando que resulta competente para el conocimiento del hecho denunciado el Juez titular del Juzgado Civil y Comercial N° 2 de esta ciudad.----------

----Por estos fundamentos, la Sala "A" de la Cámara de Apelaciones con asiento en la ciudad de Trelew; **RESUELVE:** ----------

----DIRIMIR el conflicto negativo de competencia suscitado, estableciendo que deberá continuar entendiendo en el presente proceso el Juzgado Civil y Comercial N° 2 de la ciudad de Trelew. ----------

-----NOTIFICAR mediante oficio de estilo al Juzgado Laboral N° 3 de la ciudad de Trelew. ----------

----Regístrese, notifíquese y devuélvase al Juzgado Civil y Comercial N° 2.----------

NATALIA I. SPOTURNO	**MARCELO F. PERAL**	**FLORENCIA CORDON FERRANDO**
JUEZA DE CAMARA	**PRESIDENTE**	**JUEZA DE CAMARA**

----REGISTRADA BAJO EL N° 21 DE 2022 – SIC - CONSTE.----------

----PABLO S. ETCHART
SECRETARIO DE REFUERZO
DE CÁMARA