Trelew, 19 de septiembre de 2024.

VISTOS: Estos autos caratulados: “E., M. C. c/ D. P., S. s/ Violencia de género - Ley 26.485” (Expte. N° 407 Año 2024 CAT) venidos a despacho a fin de resolver el recurso de apelación interpuesto y fundado por la parte demandada, mediante escrito ID 1571646 (29/07/2024), contra la Sentencia Interlocutoria N° 190/2024 (11/07/2024), concedido en relación y con efecto devolutivo el 31/07/2024, cuyo traslado allí conferido, fue contestado por la parte actora por escrito ID 1588874 (09/08/2024).

Y CONSIDERANDO:

I.- Mediante la Sentencia Interlocutoria N° 190/2024 (11/07/2024) el magistrado de primera instancia, en lo que aquí interesa, hizo lugar a la denuncia efectuada por la Sra. M. C. E. en el marco de la Ley N° 26.485, ordenó al Sr. S. De P. a que cese de inmediato en los actos de perturbación, hostigamiento o intimidación que, directa o indirectamente, afecten la integridad física o psíquica de la Sra. M. C. E. y estableció que la denunciante trabaje en instalaciones distintas a las del denunciado, sea mediante la modalidad de teletrabajo, presencial en la planta de separación y transferencia de Trelew, o en un régimen mixto entre las alternativas referidas y, finalmente, estableció que el presidente del Directorio del Consorcio G. fiscalice de manera personal y periódica el cumplimiento de lo resuelto.

Para así resolver, señaló que la presente causa se enmarca en el procedimiento previsto por la Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres, cuyo objeto es garantizar una vida libre de violencia para las mujeres y promover la igualdad de género, incluyendo la violencia psicológica, económica y laboral. Hizo referencia a la Convención de Belem do Pará y la CEDAW, a la obligación de prevenir, sancionar y erradicar la violencia y discriminación hacia las mujeres, con especial atención en el ámbito laboral, donde las relaciones de poder y el hostigamiento pueden afectar gravemente su integridad física y psicológica.

Agregó que, en la presente causa, se probó a través del testimonio de la psicóloga tratante que la trabajadora sufrió hostigamiento y humillaciones en su entorno laboral, lo que ha generado un trastorno adaptativo mixto y ansiedad generalizada. Que los síntomas de esta afectación persisten debido a la continuidad de los factores estresantes en el lugar de trabajo. Se concluyó que el cese del hostigamiento y el ambiente laboral dañino es fundamental para la recuperación de la trabajadora.

II.- La parte demandada interpuso fundadamente recurso de apelación. Señaló que el fallo es arbitrario, ya que omitió hacer mención al acto o conducta que él habría realizado que es contrario a la Ley N° 26.485.

Aduce que la sentencia se basó únicamente en el testimonio de la psicóloga de la denunciante, quien emitió un relato basado en los dichos de la propia denunciante sin que ello constituya una prueba pericial válida. Que no se dio intervención al equipo interdisciplinario para evaluar los daños alegados, y que se omitió mencionar otros factores, como la pérdida de un hijo que pudo haber influido en los síntomas que la psicóloga describió, lo que plantea dudas sobre la validez del diagnóstico atribuido exclusivamente al ámbito laboral.

Refiere que no valoró la abundante prueba testimonial y documental presentada por la parte demandada, que demuestra que la denunciante trabajó mayormente desde su domicilio en los últimos años y que no existen conductas o agresiones que puedan incluirse dentro de los parámetros establecidos por la Ley N° 26.485.

III.- La parte actora, al contestar el traslado conferido, señaló que en los casos de acoso laboral, su probanza resulta difícil, en función de que, por lo general, se realizan de manera solapada y oculta, con una sucesión de circunstancias menores que tiene una finalidad persecutoria encubierta. Cita jurisprudencia y efectúa una valoración sobre el testimonio de los testigos aportados por la demandada.

Adujo que el testimonio de la Lic. G. es central en el caso, ya que señala el impacto psicológico que las conductas del Sr. D. P. han tenido sobre la denunciante. Que los informes, incluidos los del psicólogo de parte de la empleadora, Lic. F. N., también reforzaron la existencia de daños psicológicos que justifican la continuidad de la licencia laboral. Subraya la importancia de evitar la exposición a la fuente del maltrato como medida para la recuperación psicológica.

Destacó que no buscó con la presente acción un beneficio económico, sino la cesación de las conductas hostigantes y la posibilidad de trabajar en un ambiente libre de maltrato.

IV.1.- Pasando a resolver, cabe indicar que las medidas adoptadas por el juez de primera instancia fueron dispuestas dentro de un procedimiento iniciado en el marco regulatorio previsto por la Ley Provincial XV N° 26, Ley Nacional N° 26.485 y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos específicos en la materia (Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW- y Convención para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia contra las Mujeres Convención de Belem do Pará-). Estas medidas son ordenadas dentro de su acotado marco regulatorio, orientado a la adopción de las medidas urgentes, para resguardar la integridad psicofísica de quien resulta *prima facie* víctima de violencia, incluso en un ámbito laboral.

Las normas antes referidas establecen un marco de actuación acotado para la magistratura, quienes deben juzgar en la emergencia, ello motiva que la autoridad judicial

deba intervenir en aquellos casos en que advierta una situación de riesgo para quien las invoca. Tienen como principal objeto proteger a todas aquellas personas que sufren alguno de los tipos de violencia bajo cualquier modalidad, cuya efectividad debe ser tal que deberá garantizar la no reiteración de los hechos de violencia para el futuro. Sin embargo, esto no significa que cuando se dicta una resolución que pone fin al procedimiento, como sucede en la presente causa, no deba hacérselo desprovisto de elementos que den por ciertos los hechos de violencia denunciados.

Cabe aclarar que, si bien no debe limitarse la evaluación del proceso de violencia a un solo hecho y su concesión puede admitirse solo ante una sospecha de verosimilitud en su ocurrencia, no menos cierto es que debe existir —al menos— un incidente concreto o un indicio del maltrato o de una situación de riesgo, que motive el inicio del procedimiento correspondiente por violencia de género —en cualquiera de sus formas— a los fines de dar una respuesta urgente a una situación que se debe presentar como inminente.

Se requiere, entonces, la existencia de una apremiante necesidad de poner fin a situaciones de riesgo que afecten de manera actual la integridad de la mujer, siendo ajeno a su ámbito la dilucidación de otras cuestiones no descriptas o enunciadas en la norma, como por ejemplo, aquellas que hacen a cuestiones propias de la relación de empleo (conf. CAT, Sala A, SIF N° 23/2020).

En este sentido, se puede considerar que existe una situación de violencia de género a las agresiones que se expresan, entre otras manifestaciones, en hechos ciertos y determinados con contenidos violentos realizados por el autor con un sentido o significación social de discriminación para la mujer (conf. esta Cámara, Sala A, SIF N° 23/2020, con cita a C. en lo Penal de Trelew, SD N° 67/2017).

Se requiere, entonces, la existencia de una apremiante necesidad de poner fin a situaciones de riesgo que afecten de manera actual la integridad de la mujer, siendo ajeno a su ámbito la dilucidación de otras cuestiones no descriptas o enunciadas en la norma, como por ejemplo, cuestiones que hacen a la organización laboral.

2. En la causa, se aprecia que los hechos denunciados por la Sra. E. se encuentran desprovistos de mayores elementos de prueba que permitan forzar el convencimiento en relación a que efectivamente existió una situación de violencia de género en un contexto laboral. De los informes proporcionados al expediente por su profesional tratante, Lic. Karina G., así como de su testimonio brindado, solo surge que la denunciante se encuentra trabajando en su sintomatología que *“…está íntimamente relacionada con la problemática vincular suscitada en su lugar de trabajo”*.

Sin embargo, en la denuncia inicial que obra a fs. 01 del expediente se advierte la mención de “conductas inapropiadas e ilegales” del Sr. D. P.; “numerosas acciones” donde la denunciante fue víctima de humillaciones, intimadaciones y actos de acoso, incluyendo mails; amenazas de despido; impedimento de contactos con compañeros de trabajo; obstrucciones a licencias por embarazo; violaciones a licencias médicas; etc. Sin embargo no se dieron pormenores de estas circunstancias ni se acompañó ningún otro elemento que las corrobore, como por ejemplo los mencionados correos electrónicos.

En las cartas documentos que se agregan al inicio del expediente, también se mencionan actos de intimación y violencia verbales y a través de mails; la situación refería a la licencia médica; modificaciones en la jornada de trabajo; quita de gastos de movilidad; cambio de tareas sin capacitación; el insulto en una reunión de trabajo (fs. 03 a 13). No obstante, tampoco existe ninguna prueba directa ni indirecta de todas esas circunstancias, que —vale agregar— son mencionadas sin mayores precisiones.

A su vez, en la audiencia del día 19/12/2023 (fs. 14), la Sra. E. refiere que el hecho del insulto es del año 2016, mas no recuerda quien estaba presente, ni otras circunstancias. Además de ello, en la declaración menciona al Dr. A. G. y a F. C. como posibles testigos de los hechos denunciados, siendo que el primero no fue a declarar y el segundo no refirió ni validó ninguna situación violenta (ver fs. 18 vta).

A fs. 15 obra la audiencia celebrada el día siguiente con el Sr. D. P. donde da su versión de los hechos denunciados, y también menciona diversas cuestiones que hacen a su situación laboral en el consorcio. Incluso nombra a la Sra. C. S. como una persona que compartía el espacio de trabajo con las partes, quien tampoco refiere ninguna situación violenta en su declaración testimonial (ver fs. 19 vta.).

Tampoco se advierte ninguna circunstancia que permita señalar que ha existido una situación de persecución laboral contra la denunciante, siendo absolutamente huérfano el trámite de toda prueba al respecto; como hubiera sido mínimamente —por ejemplo— la presentación del legajo laboral de la denunciante.

3. En todo lo dicho no debe olvidarse que, si bien en los procesos de violencia de género es fundamental considerar la declaración de la víctima, ésta no puede ser la única prueba que sustente la denuncia. Su testimonio debe estar respaldado por otros elementos probatorios, sean directos o indirectos, como los indicios, que deben ser serios, plurales y concordantes, garantizando así una valoración integral y objetiva del caso. Ello se complementa también con que estos sistemas de protección de la mujer frente a la violencia de género disponen que, ante una denuncia de este tipo, se deba activar la intervención judicial de manera inmediata. En estos casos, el Tribunal, además de dictar medidas

protectorias urgentes, está obligado a recabar mayores elementos de prueba, como por ejemplo requerir informes de equipos interdisciplinarios. Esto debe hacerse con celeridad, garantizando el derecho de defensa del denunciado, promoviendo un proceso ágil y equilibrado.

Es fundamental que los jueces identifiquen claramente los hechos violentos denunciados, permitiendo su correcta prueba. Esto es clave para asegurar el acceso a la justicia para las mujeres, respetando el principio de debido proceso y garantizando el derecho de defensa del denunciado. No se trata de favorecer "automáticamente" a la mujer por su género, sino de evitar estereotipos y garantizar una justicia equitativa, abordando las desigualdades estructurales sin generar nuevas formas de discriminación.

Por ello es necesario en estos casos que la judicatura recopile las pruebas necesarias para visualizar el contexto de violencia o discriminación en el que se desarrollan los hechos, y que resuelvan los casos prescindiendo de cualquier estereotipo que pueda perjudicar a las mujeres o a los hombres. Esto significa que quienes dirigen el proceso deben ser proactivos en la identificación de las desigualdades y en la adopción de medidas que aseguren una justicia equitativa, lo que comienza con la exigencia a las partes de una correcta descripción de los hechos y su prueba consecuente.

Tanto el juzgamiento con perspectiva de género como la protección de la mujer en situaciones de violencia se fundamentan en el principio convencional de igualdad y dignidad del ser humano. Este principio exige que se respeten todas las garantías procesales, ya que una resolución que no lo haga sería arbitraria y discriminatoria. Tratar de manera equitativa a quienes se encuentran en situaciones desiguales es esencial para evitar discriminaciones injustas y garantizar una justicia verdaderamente igualitaria [conf. Basset, Ursula C., "Qué es la perspectiva o enfoque de género y cómo se aplica" en Basset, Ursula C. (dir), Superando Desafíos. Debates actuales sobre los derechos de la mujer. Fund. Konrad Adenauer, Buenos Aires, 2023, en vías de publicación; Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana- conf. Protocolo para juzgar con perspectiva de género- Suprema Corte de Justicia de la Nación México -2006- México; Alonso A.C. y Fernández Andreani P., "Noción de perspectiva de género" en Rev. Der Priv y Com 2022-1 p 102].

En efecto, la Constitución Nacional y los tratados internacionales de derechos humanos, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará), establecen la igualdad de género como un principio central, además de otros instrumentos internacionales con jerarquía constitucional como la Declaración Americana de los Deberes y Derechos del

Hombre; la Convención Americana sobre los Derechos Humanos; y la Declaración Universal de Derechos Humanos, que también resaltan a la igualdad. También el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul - 2011).

Así, la perspectiva analizada también tiene límites, ya que no se trata de otorgar siempre la razón a las mujeres ni de priorizar sus testimonios solo por su condición de género, ya que ello sería perpetuar estereotipos y generar una nueva forma de discriminación. Por el contrario, el objetivo es identificar y corregir las desventajas estructurales que enfrentan las mujeres, para garantizar que las decisiones judiciales reflejen una igualdad sustantiva de derechos [conf. Sancinetti, Marcelo A. (2013). Testimonio único y principio de la duda. Barcelona, España: InDret Penal Revista para el Análisis del Derecho N° 3; Vargas, Nicolás Omar (2016). Violencia de género y estándar probatorio en el proceso penal Parte I. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina: DiarioDPI. Diario Penal N° 116].

4. Tampoco existen elementos para descartar que todas las circunstancias que la actora menciona en su denuncia sobre supuestos cambios arbitrarios en su jornada de trabajo y condiciones laborales; violaciones a sus licencias médicas; quita de gastos de movilidad; falta de capacitación; y otras, no tuvieron que ver —en realidad— con cuestiones atinentes a su contrato de trabajo, enmarcadas en el ejercicio (razonable o no) de las facultades de organización y dirección de su empleador, lo que no necesariamente debe encausarse ante el trámite previsto para situaciones violentas, sino a través de las herramientas idóneas que el sistema jurídico le proporciona. En este sentido, ante la falta absoluta de pruebas para dirimir esa cuestión, no se puede concluir sin más que ha existido una situación de violencia de género en ocasión del trabajo o una de persecución laboral o *mobbing*.

Respecto de este último caso, no debe olvidarse que el concepto de *mobbing* o acoso psicológico en el ámbito laboral se refiere a una conducta continuada y sistemática de persecución que busca desestabilizar emocionalmente al trabajador. Ésta tiene como objetivo causar un daño profundo en la psiquis de la víctima, afectando su dignidad y su salud; la que puede manifestarse a través de acciones activas como gritos o insultos, o pasivas como ignorar al trabajador, su aislamiento, no asignarle tareas o que estas sean denigrantes, como por ejemplo menciona en la legislación provincial la ley X N° 60, y que deben sostenerse en el tiempo (CAT, Sala B, SDL N° 15/2010; CAT, Sala A, SDL N° 26/2019).

Sin embargo, como ha señalado recientemente esta Sala, para que exista *mobbing*, es necesario diferenciar aquello que constituye “acoso” de las tensiones ordinarias —aunque negativas— que pueden subyacer en toda comunidad de personas de las que no se encuentra exento el entorno laboral. Es decir, no todas las situaciones que revelen un

conflicto entre la persona que trabaja y su superior jerárquico o sus pares pueden calificarse, sin más, como acoso moral. De manera que la presencia de una situación de este tipo con consecuencias jurídicas requiere entonces la verificación de un reiterado y regular proceder perverso, el que con frecuencia tiene finalidad de segregar o eliminar al acosado de la comunidad de trabajo (conf. CAE, SDC N° 25/2022, con cita a Olivares, "Mobbing", Acoso Psicológico en el ámbito laboral, Lexis Nexis. Depalma. Pág. 13; Daniel Stortini en "Trabajo igualitario y acoso laboral" en Revista de Derecho Laboral, Discriminación y violencia laboral, tomo II, ed. Rubinzal – Culzoni. 2009, p. 445 y ss.; "Bayley Bustamante, Lilia M. c. Abeledo Gottheil Abogados SC y otro s/ despido", sentencia definitiva N° 16.626, del 26/05/29/05/2009, del registro de Sala X).

5. En definitiva, el magistrado de primera instancia al instar al Sr. D. P. a cesar de inmediato en todo acto de perturbación, hostigamiento o intimidación que pudiera afectar a la Sra. E. dio por cierto los hechos de violencia por ella denunciados. Sin embargo, como se dijo, tales hechos de violencia no se encuentran acreditados en la causa.

Por el contrario, sí se encuentra acreditado, de acuerdo a lo informado por la profesional tratante de la Sra. E., la necesidad de brindar herramientas a la denunciante para que pueda afrontar su jornada de trabajo sin que ello sea en desmedro de su salud. Así, como *obiter dicta*, puede resultar razonable que se revisen las condiciones en que la Sra. E. realice su trabajo.

En virtud de todo lo expuesto, siendo que, como se dijo, no se encuentran acreditados en la causa los hechos de violencia denunciados por la Sra. E., corresponde hacer lugar parcialmente al recurso de apelación interpuesto, para dejar sin efecto la resolución recurrida en cuanto hizo lugar a la denuncia efectuada por la Sra. M. C. E. en el marco de la Ley N° 26.485 y ordenó al Sr. S. D. P. a que cese de inmediato en los actos de perturbación, hostigamiento o intimidación que, directa o indirectamente, afecten la integridad física o psíquica de la Sra. M. C. E.; confirmando la resolución con respecto a que la Sra. E. trabaje en instalaciones distintas a las del Sr. D. P., sea mediante la modalidad de teletrabajo, presencial en la planta de separación y transferencia de Trelew, o un régimen mixto entre las alternativas referidas, y siendo el presidente del Directorio del Consorcio G. el encargado de fiscalizar de manera personal y periódica su cumplimiento.

V.- Por último, en atención a cómo se resuelve el presente, las costas de esta alzada se imponen en el orden causado.

Teniendo en cuenta la calidad, eficacia y extensión de los trabajos realizados, resultado obtenido y el carácter en el que actuara, se regulan los honorarios del Dr. D. F. G. F, letrado patrocinante del Sr. S. D, P., y los del Dr. T. A. V., letrado patrocinante de la Sra. M. C.

E., ambos en la suma representativa de 2 JUS (arts. 5, 6 bis, 13, 32 y 46 de la Ley XIII Nro. 4), con más el IVA si correspondiera (art. 1ro. Res. Gral. D.G.I. 4214/96 Leyes 23.349 y 23.871).

En su mérito, la Sala "B" de la Cámara de Apelaciones con asiento en la ciudad de Trelew, **RESUELVE**:

I) REVOCAR parcialmente la Sentencia Interlocutoria N° 190/2024 (11/07/2024), en cuanto hizo lugar a la denuncia efectuada por la Sra. M. C. E. en el marco de la Ley N° 26.485 y ordenó al Sr. S. D. P. a que cese de inmediato en los actos de perturbación, hostigamiento o intimidación que, directa o indirectamente, afecten la integridad física o psíquica de la Sra. M. C. E.; confirmando la resolución con respecto a que la Sra. E. trabaje en instalaciones distintas a las del Sr. D. P., sea mediante la modalidad de teletrabajo, presencial en la planta de separación y transferencia de Trelew, o un régimen mixto entre las alternativas referidas, y siendo el presidente del Directorio del Consorcio G. el encargado de fiscalizar de manera personal y periódica su cumplimiento.

II) IMPONER las costas de segunda instancia en el orden causado.

III) REGULAR los honorarios del Dr. D. F. G. F y los del Dr. T. A. V., ambos en la suma representativa de 2 JUS, con más el IVA si correspondiera.

IV) DEJAR constancia de que la presente se dicta por dos miembros del Tribunal, por haber coincidencia de opinión y encontrarse en uso de licencia el restante vocal de Sala, Dr. Sergio Rubén Lucero (artículo 274 del C.P.C.C y artículo 9 del Acuerdo Extraordinario 3145 S.T.J.Ch.).

V) REGÍSTRESE, notifíquese y devuélvase.

GUILLERMO NICOLÁS WALTER
JUEZ DE CÁMARA

ALDO LUIS DE CUNTO
PRESIDENTE

REGISTRADA BAJO EL N° ___053___ /2024 -SIL- CONSTE.

P. S. ETCHART
SECRETARIO DE CÁMARA