

AUTO INTERLOCUTORIO NÚMERO UNO

Córdoba, seis de febrero del año dos mil veintitrés.

Y VISTOS: Estos autos caratulados “**C., M. – DENUNCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO**” (**Expediente _____**), traídos a despacho a los fines de resolver las actuaciones tramitadas por ante este Tribunal conforme lo previsto por los art. 11 y 12 de la Ley 10.401 y 99 de la Ley 10.305 y determinar si existió **violencia de género de tipo psicológica en el ámbito laboral** hacia la demandante Sra. M. E. M. por parte del demandado Sr. M. M. C.

DE LOS QUE RESULTA:

- 1) A fs. ½ obra formulario de denuncia efectuada el día 09/08/2019 ante la Mesa de Entrada de denuncias por Violencia Familiar y Género suscripto por la Sra. M. E. M., en contra del Sr M. M. C., acompañando en la oportunidad copia de su documento nacional de identidad.
- 2) A fs. 4/6 obra escrito, con efectos de demanda por sus características, dirigido a la Unidad Judicial, suscripto por la Sra. M. E. M. con el patrocinio de la Dra. Noelia Andrea Dubini. Acompañó documental a saber: 2 fotos color (fs.7/8), certificado de la Clínica de la Salud y el Trabajo (fs.9), certificado suscripto por el Dr. Jorge Rafael Casco (fs. 10), constancia de atención de fecha 27/1/2019 (fs. 11), certificado suscripto por Lic. en psicología Herald G. Cabrera (fs.12), control en consultorio de fecha 18/10/2018 (fs. 13).
- 3) A fs. 15 y con fecha 16/08/2019 se avocó la suscripta conforme previsiones de la Ley 10.401, sin disponer medidas cautelares entre denunciante y denunciado y se imprimió el trámite incidental, conforme art. 12 ley 10.401 y art. 99 Ley 10.305.
- 4) A fs. 20 comparece el denunciado M. M. C. con patrocinio de los Dres. Lucas Suaste y Barbara Ciucci y a fs. 23/26 efectúa su contestación a la denuncia y ofrece prueba que hace a su derecho.
- 5) A fs. 29 se tiene por contestada la demanda, y atento el trámite impreso, se provee a la prueba ofrecida, designando días y horas de audiencias testimoniales y confesionales conforme art. 15 y 16 de la Ley 10.401. En el mismo proveído se requirió al Equipo

Técnico Judicial la realización de un informe interdisciplinario conforme lo prescripto por el art. 14 de la Ley 10401.

6) A fs. 66/77 y 82/91 obran incorporadas actas de audiencias testimoniales.

7) A fs. 95/97 y 100/102 obran incorporadas actas de audiencias a las partes con sus letrados patrocinantes.

8) A fs. 104/105 obra agregado informe de evolución del tratamiento psicológico efectuado por la denunciante Sra. M. E. M.

9) A fs. 107/110 obra agregado informe técnico interdisciplinario producido por las Lic. Leoni Natalia Soledad y Giacusa Marcela Alejandra, profesionales del Equipo Técnico Judicial.

10) A fs. 111, 113 y 116 y con fecha 25/2/2021 y 09/08/2021 obran actuaciones tendientes a obtener el diligenciamiento de la prueba informativa ofrecida por la denunciante.

11) A fs. 134 obra contestación de oficio de E. SA.

12) Con fecha 20/9/2021 obra incorporada contestación de oficio diligenciado por S. S.A. Habiéndose dictado decreto de autos, quedan las actuaciones en estado de ser resueltas.

Y CONSIDERANDO:

D)QUE en esta instancia del proceso el Tribunal debe resolver conforme lo previsto por los art. 11 y 12 de la Ley 10.401 y 99 de la Ley 10.305 y determinar si existió violencia de género de tipo psicológica en su ámbito laboral hacia la actora Sra. M. E. M. por parte del demandado Sr. M. M. C.; es decir si en éste caso en concreto, los actos o conductas atribuidos por la Sra. M. E. M. al Sr. M. M. C., vulneraron derechos de aquella por su condición de mujer de acuerdo a los parámetros establecidos por **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 (en adelante Ley 26.485); **Constitución Nacional** (en adelante CN); **la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer** ratificada internamente por ley Nacional 23.179 (en adelante CEDAW); la

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer ratificada internamente por ley Nacional 24.632 (en adelante “Belém do Pará”) y el corpus iuris que rige la materia, teniendo en especial consideración para hacerlo una mirada -del caso y de la prueba incorporada- con perspectiva de género, conforme los lineamientos impuestos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) conforme “González y otras Vs. México” de fecha 16/11/2009. Es dable señalar que el juzgamiento con perspectiva de género *“no quiere decir que las mujeres merezcan una protección o status especial ni un privilegio, sino reconocer que la persistencia de los estereotipos sexistas y de discriminación produce que las víctimas de violencia de género tengan que soportar cargas aún mayores que el resto de las víctimas en su tránsito por el procedimiento...”* (Piqué, María Luisa. “Revictimización, acceso a la Justicia y Violencia institucional”. En Género y justicia penal. Ediciones Didot. CABA. 2019. Pag. 322).

Competencia

II) QUE la competencia de la suscripta queda determinada por el art. 7 de la Ley Provincial N° 10.401.

Trámite, perspectiva y principios

III) QUE la presente causa tiene el trámite incidental regulado en el art. 99 de la Ley 10.305, por remisión del art. 12 ley 10.401, conforme decreto de fecha 10/08/2019 (fs. 15).

III. 1) Este trámite impuesto, previsto en el Código de Procedimiento de Familia (CPF), no es neutro en cuanto a los principios que atrae por su aplicación, atento que remite a las reglas previstas en el Libro Segundo, Título VIII, Capítulo I del Código Civil y Comercial de la Nación, (Art. 705/711), entre tales principios, se encuentra la carga dinámica de la prueba. Este último principio, tiene importantes implicancias procesales en materia de género, como lo ha sostenido la Cámara de Familia de Córdoba en autos “Cerquetti” (Expte. 6465967) y la Corte Suprema de Justicia de la Nación en autos “Sisneros” (2014), atento que en los casos de violencia de género existe una dificultad en la producción de la prueba cuando se trata de discriminación laboral invocada, puesto que en general la documentación u otros medios probatorios suelen estar en poder del demandado, por ello, *“...Para la parte que invoca un acto discriminatorio, es suficiente*

con la acreditación de los hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación, y si el reclamante puede acreditar la existencia de hechos de los que pueda presumirse su carácter discriminatorio, corresponderá al demandado la prueba de su inexistencia.” Este principio, aplicable en materia de género, no es extraño al universo laboral, atento que el Convenio OIT N° 190 Sobre la violencia y el acoso, contiene vías de recursos y reparación que incluyen: *“la inversión de la carga de la prueba, si procede, en procesos distintos de los penales”* (OIT. Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 N° 206, párr. 16 e).

III. 2) Asimismo, en el proceso por el que se tramita una causa en materia de género, demanda en este caso, la respuesta jurisdiccional puede resolver sin una rigurosa adhesión al principio de congruencia. Es obligación del Estado Argentino (vía Jurisdiccional), a partir de *“Velásquez Rodríguez c. Honduras”* (CIDH sentencia del 29/7/1988), que establece el sentido y alcance del art. 1 de la Convención Americana de Derechos Humanos, pronunciarse respecto de lo que no fueron objeto de la demanda, pero que luce, indudablemente materia de su competencia. Manifiesta la doctrina *“...el juez no puede excederse condenando ni en más ni en otra cosa que la esgrimida como pretensión en la demanda. Si bien éste es el eje rector, se admite la flexibilización de la congruencia, pero para ello se exige el sinceramiento y la motivación suficiente del apartamiento de la regla, explicando por qué el corrimiento conduce a la “respuesta justa”. La fundamentación debe, además, y de modo inexcusable, argumentar no afectación a la garantía de la defensa. Un ejemplo de esta situación es posible encontrarlo en las resoluciones judiciales en las que se apela a la ley 26.485 y la doctrina vinculada con la temática de género para restituir – en algunas ocasiones, conferir- una igualdad socavada por los estereotipos culturales que anulan los derechos de la mujer”* (González de Vicel, Mariela. El Rol del Juez de Familia en el derecho proyectado. Reforma del Código Civil V. Derecho Privado 06. Infojus. Ministerio de justicia y Derechos Humanos. Presidencia de la Nación. Bs. AS. 2013, pág. 77 y sgs.). Dentro de los pronunciamientos judiciales sobre el activismo judicial: *“la doctrina ha calificado de “inquisitivamente oficiosa” a la intervención judicial en supuestos de violencia contra la mujer. Al respecto, se ha dicho que “estamos frente a*

una cuestión de orden público... “la ineficacia judicial frente a casos individuales de violencia contra las mujeres propicia un ambiente de impunidad que facilita y promueve la repetición de los hechos de violencia en general y envía un mensaje según el cual la violencia contra las mujeres puede ser tolerada y aceptada, lo que favorece su perpetración y la aceptación social del fenómeno,” (“Q., O. A. en Expte. N° 164/2013 c/ M., M. I. s/ Incumplimiento al Régimen de Comunicación” Expte. N° 36/2019, Sentencia de Mayo de 2019. Cámara de Apelaciones de Comodoro Rivadavia).

Traba de la Litis

IV) A los fines de proceder a valorar la procedencia o improcedencia de la demanda, se pasa a exponer la pretensión de la actora y la respuesta del demandado.

IV.1) La Sra. M. E. M. con el patrocinio de la Dra. Noelia Andrea Dubini, formuló denuncia (fs. 1 y 2) y ulterior escrito con requisitos y efectos de demanda (fs. 4/6) con acompañamiento de prueba documental y firma de letrado, por lo que se le dio el carácter de demanda, respetando las exigencias del art. 175 del CPCCC, en contra del Sr. M. M. C. por violencia de género de tipo psicológica en su ámbito laboral conforme art. 5 Ley 26.485 por los hechos ocurridos en el período comprendido entre los meses de agosto 2016 a mayo 2019, imprimiéndose trámite incidental conforme prevé el art. 12 Ley 10.401. Solicitó en la misma se resuelva conforme art. 65 Ley 10326 con el agravamiento previsto en el art. 66 inc. c) del mismo texto legal y lo dispuesto por el art. 6 inc. c) Ley 26.485, refiere: “...*Quiero que esto no vuelva a suceder ni conmigo ni con otra mujer. Que el juez aplique la máxima sanción que considere pertinente al caso. Respecto a mi persona, quiero que deje de hostigarme como mujer, a mi o a cualquier mujer...*” (fs. 2). Expone la Sra. M. E. M. que es empleada de la empresa de Seguridad S. SA, realizando tareas de vigilancia y monitores y que en agosto de 2016 fue asignada a prestar dichas tareas en las instalaciones de la empresa E., estando bajo las órdenes de su supervisor, dependiente también de la empresa S. SA. Que el Sr. M. M. C. era el jefe de seguridad de la empresa E., quien no resultaba su superior en la empresa S. SA, no debiendo responderle, pero que habría empezado a tomar decisiones sobre su trabajo y lentamente habría comenzado con actos persecutorios y hostigamientos hacia la persona

de la denunciante, por su género, siendo la única mujer que desarrollaba tareas en ese espacio por ese entonces. Recalca que el hostigamiento denunciado era de tipo psicológico, de manera diaria, señalando a modo ejemplificativo dichos como “*siendo mina a quien vas a vigilar*”, “*sos un mamarracho*” o “*sos un chiste*”. También refiere la denunciante que el denunciado inventaba causas de mal desempeño en sus tareas, inventado hechos que según la Sra. M. E. M. no protagonizó, usando palabras intimidantes en relación a la pérdida de la fuente laboral, alegando que ello era con el fin de perturbarla y ejercer su poder y sometimiento, utilizando la dependencia laboral de la denunciante, como elemento de poder, usurpando una figura de superioridad que no le correspondía por no ser su empleadora, sino que prestaba servicios de un cliente de esta. Indica como una de las actitudes del hostigamiento desplegado por el Sr. M. M. C. que éste, sin razón y sin justificativo más allá del odio hacia las mujeres, le impidió continuar utilizando un sanitario para mujeres que la denunciante usaba sin inconvenientes, obligándola a usar el baño de hombres, al que acudían todos los conductores de la empresa, siendo la única mujer que debía acudir a ese baño, significando para la Sra. M. E. M. humillación de entrar a un baño de hombres, trayendo aparejado comentarios inapropiados por parte de los demás hombres que acudían al baño conjuntamente con la nombrada, generándole indirectamente problemas de salud física (riñones) por haber evitado acudir a dicho lugar por horas. En razón de tales conductas, denuncia la Sra. M. E. M. que su salud física y psicológica se vio afectada, acompañando certificados médicos de las atenciones recibidas, incluso debiendo solicitar una carpeta psiquiátrica que se extendió por 30 días, y que tales trastornos continuaron aun después de haber sido cambiada de lugar de prestación de tareas por su empleadora S. SA. Destaca que el hostigamiento denunciado fue vivido por el transcurso de más de dos años continuados, generándole pánico a tener problemas con su empleadora, única fuente laboral de la denunciante. Por ello solicita se aplique la máxima sanción establecida en la normativa vigente, ejemplificadora a los fines que el denunciado cese con su misoginia y actitudes persecutorias en razón del género y evitar que otras personas vivencien lo mismo.

IV.2) QUE a dicha pretensión se opone el demandado M. M. C., con el patrocinio de los Dres. Suaste y Ciucci, solicitando el rechazo de la demanda y archivo de las actuaciones

con costas. Efectúa una negativa de todos y cada uno de los hechos y fundamentos de la pretensión deducida a los que me remito en honor a la brevedad, e impugna documental (fs. 23/24). Luego, en la misma presentación (fs. 25) contesta la denuncia negando la existencia de todo tipo de relación laboral con la denunciante y que todos los hechos mencionados por la denunciante consisten en acusaciones falsas y contradictorias. Arguye que su relación contractual es con la firma E. SA (prestataria del servicio de transporte público de pasajeros) en donde desarrolla servicios de control de procedimientos, instaurados y encomendados a las empresas de seguridad y policías adicionales. Señala que para el cumplimiento de sus labores debe trasladarse continuamente a los distintos puntos físicos pertenecientes a E. y que en todos los casos en los que se observa algún incumplimiento de S., recaía en su persona requerir a supervisores suplir las mismas. Adita que las tareas de la Sra. M. E. M. consistían en el monitoreo de las cámaras de seguridad de la Base Central de E. controlando ingreso y egreso de colectivos, autos particulares, personal, etc. Por ello, sostiene que la labor efectuada en la sala de monitoreo estaba establecida por S., siéndole ajeno todas las instrucciones que se impartían por parte de sus superiores y que cualquier requerimiento del personal de S., estos se lo comunicaban a sus supervisores, y que luego podía ser que se lo informaran para que lo trasladara a la empresa E., pero que cualquier decisión por parte de S., el Sr. M. M. C., no intervenía. Luego de ello, sostiene que los hechos mencionados son acusaciones falsas y contradictorias ya que por el desarrollo de su labor, resulta imposible que comparta vínculo laboral con la denunciante, o que se le atribuya haberle impartido órdenes, o que le atribuya responsabilidad en las condiciones de higiene de los baños, aclarando que tales cuestiones están sujetas a las pautas contractuales establecidas entre E. y S. Por último, sostiene que la acusación falsamente formulada, con el único propósito de atribuir hechos carentes de sustento fáctico le han ocasionado un daño moral y un grave perjuicio en el seno de sus tareas en E. Por último efectúa ofrecimiento de prueba testimonial. De esta manera queda trabada la litis todo de conformidad a los vistos precedentes a los que remito.

IV.3) Se admite y tramita la prueba ofrecida por las partes, testimonial y documental la actora, testimonial la demandada, la que es admitida (decreto fecha 16/09/2019), diligenciada y regularmente incorporada al proceso.

Marco normativo

V) QUE previo a entrar al análisis de la cuestión debatida y procurando definir el marco legal que regula el planteo formulado, pasamos a referir los estatutos aplicables la materia que nos convoca.

Nivel Internacional

V.1) La comunidad jurídica internacional, despliega fuertes líneas de reconocimiento de derechos mediante Convenios, con los cuales compromete a los Estados miembros que lo ratifican.

V. 1. a) El Estado Argentino se obliga ante la comunidad internacional por diferentes instrumentos que ratifica en materia de género. Así a más de la genérica protección de que *“Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona”* (art. 3) brindada por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención para la Eliminación de toda Discriminación contera la Mujer (CEDAW) integrada junto con las Recomendaciones Generales 19 y 35 del Comité de CEDAW (11 Período de Sesiones, 1992 y 2017 respectivamente), describe puntillosamente la discriminación contra la mujer, que se pretende erradicar, al decir que es *“... toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales...”* (párr. 7) y que la violencia contra la mujer, basada en su género, es una forma de discriminación que impide gravemente tal goce, incluyendo *“...actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual...”* (párr. 6). Asimismo: *“El Comité considera que la violencia por razón de género contra la mujer está arraigada en factores relacionados con el género, como la ideología del derecho y el privilegio de los hombres respecto de las mujeres, las normas sociales relativas a la masculinidad y la necesidad de afirmar el control o el poder masculinos, imponer los papeles asignados a cada género o evitar, desalentar o castigar lo que se considera un comportamiento inaceptable de las mujeres. Esos factores también contribuyen a la aceptación social explícita o implícita de la violencia por razón de género contra la mujer”* (Recomendación General 35 CEDAW. Párr 19) Además, la CIDH ha sostenido que *“... La violencia contra las mujeres se perpetúa por la persistencia de actitudes y prácticas discriminatorias para*

con las víctimas.” (CIDH, El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y discriminación en Haití. Informe anual, Haití, 2009, párr. 78) Cabe consignar que CEDAW establece que el Estado signatario tomará en todas las esferas, *“todas las medidas apropiadas... para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”* (art. 3). Concretamente, las medidas apropiadas para *“modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”* (art. 5 inc. a). Por otro lado, establece que los Estados parte adoptaran *“...todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas...”* (art. 2 inc. e). Incorporando los actores privados, el Comité CEDAW, refiere que: *“El artículo 2 también impone a los Estados partes la obligación de proceder con la diligencia debida para impedir la discriminación por los actores privados”* (Recomendación General N° 28, Relativa al art. 2 de la Convención, párr. 13). Asimismo: *“La violencia por motivos de género puede constituir una violación de disposiciones específicas de la Convención, aún cuando dichas disposiciones no mencionen expresamente la violencia”*. (Recomendación General N° 28, Relativa al art. 2 de la Convención, párr. 19).

V. 1. b) Dentro de la esfera internacional atravesado por el área de lo laboral, resultan de aplicación, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981 (N° 156), ratificado por Argentina conforme ley 23.451 (29/10/86) y el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo 2019 (N° 190), ratificado por Argentina mediante la Ley 27580. Este último Convenio, es de aplicación material en la causa que no ocupa, atento que *“protege a los trabajadores ya otras personas en el mundo del trabajo.... y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. se aplica a todos los sectores, público o privado....”* (art. 2 CT 190); *“que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza*

instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios...” (art. 3 CT 190), definiendo “«violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual,” (art. 1 CT 190).

Es de referir, la especial atención que la OT dirige al tema enmarcado por la intersección de género y trabajo: *“Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso cual mundo del trabajo” (preámbulo CT 190). La Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (N° 206), completa con el convenio sobre violencia y acoso 2019 (N° 190).*

Nivel regional

V.2) El Estado Argentino se obliga por diferentes instrumentos que ratifica. Relevando los más trascendentes, el sistema interamericano cuenta con una norma genérica en la Convención Americana de Derechos Humanos *“Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. Nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes...”*. (art. 5 1 y 2) y, a su vez, un sistema singularizado para las mujeres en la Convención de Belém Do Para, que establece: *“Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”* (art. 3), y puntualiza *“Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros: a. el derecho a que se respete su vida; b. el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral; c.*

el derecho a la libertad y a la seguridad personal, d. el derecho a no ser sometida a torturas; e. el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona...” (art. 4). Destaca como deber del Estado el de “*abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación*” (art. 7° inc. a). Coherente con esta normativa, el Mecanismo de Seguimiento de esta Convención (MESECVI), presta especial interés a las estrategias Estatales a fin de erradicar la violencia de género, en todas sus formas y la Comisión de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (CEVI) señala en el Tercer Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belém do Pará 2017, que “*la Convención delimita claramente tres ámbitos o escenarios asociados al libre ejercicio de los derechos de las mujeres, sin embargo, el espíritu de la Convención es reiterar que no es el espacio físico donde se realiza la violencia el que la define, sino las relaciones de poder que se producen y la naturaleza de las relaciones interpersonales de las víctimas con sus agresores*” (párr. 35)

Nivel Nacional

V.3) La Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley 26.485), define a la violencia contra las mujeres de manera muy similar a como lo hace la Convención de Belem do Para, centrándose en las razones de género, pero efectúa una importante aclaración, cuando dice “*...basada en una relación desigual de poder...*” y adiciona la violencia indirecta “*toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.*”(art. 4). Protege especialmente a las mujeres en su derecho a la vida sin violencia y sin discriminación, la integridad física, psicológica, sexual y económica, la dignidad, la vida reproductiva, la intimidad y la libertad, la información y asesoramiento adecuado, el acceso gratuito a la justicia, la igualdad real de derechos y oportunidades con los varones y finalmente, un trato respetuoso de las mujeres víctimas y/o vulnerables, evitando toda re victimización. Distingue tipos de violencia: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica y política (conforme Ley 27.533); y diversas modalidades: doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática, en el espacio público (conforme ley 27.501) y

pública-política-pública (conforme ley 27.533). Concretamente, define a la violencia contra la mujer de tipo psicológico *“aquella que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, asilamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización explotación, y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación”* (art. 5.2). Conceptualiza las modalidades de violencia como la forma en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendida la siguiente:...b) laboral contra las mujeres: *“aquella que discrimina a la mujer en los ámbitos de trabajo, públicos o privados.... E incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral...”* (art. 6). En el Decreto Reglamentario, amplía y explica que el hostigamiento psicológico es toda *“acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora, sea como amenaza o acción consumada, y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango, o inferiores”* (Decreto Reglamentario 1022/2010, art. 6 inc. c)

V. 4) Finalmente, la provincia de Córdoba, mediante la Ley provincial N°10.401, sancionada en noviembre de 2016, establece los aspectos jurisdiccionales y procesales vinculados a la aplicación de las disposiciones pertinentes de la Ley Nacional N° 26.485, cuya adhesión se dispuso mediante Ley N° 10.352.

Marco conceptual

VI) Una vez referido el marco normativo que demarca el territorio sobre el que se va a resolver, el paso que sigue es conceptualizar violencia de género en general y psicológica laboral en particular, en razón de la estructura legal pertinente (V 1, V 2, V 3 y V 4) al área que nos ocupa.

VI. 1) Conceptualizaremos en primer lugar a la violencia contra la mujer. Belem do Para la define: “...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 en el privado...” (art. 1), que puede tener lugar: “a)... b) ...en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar...” (art. 2 .b). Y específicamente, el Convenio de la OIT N° 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el mundo del trabajo, define la expresión “«violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual” (art. 1 a y b).

VI. 2) Acotando el genérico concepto de violencia a la tipología psicológica la ley nacional 26.485 especifica: “aquella que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, asilamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización explotación, y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación” (art. 5. 2).

VI. 3) Asimismo, el marco normativo nacional citado (V. 3) conceptualiza la violencia de género modalidad laboral: “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” (art. 6 c)

Pertinencia del encuadre laboral

VII) Reseñado el marco normativo aplicable en las presentes actuaciones y los conceptos de violencia de género psicológica con la modalidad laboral, se debe determinar, preliminarmente la pertinencia o no del encuadre laboral desde el cual se posiciona la actora.

VII. 1) Relación de facto según constancias de autos.

Surge de autos, que la actora, Sra. M. E. M., es empleada de la empresa de seguridad S. SA y el demandado, Sr. M. M. C., “cumple funciones en grupo E. y está a cargo de todo lo que es operativo cumple funciones para lo que se lo contrata y las necesidades de la empresa” (M. M. C., fs. 100). Con esta descripción, el Sr. M. M. C. se desempeña

laboralmente/presta servicios para un cliente (E.) de la empleadora de la Sra. M. E. M. (S. SA).

A los fines de calificar o no el encuadre laboral atribuido por la actora, nos remitimos al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, N° 190 (ver V. 1. a). Sobre el particular, el convenio involucra a *“los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador”* (art. 2.1), lo cual lejos de ser una línea aislada en la OIT, se refuerza con otros instrumentos, valorando los mayores riesgos de sufrir violencia y acoso que *“impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y público en general”* (OIT R 206, art. 8 b). De allí, que en la materia de violencia laboral, para la OIT quien no se encuentra incluido en la categoría patronal, puede ser autor de tal modalidad de violencia, si ejerce las funciones o autoridad de un empleador.

Identifiquemos, en el caso que nos ocupa, que funciones ejercía el Sr. M. M. C. respecto de la Sra. M. E. M.: “Que de lo que se atribuye, cumple funciones en grupo E. y está a cargo de todo lo que es operativo cumple funciones para lo que se lo contrató y las necesidades de la empresa. Que los lineamientos que le baja la empresa para cada predio son los que hace cumplir como directivas. Que en cada empresa hay personal jerárquico para cada función. Que la bajada de línea es de la gerencia general hacia el dicente y el mismo pasa las directivas a quien corresponda en la empresa de seguridad privada o la policía. Que las autoridades en cada estructura, el de mayor jerarquía de la policía que está encargado del área, por otro lado está el supervisor de mayor jerarquía de la empresa y a él es a quien el dicente se dirigía pero no puede precisar la frecuencia con la que hacía un pedido puntual y urgente directo a la Sra. M. E. M. Que muchas veces se comunicaba para lo que hacía falta ... no solo M. E. M. sino quien estuviera cumpliendo servicio Que con M. E. M. nunca ha pasado que tuviera más pedidos que el resto” (M. M. C. fs. 100/100 vta., conteste con las testimoniales de L., fs. 82 vta., A., fs. 88 vta., G. G., fs. 66 vta. y Godoy, fs. 78 vta.). “El dicente pidió un cambio con la finalidad que todos se empaparan de lo que sucedía en los otros turnos ... que la reunión en que se explicó a la Sra. M. E. M. los motivos del cambio de turno fue con el supervisor, el dicente y ella” (M. M. C. fs. 101); “Que en función de que ingresaba gente que no era de seguridad la retira a la llave (del baño) por lo que el supervisor le dice al personal femenino que utilice los baños de administración” (M. M. C. fs. 101

vta., coherente con L. fs. 82 vta.); “Que la rotación la solicitó a G. en marzo o abril...” (M. M. C. fs. 102)... “Que en el caso de M. E. M. en febrero la vio durmiendo... posterior a eso se dan las rotaciones” (M. M. C. fs. 102). Es de señalar, que la testigo propuesta por el Sr. M. M. C., Sra. J. refiere que: “El Sr. M. M. C. participó en las entrevistas porque necesitaba refuerzo femenino, guardias mujeres y él tenía que calificar a las chicas que iban a entrar a trabajar” (Jaime, fs. 68 vta.), coherente con la referencia de la Sra. M. E. M.: “Que cuando la dicente ingresó el Sr. M. M. C. estuvo de acuerdo con que ella ingresa ya que el nombrado la entrevistó” (M. E. M., fs. 96 vta.). “el dicente cree que fue por el cambio de horario solicitado por el Sr. M. M. C. en relación a la Sra. M. E. M., ya que puede solicitar que se cambie de turno a un empleado” (G., fs. 78 vta.). Todos los subrayados me pertenecen.

VII. 2) Si bien es cierto que el Sr. G., supervisor de la Sra. M. E. M. en S. SA y se refirió al Sr. M. M. C. como un “cliente” (G. fs. 77), cuando menos no se le puede calificar de un cliente pasivo. De las referencias realizadas en audiencia por el Sr. M. M. C. y su testigo J., surge con meridiana claridad, que no perteneciendo la estructura de S. SA, empleadora de la Sra. M. E. M., el demandado Sr. M. M. C. se desempeña participando en la selección del personal que ingresa a trabajar a S. SA, imparte órdenes directas a los empleados de S. SA, determina el turno de trabajo de los empleados de S. SA, controla el desempeño laboral de los empleados de S. SA haciendo observaciones directamente a estos y maneja la llave del sanitario.

VII. 3) El cuadro que estamos refiriendo en VII 1 y VII. 2, genera dos esferas de efectos, en lo que aquí interesa:

a. coloca al Sr. M. M. C. en la categoría de individuo que ejerce la autoridad y funciones de un empleador;

b. habilita, por tanto, la aplicación del Convenio N° 190 sobre violencia y acoso, los estatutos legales en la materia (ver V 1, V 2, V 3 y V 4) y el consiguiente corpus iuris.

Así las cosas, queda determinado que la relación ente la Sra. M. E. M. y el Sr. M. M. C., califica en laboral a los fines de valorar una posible situación de violencia de género modalidad laboral.

Determinación de los violentos alegados por la actora

VIII) Las situaciones referidas por la Sra. M. E. M. como hechos violentos en su contra, en su condición de mujer, por parte del Sr. M. M. C., se podrían generalizar como de hostigamiento, que se habrían desplegado afectando diversos planos vitales de la actora: **a.** su estabilidad laboral y **b.** su salud holística.

En abstracto, la afectación laboral, tiene un doble impacto, uno a nivel estrictamente laboral (rendimiento) y otro en las consecuencias altamente estresógenas generada por la pérdida o amenaza de pérdida de la fuente laboral (alteraciones subjetivas).

Alega la actora que, a más de su malestar subjetivo (demanda fs. 5), estas acciones le generaron consecuencias psicofísicas de tal impacto, que no solo se proyectaron en el tiempo luego de interrumpir el contacto diario con el Sr. M. M. C., sino que derivaron en perjuicios en su salud física en los riñones (demanda fs. 4 vta.). Da cuenta de ello los certificados médicos acompañados e incorporados a la causa como prueba documental y en especial el informe producido por el profesional tratante de la Sra. M. E. M. (fs. 104/105), quien respecto del diagnóstico refirió trastorno mixto de ansiedad y depresión en comorbilidad con trastorno de somatización ocasionado por estrés laboral y que luego de haber sido dada de alta laboral, durante el año 2019 sufrió una recaída en su patología.

No obstante la íntima conexión entre las causas y consecuencias manifestada por la actora, nos vemos en la necesidad de disgregarlos a los fines de su correcta valoración. Cabe consignar que uno de los aspectos que se analizan, cambio de horario laboral, no fueron materia específica de demanda, no obstante lo cual, se incorporan en función que es materia específica de la suscripta y el demandado ha dado sus razones en audiencia sobre el particular, razón por la cual, se respetan las reglas que habilitan a dulcificar el principio de congruencia (ver III. 1). Aquí se van a analizar los actos alegados por la Sra. M. E. M. atribuidos al Sr. M. M. C. en tres ejes: **a.** hostigamiento psicológico; **b.** cambio de horario laboral, y **c.** restricciones en el uso del sanitario de mujeres.

VIII. 1) Hostigamiento psicológico.

De la denuncia efectuada por la Sra. M. E. M. ante la dependencia judicial (fs. 1 y 2) y luego la presentación efectuada con la Dra. Dubini (fs. 4/6), describe los hechos que le atribuye a M. M. C., definidos como discriminación basada en el género, constitutiva de

actos violentos de tipo psicológico, describe una forma de vinculación y de comunicación grosera y degradante, con despliegue de actos persecutorios y hostigamientos fundados en su género, con el objetivo de condicionarla a la Sra. M. E. M.. En ese sentido, la actora señala que se la habría dicho: “*siendo mina a quien vas a vigilar*” o “*a quien vas a cuidar*”, “*sos un mamarracho*”, “*sos un chiste*” (fs. 4 vta.). La Sra. M. E. M. refirió que, si bien no existe entre denunciante y denunciado una relación laboral, puesto que pertenecen a diferentes empresas, si debían compartir el espacio en algunas oportunidades, y que ello implicó que en ciertas circunstancias el denunciado asumiera, sin corresponderle, un rol de superioridad, dándole ordenes -como el uso del baño referido- u obligándola a mentir o falsear información bajo amenaza de que si no lo hacía perdería su trabajo.

Las afirmaciones de la actora, tienen su correlato en los testimonios incorporados a la causa, toda vez que expresaron que era habitual que el Sr. M. M. C. les diera órdenes incluso a los de las otras empresas, lo cual es corroborado en audiencia por el propio Sr. M. M. C. (ver. VI. 1, testimonio de L. fs. 82 vta., testimonio de A. fs. 88 vta.). Estas directivas se materializaban por mensajes de Whatsapp, o por email o por llamada de teléfono. Pero también, y de manera más puntual, emergió de los testimonios, que existía una suerte de encono por parte de M. M. C. hacia la Sra. M. E. M., “*...parecía un castigo hacia una sola persona, le buscaban la vuelta para hacerla pisar con alguna, le buscaban errores y no le hacían eso a otros operarios...*” (L., fs. 83) y “*...una sumatoria de cosas como el baño, el trato que era notorio, que por ella se enteraba de las órdenes y el cambio del turno que no tuvo razones ni motivos lógicos que lo justificaran al cambio...*”, “*...la hostigó hasta que ella misma le pidió el cambio.*” (L., fs. 84).

Cierta utilización del poder correctivo informal, por parte del Sr. M. M. C., se infiere en tanto que el cambio de horario laboral de la Sra. M. E. M. (marzo), se produce luego que el demandado refiera haberla encontrara durmiendo (febrero). Si la Sra. M. E. M. incumpliera las tareas propias a su responsabilidad laboral, debería haber sido sancionada por su empleadora S. SA, tal extremo no se encuentra acreditado o referido en autos por la demandada, carga que le corresponde conforme art 710 CCCN (ver III. 1). De tal modo, el desempeño laboral de la Sra. M. E. M. que el Sr. M. M. C. pretende poner en crisis en el proceso mediante la descalificación, no puede serle objetado de

ninguna manera a la actora, pero sí constituye un hostigamiento la alegación (sin pruebas de observaciones o sanciones) que se registra dentro de este proceso. Esta actitud procesal, de descalificación sin una mínima acreditación, conjuntamente con las referidas por la actora y testigos, producidas durante el desempeño laboral de la Sra. M. E. M., califica como violencia tipo psicológica, conforme art. 5 inc 2 ley 26.485. Esto último en razón que le genera a la atora: **a.** un perjuicio a su salud psicológica, de lo que dan cuenta los certificados médicos (fs. 9/11), y la testimonial de A. en referencia a la carpeta psiquiátrica solicitada por la actora: *“las carpetas médicas se otorgan con certificados médicos”* (fs. 89) y **b.** limitación a su desarrollo personal (afectación a su calidad de vida por generarle malestar subjetivo), mediante acusaciones infundadas, vigilancia constante y control inadecuado a su rol de cliente de la empleadora de la Sra. M. E. M.: *“... ingresaba a las 7 a trabajar, y estaba allí seis y media, el Sr. M. M. C. llegaba ocho y media entraba a la oficina y agarraba el handy y empezaba a los gritos. Que el nombrado a cada rato entraba sin motivo, que las novedades se las daban al supervisor y él se las enviaba al Sr. M. M. C. Que no entraba a la oficina con los otros compañeros, lo sabe porque algunos compañeros le dijeron, es con vos el problema.”* (M. E. M., fs. 95 vta./96).

Este despliegue sistemático, tendría por objetivo que la Sra. M. E. M. pidiera el cambio de lugar de trabajo, lo que finalmente ocurrió: *“El motivo por el cual fue trasladada fue por un pedido expreso de ella, porque no aguantaba la situación, ese constante castigo, uno tras otro, que era siempre con ella, que la encontró llorando y lo contó que estaba harta, que cree que el traslado fue pedido por ella”* (L., fs. 83/83 vta.).

Queda acreditada en autos la configuración del hostigamiento psicológico.

VIII. 2) Cambio de horario laboral:

En relación a los cambios de horarios o de turnos de los empleados que efectúan el monitoreo de las cámaras de seguridad, la Sra. M. E. M. lo vive como una verdadera arbitrariedad, refiere que el Sr. M. M. C. pidió que la pasen a la noche sin justificativo, solo por hostigamiento y explicó que en general *“... cuando querían cambiar de turno se ponían de acuerdo entre los compañeros y no había problemas se lo decían al supervisor. Que cada uno tenía su turno. Que no conoce de personas que hayan sido cambiadas de horario en contra de su voluntad...”* (M. E. M., fs. 95 vta.)

Hay testimonios pertinentes sobre el particular.

VIII. 2. a) Sobre quien solicita el cambio de horario:

“...efectivamente la Sra. M. E. M. solicitó carpeta psicológica, y el dicente cree que fue por el cambio de horario solicitado por el Sr. M. M. C.” (Godoy, fs. 78 vta.), lo cual es coherente con los dichos del demandado: “El dicente pidió el cambio con la finalidad de que todos se empaparan de lo que sucedía en los otros turnos” (M. M. C., fs. 101).

Queda acreditado que el cambio de horario fue a instancia del Sr. M. M. C.

VIII. 2. b) Sobre la regulación/protocolo de la rotación de turnos:

“Preguntado si existe protocolo que establezca la necesidad de rotación de horarios, responde que no. Preguntado por cual fue la necesidad del cambio en el caso de la Sra. M. E. M. responde que fue para que conozca el trabajo en ese horario nada más. Preguntado por si conocía la problemática que tenía la Sra. para trabajar en turno noche por su familiar a cargo responde que sí, que ella se lo dijo y a otras personas también se lo dijo. Preguntado si a otro empleado se le obligó a cambiar de horario pese a problemáticas personales responde que no recuerda (Atay, fs. 88 vta.), esto es coherente con lo referido por el demandado: “Que apenas ingresó M. E. M. hizo pedido puntual de trabajar por la mañana frente a todos y no trabajar los días domingos porque tenía un familiar con discapacidad a cargo, no sabe si un tío o quien era, pero tenía una persona que la ayudaba a cuidarlo y no podía ir a la noche ni los domingos. Que el dicente pidió que se tuviera en cuenta la situación porque uno de sus tres hijos también tiene discapacidad.... Que aparte de la situación del familiar que tenía a cargo también se le complicaba los horarios escolares de sus hijos, por lo que su cambio fue en receso escolar” (M. M. C., fs. 101).

Queda acreditado que la rotación de turnos se instrumentaba de modo no reglado y gozaba de cierta discrecionalidad en su implementación.

VIII. 2. c) Sobre las especiales obligaciones de cuidado a cargo de la Sra. M. E. M. y el impacto del cambio de horario

Las constancias de autos son contestes en las especiales obligaciones de cuidado de la Sra. M. E. M. y las dificultades que le acarrea el cambio de turno: *“que le explico una situación familiar por la cual no podía trabajar de noche y que ese solo cambio fue*

ordenado por M. M. C. ... Que hasta donde sabe ya lo había hablado con la empresa estar a ese horario porque cuidaba a un familiar con discapacidad” (L., fs. 83). “Preguntado por si conocía la problemática que tenía la Sra. para trabajar en turno noche por su familiar a cargo responde que sí, que ella se lo dijo y a otras personas también se lo dijo” (A., fs. 88). Esto es asumido en los mismos términos por el demandado: “...apenas ingresó hizo el pedido puntual (por M. E. M.) de trabajar por la mañana frente a todos y no trabajar los días domingo porque tenía un familiar con discapacidad a cargo...y no podía ir a la noche ni los domingos. El dicente pidió que se tuviera en cuenta la situación... Que aparte de la situación del familiar que tenía a cargo también se le complicaba los horarios escolares de sus hijos, por lo que su cambio fue en receso escolar”. (M. M. C., fs. 101).

Queda acreditado el público conocimiento de las especiales obligaciones de cuidado a cargo de la Sra. M. E. M. y el impacto negativo del cambio de horario.

VIII. 2. d) Sobre el contexto de la rotación del turno de M. E. M.:

“los turnos fueron acordados entre los operarios, que fue consensuado entre ellos y después Supervisor y encargado veían que estuviera todo bien y cambiaban cuando alguien tenía un evento que necesitaba cambiar un día, se hacía. Que no había cambios de horarios habituales, pero hubo. Que habitualmente era definido entre ellos y en algunas ocasiones se cambiaba desde arriba sin motivo que lo justifique. Que sabe que al momento del relevo se daba cuenta que le hacía mal a M. E. M. el turno nocturno, que le explico una situación familiar por la cual no podía trabajar de noche y que ese solo cambio fue ordenado por M. M. C., que hubo otro cambio de horario, pero de un día que lo perjudico al dicente pero porque estaba acostumbrado a ese horario pero fue un día, y el cambio fue hecho porque el otro operario tuvo un problema y lo necesitaba pero no le afecto. Que preguntado si hubo un evento detonador del cambio de horario responde que eventos hubo varios, que parecía castigo hacia una sola persona, que le buscaban la vuelta para hacerla pisar con alguna, que le buscaban errores y no le hacían eso a otros operarios. Que en el momento de cambio de horario en el relevo de novedades se enteran de todo y ven todas las conversaciones. Que definitivamente veía que le buscaba algo y que como última instancia la pusieron a la noche. Que hasta donde sabe ya lo había hablado con la empresa estar a ese horario porque cuidaba a

un familiar con discapacidad” (L., fs. 83). Estos relato se compatibiliza, en parte, con el del demandado: “...apenas ingresó hizo el pedido puntual de trabajar por la mañana frente a todos y no trabajar los días domingo porque tenía un familiar con discapacidad a cargo...y no podía ir a la noche ni los domingos.. El dicente pidió que se tuviera en cuenta la situación... el dicente pidió el cambio con la finalidad que todos se empaparan de lo que sucedía en otros turnos...”, y que “...la molestia de M. E. M. pudo haber venido porque se le pidió que fuera parte de esa rotación si bien aceptó solo estuvo en el mes de febrero un turno que no era el fijo de ella. Que aparte de la situación del familiar que tenía a cargo también se le complicaba los horarios escolares de sus hijos, por lo que su cambio fue en receso escolar. Que la reunión en que se explicó a la Sra. M. E. M. los motivos del cambio de turno fue con el supervisor, el dicente y ella y ocurrió a fin del año pasado. Que también se hizo con L. y G. por uno o dos meses el cambio no más de eso.” Que las otras personas rotadas también tenían familia pero acomodaron sus cuestiones porque no recibieron reclamo alguno al respecto. Que las condiciones que puso la Sra. M. E. M. al principio de su impedimento, se tuvieron en cuenta porque fueron periodos reducidos, con la finalidad que se explicó y posteriormente a ese mes, la Sra. M. E. M. volvió a su horario habitual y terminó sus servicios en E. en su horario. Que todo el personal de monitoreo se rotó para que conocieran la dinámica del otro horario” (M. M. C., fs. 101).

Queda acreditado el contexto de la rotación del turno de M. E. M.

VIII. 2. e) Sobre los motivos que fundamentaron el cambio de turno de la Sra. M. E. M.:

En los relatos que anteceden (VIII. 2 a/d) existen coincidencias en los aspectos que rodearon el cambio de horario de la Sra. M. E. M., en particular quien lo solicita y las especiales obligaciones de cuidado a cargo de la Sra. M. E. M. conocidas por su empleadora, compañeros de trabajo y por el Sr. M. M. C. En lo que hay una referencia diametralmente opuesta, en las razones que determinaron el pedido del Sr. M. M. C. para la rotación de turno de la Sra. M. E. M. Así quien lo solicita refiere “... *el dicente pidió el cambio con la finalidad que todos se empaparan de lo que sucedía en otros turnos...*” (M. M. C., fs. 101) orientando tal determinación a gestionar la mejor prestación del servicio posible en el área de monitoreo. Con una visión diferente, se

refiere: “*Que definitivamente veía que le buscaba algo y que como última instancia la pusieron a la noche*” (L., fs, 83), vinculando la rotación del turno de la Sra. M. E. M. a una estrategia direccionada a condicionarla a fin lograr que ésta solicitara el cambio de objetivo.

La afirmación del Sr. M. M. C.: “... *el dicente pidió el cambio con la finalidad que todos se empaparan de lo que sucedía en otros turnos...*”, debe disgregarse en torno a su impacto en la causa. Cuanto refiere “...*el dicente pidió el cambio...*” el demandado asume que ordena aspectos prácticos netamente laborales (horario de trabajo) que no se encuentran dentro de la órbita del rol cliente E. sino de la empleadora. Asimismo, el Sr. M. M. C., hace una genérica referencia “*empaparse de lo que sucede en otros turnos*” que no da cuenta de los aspectos específicos que requiere empaparse ni la utilidad práctica concreta para la mejor prestación del servicio de monitorista. Teniendo en cuenta que conforme art. 710 CCCN le corresponde la carga probatoria a quien está en mejores condiciones de probar tales atribuciones y ventajas, (ver. III), el Sr. M. M. C. no lo hace. No consta una habilitación contractual a pedir la rotación de horarios (va de suyo que si de resultados), tampoco se refieren las ventajas ni estrictas necesidades para solicitar el cambio de horario de la actora, que involucra un cambio drástico en su organización familiar que, había referida explícitamente, le era imposible compatibilizar con sus obligaciones de cuidado de personas a su cargo no autoválidas.

Recomponiendo el escenario fáctico: sin un protocolo que resultara de aplicación obligatoria, y sin un motivo inevitable, el Sr. M. M. C. solicita el cambio de turno laboral de la Sra. M. E. M. (de matutino a nocturno), con pleno conocimiento de las mayores cargas familiares por obligación de cuidado de dos personas (su hijo escolarizado y un familiar no autoválido), y de acuerdo a un jerárquico de S. SA sin otro antecedente de cambio de horario compulsivo a empleados con esas características familiares: “*Preguntado si a otro empleado se le obligó a cambiar de horario pese a problemáticas personales responde que no recuerda*” (Atay, fs. 88 vta.).

A más de lo referido, y sobre el particular, compatibilizando el mundo del trabajo con responsabilidades familiares, es de aplicación El Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidad familiar, convenio OIT N° 156, 1981, ratificado por Argentina por ley N° 23.451, que “... *se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con*

responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. ... también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella” (art. 11 y 2), específicamente regula que: “Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para: ... tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social” (art. 4. b), como así: “Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades”. (art. 7)

Si se pretende visualizar la operatividad del estatuto mencionado en el escenario del cambio de turno de la actora, se advierte que la Sra. M. E. M. ingresa a su trabajo dando cuenta de las especiales obligaciones de cuidados familiares a su cargo y que las mismas le condicionaban la disponibilidad horaria: *“apenas ingresó hizo el pedido puntual de trabajar por la mañana frente a todos y no trabajar los días domingo porque tenía un familiar con discapacidad a cargo...y no podía ir a la noche ni los domingos” (M. M. C., fs. 101)* no obstante ese conocimiento y la carencia de impostergables y perentorias necesidades de servicio, el Sr. M. M. C. solicita se le rote al turno nocturno, agregando *“Que aparte de la situación del familiar que tenía a cargo también se le complicaba los horarios escolares de sus hijos, por lo que su cambio fue en receso escolar” (M. M. C., fs. 101)*. Surgen dos planos de interrogantes sobre este tema, la primera, cómo supera la Sra. M. E. M. el cuidado de su pariente no autoválido en el horario nocturno, teniendo en cuenta las mayores dificultades y costos del servicio de cuidados a personas no autoválidas que cubre el horario nocturno, que se suma al pago del servicio diurno, el que no puede resolverse por un mes de rotación de horario de la Sra. M. E. M. El segundo, el estado psicofísico la Sra. M. E. M. para enfrentar, luego de su trabajo

nocturno, una jornada diurna entera a cargo de dos personas. Si fuera dentro del ciclo lectivo, tendría las escasas horas de escolarización del niño para un sueño reparador, como es sabido por todas las personas con sobrecarga familiar. Claramente, el argumento del Sr. M. M. C. desconoce las mecánicas de aprovechamiento del tiempo que genera a quienes ejercen los cuidados de sus hijos, la escolarización de estos. A más de incumplir los marcos legales referidos, el Sr. M. M. C. hace gala de una absoluta carencia de empatía, teniendo en cuenta su propia situación familiar.

Tanto el argumento de la utilidad de la rotación, como el de la contemplación de las especiales obligaciones de cuidado de la Sra. M. E. M., son suficientes a los fines de exhibir que no se ha tenido “...*en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo*”. (art. 4, C 156 OIT), incumplimiento al compromiso asumido por Argentina conforme Ley 23.451. Si la suscripta omite pronunciarse sobre este punto, estaría desconociendo la obligación que le incumbe como parte de los Estados ratificantes, que: “*Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo*”, (art. 7, C 157 OIT)

No existía un protocolo o proceso estándar que hiciera pautada las rotaciones de horarios, el demandado en autos no ha intentado siquiera demostrar la razonabilidad o la justificación de dicha modificación, se tenía cabal conocimiento de las cargas familiares de la Sra. M. E. M. y las dificultades de sobrellevarlas en otro turno laboral, como así se carece de antecedentes de cambios compulsivos de turnos laborales con esas cargas familiares.

Valorando las motivaciones del Sr. M. M. C. al solicitar tal cambio de turno laboral, parecería direccionarse más en el sentido de llevar a la Sra. M. E. M. al límite de su resistencia, para que ella pida el cambio de objetivo: “*Que definitivamente veía que le buscaba algo y que como última instancia la pusieron a la noche*” (L., fs, 83). En síntesis, *no tuvo como causa un motivo objetivo y razonable* (CSJN Sisneros 2014), y por lo tanto es discriminatorio en su condición de mujer en una materia altamente feminizada como lo es el cuidado de familiares no autoválidos.

Tratándose los cuidados familiares en general y la maternidad en particular, contemplada esta última en art. 5 de CEDAW, registrados por el Comité de CEDAW,

que recomienda respecto de las medidas de protección: *“Deberán ser accesibles para todas las mujeres, en especial tener en cuenta las necesidades concretar de sus hijos y otros familiares a cargo”* (Recomendación General N° 35 sobre la violencia por razón del género contra la mujer, por la que se actualiza la RG N° 19, párr. 31 b); como asimismo encontramos un reciente pronunciamiento en materia de política pública: *“Al mismo tiempo, hizo hincapié en la necesidad de fortalecer las políticas públicas e impulsar nuevas legislaciones y acciones para garantizar que lxs niñxs, las personas con discapacidad, las personas mayores, y quienes también cuidan -que son mayoritariamente mujeres- tengan la garantía del Estado de que su derecho a cuidar y ser cuidado será efectivo”*. (XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe centrada en la sociedad del cuidado, 07/11/2022), lo que pone en evidencia, la absoluta actualidad del tema en la agenda para la Organización de las Naciones Unidas.

Queda acreditado que los motivos del cambio de horario laboral de la Sra. M. E. M., fueron infundados, arbitrarios y discriminatorios.

Así las cosas, queda acreditado que el Sr. M. M. C., actúa en el desconocimiento arbitrario y maliciosos del art. 4 C OIT 156, e incurre en violencia de género tipo psicológica y modalidad laboral conforme art. 6 inc. c ley 26.485.

VIII. 3) Limitación en el uso del sanitario:

Refiere la Sra. M. E. M., que el Sr. M. M. C., la obliga a usar un baño público de varones, privándola del uso del único sanitario disponible, sanitario para los monitoristas, al retirar la llave del mismo en las oficinas de la empresa destacando que tales comportamientos sólo fueron efectuados hacia su persona por ser la única mujer que desarrollaba tareas en ese espacio y tiempo (de agosto 2016 a mediados de 2018). Refiere que esto la expuso a nuevas circunstancias vivenciadas como humillantes, atento a verse en la necesidad de recurrir a un sanitario con malas condiciones de higiene, sin traba en la puerta, compartido con público masculino general, recibiendo allí comentarios inapropiados por parte de los otros hombres que concurrían al mismo sanitario. Asimismo, que evitar concurrir al baño para miccionar, afectó negativamente su salud nefrológica.

Es claro que el uso de los sanitarios fue un tema que causó controversias entre los empleados de S. SA. De ello dan cuenta los testimonios que evitan referirse sobre el particular de un modo esclarecedor, y en especial en el lapso 2016/2018: "...hay baños en ese espacio que era usado al principio por ambos, femeninos y masculinos desde febrero de 2018 a junio del 2019 aproximadamente y después de un tiempo tuvieron baño para personal femenino desde junio de 2019 aproximadamente o después de las vacaciones de invierno...." (González Goldsworthy, 66 vta.); "...cuando entraron a trabajar en E. usan el baño de M., les presta la llave, la lleva lo usa y la devuelve..." y que "... hace tres días cambiaron el baño de arriba, que antes el baño de abajo lo usaba M., A. y la docente, después estaba el baño de los inspectores. Que ahora arriba esta compras, ya que M. antes tenía la oficina de abajo, pero hace tres días que tiene oficina y baño arriba. Que el baño público es solo el que usan los choferes y a veces lo usan los operarios, que los baños serian cuatro...." (Jaime, fs. 68 vta.) "... hay baños para hombres y para mujeres otros baños, cada uno ocupa su baño, siempre hubo dos años. Que antes no había mujeres. Que el baño del Sr. M. M. C. al lado de su oficina es el que usa el Sr. M. M. C. Que el baño de los hombres esta abajo. Que en la parte administrativa hay otro baño separado hay un sector como ocho baños de hombres y mujeres separados. Que la oficina del Sr. M. M. C. está actualmente en la planta alta, al lado de la oficina de compras. Que arriba al lado de la oficina está el baño del Sr. M. M. C. Que abajo está el baño en una esquinita. Y además están los de la parte administrativa. Que el baño público sería el de planta baja, que si es hombre va al de al lado de monitoreo y si es una mujer va al de la oficina. Que son ocho baños de hombres y ocho de mujeres en la parte administrativa... al baño, la Sra. iba en la parte del área de administración y el docente al baño de monitoreo. Que la Sra. iba al baño que era entrando por la otra puerta, al lado de la casilla de inspectores, al de las mujeres o al de la parte administrativas. Que cuando estaba cerrada la administración les prestaban la llave para que pasen al baño. Que el baño de la planta alta la usa el Sr. M. M. C. y personal de compra, solo hombres.....que el personal femenino que le han asignado trabaja en el área de monitoreo y utiliza el baño del sector de administración que se encuentra en planta baja.... no sabe precisamente donde está el baño porque nunca ha entrado...". Cuando no había llave de la administración concurrían al otro y eso llevo a construir un nuevo baño. Que luego al baño de guardia lo empezó a usar el personal

de guardia tanto femenino como masculino. ... Que el personal que trabaja en monitoreo primero usaba el baño de choferes que está justo al lado de monitoreo, luego el baño de administración, luego se puso en funcionamiento el de guardia y se empezó a concurrir ahí hace aproximadamente año y medio y la llave la tiene el personal de monitoreo que son los Sres. M., G. S. que cree que la llave estaba en un cajón. Que el Sr. M. M. C. iba al baño de la guardia siempre pero antes no sabe que baño usaba. Que cree que los baños de arriba no los usa el personal de la planta baja. Que el baño de la foto cree que es el baño de los choferes. Que de la limpieza se hace cargo gente de E. , una Sra. que iba a limpiar. Que antes de que armaran el nuevo baño lo limpiaba personal de S. si lo veía sucio”. (Suárez, fs. 72 vta.). Asimismo, a preguntas de los letrados, indico que “al baño de “guardia” lo usaban tanto mujeres como varones, y que las mujeres a veces usaban el baño de administración pero a veces se cierra.” (Godoy, fs. 77 vta./78). “... todos compartían el baño al lado de la sala de monitoreo, con choferes, operarios... el baño común era libre, sin llave, era público y compartido entre todos. Que se habilitó el nuevo baño a mediados del 2018 y que para ir al nuevo baño les dieron llave para evitar la suciedad, la llave la tenía el personal de monitoreo. Que incluso a todo el personal de S. se le permitía entrar allí..., no recuerda fecha exacta, de un momento a otro se retiró la llave y quien la tenía fue M. M. C.... no sabe cuándo la restituyeron a la llave... no entendían porque una sola monitorista llamada A. G. podía usar ese baño y el resto no. Que dijo que la podían usar ellos no mas. Que como no llego la orden directa de arriba no lo usaban al baño...” y posteriormente “... fue descubierta físicamente la llave por M. E. M., estaba en Monitoreo pero no lo sabían”. Por último, preguntado el testigo que tenían que hacer para entrar al baño de administración respondió “que no sabe, que cree que no se podía entrar, que a la noche estaba cerrado y había que pedir llaves del ingreso al edificio no más, cree el dicente porque no conoce” (L., fs. 83 vta.); “al baño de los inspectores entraba cualquiera... que el baño de al lado de monitorio, era la gente de monitoreo la que tenía la llave y lo usaba, que también tenía llave M. porque la parte de seguridad también iba ahí”. Preguntado por el baño cuya foto obra a fs. 7/8 de autos, dice “que lo reconoce como de uso común” (Atay, fs. 89). El demandado, Sr. M. M. C., refiere sobre el uso del baño: “Que no recuerda fecha exacta pero la Sra. M. E. M. inicio en febrero del 2017 a prestar servicios allí, que iban al sanitario al área de administración, era la primera

vez que ingresaba personal femenino por lo que iba al baño de administración. ... Que el baño de la foto por el cerámico y el estado considera que puede ser el de choferes. Que la Sra. M. E. M. utilizo siempre administración hasta que obtuvieron el de monitoristas aproximadamente mediados del 2018. Que las llaves del baño de monitoristas lo tenían ellos y los retira el dicente porque lo dejaban abierto e ingresaba gente que no era de la guardia por lo que pidió a la empresa que se ponga cerradura para que se mantenga limpio y pueda ir el personal femenino. Que en función de que ingresaba gente que no era de seguridad la retira a la llave por lo que el supervisor le dice al personal femenino que utilicen los baños de administración, esto sucedió a principio de este año, no tiene presente la fecha, aproximadamente en marzo” (M. M. C., fs. 101 vta.).

La lectura de estos relatos, por parte de los testigos y el demandado, encastran perfectamente con los dichos de la actora, en cuento refiere: *“Que la empresa S. había habilitado un baño para el personal de seguridad como a los tres o cuatro meses que la dicente entró a trabajar, baño que tenía cartel que decía “personal de seguridad” y el personal del área monitoreo tenía la llave en la oficina, ubicada sobre la mesa de escritorio, al lado del tarro de las lapiceras. Que los baños de la administración podían ir si les daban permiso, pero que se cerraban bajo llave y se guardaba la llave con un precinto, el encargado de la guardia enviaba mail avisando que se había cerrado y que permanecía cerrado sábados, domingos y feriados. Que uso aproximadamente dos meses el baño público y dos o tres meses el baño de s., hasta que el día 7 de enero a las 15 hs le llama M. M. C. y le pregunta si tiene la llave del baño y le dijo que si, al rato va y agarra la llave, se la lleva, la dicente lo registro en el libro de actas en el folio 171. Que el baño público orinaba parada para tener con el pie la puerta no tenía pasador para que no le abrieran la puerta. Que ingreso a trabajar en agosto del 2016 trabajaba en el predio E. por tres meses uso el baño público y aproximadamente usó el baño de S. desde octubre de 2016 hasta enero de 2017” (M. E. M., fs. 96).*

Articulando los relatos, queda claro que, siendo la primera mujer que ingresa al área de monitoreo (agosto 2016), la Sra. M. E. M. no disponía de sanitarios para mujeres, tal sanitario se habilita, para el área, meses después de su ingreso (posiblemente octubre de 2016). El Sr. M. M. C., retira estas llaves (7 enero 2017), de lo cual queda registro en el libro de novedades, un testigo refiere a otra monitorista, llamada A. G., que gozaba de

autorización para utilizar ese baño y el resto no. Las llaves en cuestión fueron restituidas meses más tarde, sin dar aviso de ello ni de la rehabilitación al uso para los demás miembros del área, suponemos que A. G. seguía habilitada a su uso. Esta reconstrucción de los hechos, que compatibiliza todas las versiones recogidas, debe ubicarse en el baño cuya fotografía luce a fs. 7/8, respecto de las cuales, el Sr. M. M. C. *“impugna por no constarle la veracidad ni la autenticidad ni constarle que las mismas se correspondan a una instalación de E.”* (contestación demanda fs. 24 vta.), al cual el testigo Atay, reconoce como el *“baño de uso común”*, el mismo Sr. M. M. C. en su audiencia, considera que *“por los cerámicos y el estado, puede ser el de choferes”* y la Sra. M. E. M. indica como *“baño de hombres donde acudían todos los conductores de la empresa y todos los hombres que se desempeñaban en la empresa E.”* (M. E. M., fs. 4 vta).

Refiere la actora sus dificultades en torno a la micción, por la imposibilidad de contenerla por el lapso de desempeño laboral (ocho horas), no así por las defecaciones, que podrían estar reguladas de un modo temporalmente más espaciado.

Ahora bien, si el Sr. M. M. C. retira las llaves del baño del área de monitoreo, para evitar el ingreso de los que no eran guardia, los empleados que se desempeñan en el área de monitoreo (S. SA) se ven en la necesidad de concurrir al baño fotografiado (fs. 7/8), cuyo “estado” lleva al Sr. A. a vincularlo con el baño de choferes, eso significa que ese estado no era inusual para dicho sanitario. La posibilidad de utilizar los sanitarios de administración, se restringía al horario hábil administrativo, excluyendo fin de semana, feriados y horario nocturno.

Queda acreditada la atribución en el uso y estado del sanitario cuya fotografía luce a fs. 7/8.

VIII. 3. a) Es absolutamente claro, que la falta de higiene, insumos y traba en la puerta, afecta por igual la salud, dignidad e intimidad de hombre y mujeres. Desde ese lugar, las razones por las cuales, E. dispone semejante indigno lugar para para el público general o quienes prestan servicio en el predio, es una negligencia de por si carente de todo tipo de justificación y atenta, a más de la salud individual de sus sufridos usuarios, contra la pública. No se entiende como el sanitario cuya imagen luce a fs. 7/8, supera las inspecciones periódicas que deben realizar los órganos de control: Comercio de la Municipalidad de Córdoba y el Ministerio de Trabajo.

El estado de higiene del sanitario en cuestión, respecto del cual no se asombró ninguna de las partes y testigos consultados, no es neutro para quienes lo utilizan, ya que impacta negativamente en:

VIII. 3. a. i) salud: la higiene regular de un sanitario, es vital a los fines de preservar la salud individual y colectiva de sus usuarios. En el sanitario que nos ocupa, la falta de mantenimiento de limpieza se advierte en:

- la tierra depositada en el destruido porta papel sanitario, de lo que da cuenta el rastro dactilar que se registra (ver fotografía fs. 8), lo que no se registra es papel sanitario sin uso;
- la acumulación de materia fecal de larga data, en los bordes internos y externos de la taza sanitaria, como así en la zona de descarga de agua (ver fotografía fs. 7);
- la acumulación de papel sanitario utilizado, dentro, sobre y esparcido en torno al recipiente de residuos (ver fotografía fs. 7).

Este sanitario concreto, se constituyen en un foco infeccioso, tanto por las bacterias expuestas en las heces fecales de artefacto (in) sanitario y papel (in) sanitario, como por los insectos y roedores atraídos por el alimento que para ellos significa el papel y el excremento.

Cabe consignar la existencia de mamíferos superiores (simios), cuyas necesidades fisiológicas se realizan sin mayores cuidados respecto de la higiene del lugar, no obstante lo cual, se preservan de enfermedades con estrategias tales como el habitar en la copa de los árboles o la rotación del lugar de vida. Es claro que tal posibilidad migratoria o de altura, no aplica en los trabajadores de S. SA, E. ni público usuario en general, que se veían en la necesidad de recurrir al sanitario cuyo retrato luce en el expediente (fs. 7 y 8).

VIII. 3. a. ii) dignidad: en razón que las condiciones del sanitario en cuestión (ver VIII. 3. a. i), se arriba a que no llega a las “*mínimas compatibles con la dignidad de la persona humana*” (Corte IDH “Instituto de Reeducción del Menor vs. Paraguay” párr. 199). Verse en la necesidad de utilizar un sanitario en las condiciones reseñadas, afecta

la autoestima y la forma en que los otros ven, asimilando a su usuario al de una persona que merece los olores nauseosos, exponerse a enfermedades, utilizar un entorno de aspecto deplorable, la imposibilidad de realizar sus necesidades fisiológicas con comodidad, la imposibilidad de higienizarse, entre otros.

Como es sabido, el Comité CEDAW, relaciona derecho al trabajo y a la salud de las mujeres citando “*el art. 11, que se ocupa en parte de la protección de la salud y la seguridad de la mujer en las condiciones de trabajo*” (Recomendación General N° 24, La mujer y la salud, párr. 28), extremos que aquí no se verifican.

Así las cosas, la Sra. M. E. M., se vio en la necesidad de reducir al mínimo su concurrencia al deplorable sanitario: “*tenía que compartirlo porque a veces permanecía hasta 12 horas. Me aguataba lo más que podía para evitar tener que utilizarlo*” (denuncia M. E. M., fs, 1 vta.). En su estrategia de resistencia al uso del denigrante sanitario, la Sra. M. E. M. se aparta de las indicaciones publicadas por el Gobierno de la Nación Argentina en su página oficial las cuales contemplan la hidratación y la micción oportuna (<https://www.argentina.gob.ar/noticias/dia-mundial-del-rinon-2022-salud-renal-para-todos-0> consultado el 05/12/2022), de acuerdo con el presidente de la Sociedad Argentina de Nefrología al resaltar las Reglas de Oro elaboradas para el cuidado de la salud renal. Justamente por evitar la concurrencia al sanitario, evita hidratarse y, llegado el caso, sobreexige el sistema urinario por retención, afectando también su salud renal, atento que tales prácticas generan condiciones compatibles con infección urinaria.

VIII. 3. a. iii) es claro, que las condiciones arriba referidas (VIII. 3. b. i), afectan por igual la salud y dignidad de varones y mujeres, con abstracción de su anatomía. No obstante, hay un punto en el cual, la genitalidad femenina tiene un plus de dificultad, que es indispensable referir, todo ello conforme lo refiere el Comité CEDAW, al imponer a los Estados partes registrar: “*...características y factores privativos de la mujer en relación con el hombre..... factores biológicos que son diferentes para la mujer y el hombre, como la menstruación.....*” (Recomendación General N° 24: La mujer y la salud, párr.12 a).

Una persona con un apéndice natural, pene, está habilitada a direccionar su micción. En el caso que nos ocupa, podría orinar de parada y enfrentada al sanitario, de ese modo

tiene, al menos, tres ventajas comparativas en el contexto que nos ocupa: no requiere la cercanía a la tasa del artefacto sanitario, preserva sus zonas pudendas al darle la espalda a la puerta y no requiere bajarse totalmente la ropa a los fines de miccionar.

La genitalidad femenina, en cambio, al carecer del referido apéndice natural, llegado el caso que se vea en la perentoria necesidad de utilizar un sanitario en las condiciones del de referencia (ver VIII. 3 . a. i) para orinar, su posición a tales fines debe ser: **a.** de semi flexión sostenida (para evitar el contacto físico con la taza sanitaria y el derrame de orina sobre sus propias piernas), **b.** sobre el sanitario (para evitar el derrame del líquido en el piso y su consiguiente salpicadura sobre ella misma), **c.** de espalda al sanitario (para poder posicionarse semi flexionada y sobre el sanitario), **d.** de frente a la puerta (exponiendo sus zonas pudendas a quien ingrese a por la puerta, sin traba, del sanitario), **e.** sosteniendo la puerta (para evitar el ingreso intempestivo de otro usuario varón), **f.** sosteniendo con la otra mano la ropa que se quita a fin de evitar el contacto con el piso (sea pollera o pantalones, la posición no le permite sostener la ropa con las mismas piernas por lo posición semi flexionada y de rodillas abiertas) por último **g.** afectando la perpendicularidad de la posición de la cadera, para poder sostener la puerta sin traba con un pie (ver f) y llegar al sanitario con la zona genital al mismo tiempo (ver b). No lo menciona la actora, pero este cuadro se complejizaría más aún durante la menstruación.

La descripción de este grotesco escenario, no es optativo para la suscripta, sino muy por el contrario, indispensable a los fines de esta resolución, atento que cuando el Sr. M. M. C. obliga a la Sra. M. E. M. a miccionar en esas condiciones, tipifica en trato degradante por la intencionalidad de humillar o degradar a la persona, y, como lo Impone el Comité CEDAW: *“se requiere un enfoque que en cuenta las cuestiones de género para comprender el grado de dolor y sufrimiento que experimentan las mujeres”* (Recomendación General N° 35, párr. 17) y hasta podríamos pensar que calificamos el hecho en tortura: *“todo acto realizado intencionalmente por el cual se inflijan a una persona penas o sufrimientos físicos o mentales, ... , como medio intimidatorio, como castigo personal, como medida preventiva, como pena o con cualquier otro fin. Se entenderá también como tortura la aplicación sobre una persona de métodos tendientes a anular la personalidad de la víctima o a disminuir su capacidad física o mental, aunque no causen dolor físico o angustia psíquica”*. (Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura, ratificada por Argentina mediante ley 23.652, en su

art. art. 2). Como es sabido, el Estado Argentino se compromete a más de un instrumento internacional a neutralizar tales tratos: “*Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes...*” (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ratificada por ley 23.313, art. 7) como así: “*Todas las personas tienen el derecho a no ser sometidas a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes, incluso por razones relacionadas con la orientación sexual o la identidad de género*” (Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género. Principio 10).

Este claro hostigamiento basado en la genitalidad de la Sra. M. E. M. “Puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podrá causar problemas en relación con su trabajo,... o crea un medio de trabajo hostil” (Comité CEDAW, Recomendación General N° 19, La violencia contra la mujer, párr.18)

Es claro que “La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se someta a mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales...” (Comité CEDAW, Recomendación General N° 19, La violencia contra la mujer, párr.17) y eso ha ocurrido aquí, se hace preciso consignar asimismo, que tratándose de una “conducta, acción u omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón” se constituye en violencia de género indirecta (art. 4 ley 26.485).

El Estado Argentino tiene que informar que medidas adopta “*para proteger a la mujer del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia o coacción en el lugar del trabajo*” (Comité CEDAW, Recomendación General N° 19, La violencia contra la mujer, párr. 24 j)

Es absolutamente claro, que retirar la llave del baño de seguridad y obligar a concurrir a ese baño público, afecta la dignidad y salud de los monitoristas de S. SA sean varones o mujeres, no obstante lo cual, a la Sra. M. E. M., le causa un mayor perjuicio a su dignidad (comentarios de otros usuarios varones) y salud (por la propia genitalidad femenina), todo ello en un contexto signado por el despliegue de estrategias a fin de obtener el pedido de cambio de objetivo por parte de la Sra. M. E. M.: “*que era distinto el trato con el resto de los monitoristas ... a ella no la saludaba ni cuando llegaba ni*

cuando se iba... .. la encontró llorando y lo conto que estaba harta, que cree que el traslado fue pedido por ella...”, “...cuando vio a M. E. M. que lloraba todo el tiempo le fue contando, que antes no era de contarle las cosas. Que le mostro las conversaciones y la conoce y es sensible a pesar de su cara, una sumatoria de cosas como el baño, el trato que era notorio, que por ella se enteraba de las ordenes y el cambio de turno que no tuvo razones ni motivos lógicos que lo justificaran al cambio. Que las razones que expuso M. E. M. son importantes porque tiene a cargo una persona con discapacidad, la hostigó hasta que ella misma le pidió el cambio” (L., fs. 83/83 vta.). La visión del testigo, tiene aval en Informe del Equipo Técnico del Fuero: “Se estima que el Sr. M. M. C. habría estado en desacuerdo con el rendimiento laboral de la denunciante, y en tal sentido se estima que habría albergado el deseo que la misma pueda ser reemplazada en sus funciones por otro empleado” (IT fs. 110).

Configuración legal

IX) Lo ha sostenido en reiteradas ocasiones el TSJ de la Provincia, al resolver planteos llevados a su conocimiento respecto de la existencia o no de violencia de género, y ha remarcado siempre que conforme pautas de CEDAW y sus Recomendaciones, existirá tal vulneración por parte del varón “*...en tanto se posicione respecto de la mujer en un binomio superior/inferior, tratándola con violencia física, psicológica o sexual por su género. Es decir, como alguien que no es igual, y por eso, no se le reconoce fácticamente que cuenta con un ámbito de determinación para su personal proyecto de vida, de allí la demostración de poder, dominación o control por la violencia.*” (Sala Penal TSJ, Protocolo de Sentencias N° Resolución: 534 Año: 2018 Tomo: 18 Folio: 5114-5123, publicado en el Compendio de Jurisprudencia con perspectiva de género de la Oficina de la Mujer del Poder Judicial de Córdoba).

A los fines de tener mayores herramientas para resolver, fundado en la normativa supra citada, y considerando que las características de la violencia de género emergen del contexto y el análisis de las características cualitativas de la violencia, se solicitó la producción de un informe interdisciplinario (art. 14 Ley 10.401) y la más esclarecida jurisprudencia: “*..Todo caso sospechoso, debe ser investigado en lo atinente al contexto*

para descartar o confirmar si se trata de violencia de género, porque los estados que han suscripto la Convención CEDAW y Belém do Pará están obligados a proceder con la diligencia debida para prevenir, investigar, enjuiciar y castigar actos de violencia por motivos de género... la debida diligencia no se agota en la investigación acerca de si el hecho se subsume en un tipo penal, sino que se debe indagar el contexto relevante convencionalmente acerca de la vinculación superior/inferior de autor y víctima, a través de pruebas adecuadas y sin incurrir en una valoración y utilización estereotipada y sesgada de la misma". (conf. Sala Penal TSJ, autos Ferrero, Protocolo de Sentencias N° Resolución: 534 Año: 2018 Tomo: 18 Folio: 5114-5123, publicado en el Compendio de Jurisprudencia con perspectiva de género de la Oficina de la Mujer del Poder Judicial de Córdoba). Se realiza un informe interdisciplinario por el Equipo Técnico del Fuero (producido en diciembre 2019), incorporado regularmente al proceso (fs. 107/110), de esta pieza técnica de excelente factura y altísima utilidad, suscripta por las Lic. Leoni y Giacusa, en referencia a M. M. C., infiere en él posicionamientos subjetivos en el ámbito laboral que se encontrarían alineados a modalidades rígidas, exigentes, proclives al ejercicio del control, modalidad que derivaría de vertientes de funcionamiento internas asociadas a controles de tinte obsesivo y exigencia funcional, lo que podría haber tenido un correlato en el surgimiento de tensión laboral. Asimismo informa que el grado de estrés laboral podría haber sido trasladado al trato con el personal dependiente del mismo...y que podría requerir a las personas modos de disposición o respuestas laborales alineadas a sus propias exigencias personales y a sus modos de dar respuesta (fs. 107 vta.). También explican las técnicas que las condiciones propias del funcionamiento emocional del Sr. M. M. C. conllevan a que se empobrezca el reconocimiento del otro, desde la otredad, lo cual incidiría lesivamente en el reconocimiento de las diferencias subjetivas, al pulsar la necesidad de que otro responda a lo solicitado por el mismo.

Asimismo que las dificultades laborales habrían tenido un grado importante de afectación emocional en la Sra. M. E. M., habiendo comportado en modificaciones psíquicas, entre ellas las depresivas y de su vulneración a nivel identitario. Ello también en respuesta a una posible activación de contenidos psíquicos de su historia privada-personal que aún no habrían sido tramitados y ante lo cual escenarios de su presente, podrían actualizar conflictos pretéritos. Contenido emocional que en articulación al

posicionamiento del denunciado, podría haber incidido en su desempeño laboral. Atento a todo lo enunciado se valora conveniente continúe sosteniéndose la ausencia de contacto entre los implicados. A su vez, se recomienda de manera necesaria la inserción de la Sra. M. E. M. en un proceso terapéutico de modo sostenido, como también del Sr. M. M. C.

El trauma que la Sra. M. E. M. experimento en los dos años de prestación de tareas en la sede de E. SA, es real, fue corroborado por profesionales de la salud mental que contuvieron a la nombrada en la oportunidad. El Lic. Heraldó Cabrera, psicólogo tratante de M. E. M., informó en el mes de Noviembre de 2018, que la paciente estuvo afectada por un trastorno mixto de ansiedad y depresión en comorbilidad con trastorno de somatización del que evolucionó favorablemente al tratamiento. Luego de su concurrencia a dicho espacio, y habiendo gozado de una licencia laboral por 30 días, el profesional consideró que habían remitido los síntomas psicopatológicos, por lo que estimó que la Sra. estaba en condiciones de retornar a sus tareas laborales, sugiriendo la continuidad de la asistencia al espacio (fs.12). No obstante, tal como surge de otro informe del licenciado Cabrera, agregado a fs. 104, durante el año 2019 la Sra. M. E. M. sufrió una recaída en su patología, habiendo atribuido la paciente ello, a las hostiles condiciones laborales que fuera sometida por parte del jefe de seguridad de E. SA.

En el contexto referido, valorando las referencias hechas por el propio Sr. M. M. C., las acciones descritas por la actora, configuran en violentos tipos psicológicos y contra salud, modalidad laboral, en perjuicio de la Sra. M. E. M. en su condición de mujer, todo ello conforme se desarrolló precedentemente en tres ejes en que se agrupan los hechos alegados violento por parte de la actora (ver VIII 1, VIII 2 y VIII. 3). Independientemente de las aclaraciones referidas por el demandado M. M. C., es evidente que a fin de conseguir el cambio de objetivo de trabajo a pedido de la propia Sra. M. E. M., realizó un despliegue de estrategias in crescendo: hostigó, privó del baño y cambió de horario laboral. Estas dos últimas, la afectaron en aspectos diferentes de su femineidad, rol de cuidado y genitalidad, constituyendo ambas violencia de género tipo psicológica y en su salud física en modalidad laboral.

Es dable destacar que la capacidad de la víctima para tolerar o transitar en menor o en mayor medida lo vivenciado, refiriéndome con ello a la resiliencia para -desde la angustia, el miedo inquietud- pasar a la acción, hablar con compañeros, pedir el cambio

de “objetivo”, efectuar una denuncia ante esta autoridad judicial, en modo alguno puede perjudicarla, de tal suerte que esta magistratura considere lo contrario a lo que en realidad ocurrió.

La vivencia de hostigamiento, control excesivo y presiones del tipo denunciadas, con verbalización de expresiones denigrantes, hacia una mujer trabajadora, sostén de hogar, en un contexto laboral altamente masculinizado como es el del sistema de transporte urbano, configura un episodio que vulnera la dignidad e integridad de la persona. Si consideramos además que la persona a la que se le tribuye esa conducta intimidatoria y agravante, es un superior que puede incidir en la estima y/o calificación del desempeño laboral de la trabajadora la vulneración se vuelve sustancialmente más insoportable para la persona victimizada, configurando un caso de violencia de género, en razón de la relación asimétrica de poder.

Por todos los argumentos vertidos, he llegado al convencimiento que la conducta desplegada por el Sr. M. M. C. en perjuicio de la Señora M. E. M., constituyó un acto de violencia de género tipo psicológica en el ámbito laboral puesto que las prácticas por él implementadas y decisiones por él tomadas en relación a la denunciante, tuvieron como resultado menoscabar o restringir la capacidad de ésta para poner en práctica y gozar plenamente de sus derechos: a vivir una vida libre de violencia (inc. a), a la seguridad personal (inc. b), a la integridad psico-física y sexual (inc. c), a la dignidad (inc. e), a gozar de medidas integrales de asistencia, protección y seguridad (inc. h) conforme Ley 26.485 y doctrina autorizada en la materia.

Situación de S. SA

X) Surge la inquietud sobre el desempeño de la empleadora de la Sra. M. E. M., S. SA, ante el despliegue de actos que la actora sufría por parte de M. M. C.

Es evidente, que la Sra. M. E. M., como los testigos por ella propuestos, no involucran a la empleadora S. SA como generadora de violencia en su contra. De hecho, la Sra. M. E. M., no escatima esfuerzo en desligar a su empleadora: *“al conocer lo que me sucedía me cambió inmediatamente de objetivo donde hoy estoy prestando servicio en las oficinas de personal sobre calle _____ ... no es mi intención presentar queja sobre mi empresa”* (denuncia fs. 1 vta.) y en dar buenas referencias del propietario de esta *“Que con el Sr. Stella tiene muy buena relación lo conoce desde que empezó la empresa S. hace ocho años”* (M. E. M., fs. 96 vta.).

No escapa a la lógica común que una carpeta psiquiátrica es solicitada por el empleado y asumida (en términos económicos laborales) por la empleadora, y resulta altamente dificultoso que el motivo del malestar subjetivo pasara inadvertido para quien debe pagarle el sueldo a M. E. M. sin la contraprestación laboral. Lo cierto real y concreto, que S. SA no pudo, no supo y/o no quiso neutralizar el hostigamiento que M. M. C. desplegaba contra M. E. M., lo cual coloca a su propia empleada en una situación de alta inestabilidad emocional, pero también laboral. Esto último en razón que la Sra. M. E. M. debe neutralizar por sus propios medios las agresiones que recibe de M. M. C., evitando generar inconvenientes con su propia empleadora a fin de asegurar su fuente de trabajo, y por ello la opción de la Sra. M. E. M. es sobrevivir pasivamente a M. M. C., en palabras de la Sra. M. E. M. resistió: *“los maltratos por WhatsApp, las llamadas de atención en público, portazos, todo eso tuvo que soportarlo para preservar el puesto de trabajo...”*. (M. E. M., fs. 95), no obstante, el cambio de turno fue su última frontera atento que desequilibrara irremediabilmente los cuidados familiares de personas no autoválidas, afectaba su entorno familiar, no ya capilarmente por su propio estado anímico, sino de modo directo en su gestión cotidiana.

Dice la doctrina: “cuando la violencia y el acoso se producen en el ámbito laboral, las razones por las cuales su víctima puede encontrarse compelida a permanecer en esos espacios responden a razones y lógicas relacionadas muchas veces con la situación de vulnerabilidad económica, la precariedad del vínculo de empleo o las posibles dificultades para obtener otro empleo en el corto o mediano plazo (Gherardi, Natalia (2021). Relaciones de género en el mundo del trabajo: estrategias para promover espacios laborales libres de violencia y acoso, en: Tratado de Géneros, derechos y justicia. Políticas públicas y multidisciplinaria. Dir. Herrera, Fernandez, De la Torres, Ed. Rubinzal Culzoni). A su edad y con las cargas familiares expuestas, la Sra. M. E. M. valora sus posibilidades laborales fuera de S. SA y su opción es la resistencia, lo cual le impactan negativamente a su salud, a tal extremo, que el cuadro persistió luego de cesar el contacto con el Sr. M. M. C.

Vale rescatar, no obstante, por los testimonios recabados y por la documental agregada que la empresa S. desplegó, con posterioridad a su anoticiamiento formal, las acciones esperadas y a las que se encuentra obligada para el resguardo de sus trabajadores por el Convenio de OIT y Protocolo de Violencia Laboral de la Secretaria de Trabajo de la

Provincia, reconociendo la importancia de garantizar a sus empleados sus derechos fundamentales, asumiendo su responsabilidad funcional frente a posibles situaciones vulnerantes, (accediendo a la licencia por salud, modificando el lugar de resguardo). La Corte Interamericana de Derechos Humanos en la Opinión Consultiva 18/03, párrafo 140, ha señalado que *“en una relación laboral regida por el derecho privado, se debe tener en cuenta que existe una obligación de respeto de los derechos humanos entre particulares. Esto es, de la obligación positiva de asegurar la efectividad de los derechos humanos protegidos, que existe en cabeza de los Estados, se derivan efectos en relación con terceros (erga omnes)”* (citado por la CSJN en “Sisneros”).

S. SA no se involucra en la situación de la Sra. M. E. M., sino hasta el formal pedido de traslado de objetivo solicitado por la propia Sra. M. E. M., M. M. C. consigue su designio que M. E. M. no prestara servicios en la empresa E. , y la actora sigue trabajando para S. SA en otro objetivo. Desde ese lugar, S. SA tiene un desempeño formalmente correcto como empleadora, lo cual puede o no ser su mejor desempeño deseable como patronal.

Reparaciones y medidas preventivas

XI) QUE por lo expuesto la Suscripta, pasa a expedirse en relación a las acciones que deben procurarse a los fines de reparar los hechos sufridos por la actora, y prevenir hipótesis reincidentes. Ello así en tanto no es letra muerta la obligación del Estado Argentino de “modificar los patrones socioculturales de hombres y mujeres...” (art. 5 CEDAW) y que es la raíz de la legitimación de prácticas violentas sobre el simbolismo de lo femenino en general y la práctica obstétrica en particular. No es dable estacionarse en lo retórico sabiendo que “la discriminación en ámbitos laborales a través del hostigamiento, acoso, humillaciones a mujeres por el hecho de serlo,... son formas de violencia de género”.

Atento que se advierte la multiplicidad de afectaciones, las acciones reparadoras y preventivas se proyectan en más de un plano.

XI.1) Habiéndose resuelto en los presentes la existencia de violencias de género tipo psicológica y física en la salud en los hechos denunciados por la actora, atribuyendo la autoría de la misma al Sr. M. M. C. en contra de la Sra. M. E. M., urge que el Sr. M. M.

C., quien se desempeña en áreas de mando en la empresa E. , realice tratamiento psicológico especializado en la temática violencia de género, lo que deberá acreditar en el término de cinco días del presente.

XI. 2) Habiéndose resuelto en los presentes la existencia de violencias de género tipo psicológica y física en la salud en los hechos denunciados por la actora, atribuyendo la autoría de la misma al Sr. M. M. C. en contra de la Sra. M. E. M., se le impone el pago de la Tasa de Justicia de tres (3) Jus lo que al día de la fecha equivale a la suma de diecisiete mil novecientos seis con setenta y tres centavos (\$) 17.906,73), con fundamento en lo prescripto por el art. 113 de la Ley Impositiva 2021 de la provincia de Córdoba (N° 10.854). Dicho pago deberá ser acreditado en el lapso de setenta y dos horas de notificado el presente.

XI. 3) Habiéndose resuelto en los presentes la existencia de violencias de género tipo psicológica y física en la salud en los hechos denunciados por la actora, atribuyendo la autoría de la misma al Sr. M. M. C. en contra de la Sra. M. E. M., el Sr. M. M. C., deberá asumir a su cargo el costo económico del tratamiento psicológico de la Sra. M. E. M. a los fines de superar el cuadro de salud mental que le generara, con el profesional que esta escoja y hasta su alta en el tratamiento necesario para superar su padecimiento subjetivo que los hechos denunciados la causaron.

XI. 4) La empresa E. , bajo responsabilidad de sus directivos, deberá adecuar dispositivos apropiados en programas desde RRHH a los fines de evitar y reparar estrategias de violencia de género laboral de sus dependientes y/o contratados, con capacitación y control de gestión. Este programa deberá ser acreditado en treinta días.

XI. 5) La empresa E. , bajo responsabilidad de sus directivos, deberá acondicionar adecuadamente el sanitario identificado como de choferes donde se le obligó a concurrir a la Sra. M. E. M., tanto de higiene, infraestructura, suministro y seguridad. Se deberá tal adecuación en el término de treinta días.

XI. 6) la empresa E. , a su cargo y costo, deberá colocar en la puerta del sanitario dónde se le obligó a concurrir a la Sra. M. E. M., una placa inamovible de material perdurable, de un tamaño de treinta centímetros de lado, a la altura de un metro setenta con el siguiente texto: “la violencia de género no es una opción posible”.

XI. 7) La S. SA, deberá desplegar un plan de capacitación desde RRHH a los fines de la detección temprana de violencia de género laboral de sus dependientes y/o contratados, con capacitación y control de gestión. Este programa deberá ser acreditado en treinta días.

XI. 8) Oficiar a la Municipalidad de Córdoba con copia de las fotos de los sanitarios obrantes a Fs. 7 y 8, a fin que tomen conocimiento, a sus efectos, de las condiciones del mismo. Se sugiere enfáticamente, a futuro la inclusión de cláusulas específicas en los pliegos de licitación del servicio de transporte público, referidas a las provisión 24/7 de para ambos géneros de sanitarios limpios, iluminados, provistos de insumos y medidas de seguridad en las puertas.

XI. 9) Oficiar al CYMAT, cymatmintrabajocba@gmail.com, del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba, con copia de las fotos de los sanitarios obrantes a Fs. 7 y 8, a fin que tomen conocimiento, a sus efectos, de las condiciones del mismo.

XI. 10) La resolución que dicto, se deberá poner en conocimiento al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba, como así también al CONSAVIG (Comisión Nacional Coordinadora de Acciones para la Elaboración de Sanciones de la Violencia de Género dependiente del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación) a los fines de que se coordinen acciones que contribuyan en el diseño de sanciones contra la violencia de género.

Costas

XII) Teniendo en cuenta los principios generales de la imposición de costas al perdedor, las mismas se imponen al Sr. M. M. C.. A tales fines se regulan los honorarios profesionales de la Dra. Dubini en quince (15) Jus, lo que al momento asciende a la suma de pesos ochenta y nueve mil quinientos treinta y tres con sesenta y cinco centavos (\$ 89.533,65), conforme el art. 36 último párrafo del Código Arancelario

para Abogados y Procuradores de la provincia de Córdoba ley 9459, el desempeño profesional de la letrada y el interés de la causa que nos ocupa. No regular honorarios los letrados Lucas Suaste y Bárbara Ciucci.

Por todo ello, RESUELVO:

I) Hacer lugar a la demanda incoada por la Sra. M. E. M., D.N.I. N° _____ en contra de M. M. C., D.N.I N° _____ declarando que la misma fue víctima de violencia de Género psicológica y física en su salud, modalidad laboral.

II) Ordenar al Sr. M. M. C. la asistencia obligatoria a tratamiento conforme CONSIDERANDO XI 1, acreditando el mismo en el término de cinco días.

III) Ordenar al Sr. M. M. C. el pago de tres Jus conforme CONSIDERANDO XI 2, acreditando el mismo en el término de setenta y dos horas.

IV) Ordenar al Sr. M. M. C. el pago del tratamiento psicológico de la Sra. M. E. M. conforme CONSIDERANDO XI 3.

V) Ordenar a la empresa E. SA, la acreditación del programa preventivo y de reparación conforme CONSIDERANDO XI 4 en el término de treinta días.

VI) Ordenar a E., el acondicionamiento del sanitario conforme CONSIDERANDO XI 5 en el término de treinta días.

VII) Ordenar a E., a la colocación de la placa reivindicatoria, conforme CONSIDERANDO XI 6 en el término de treinta días.

VIII) Ordenar a S. SA, el plan de capacitación conforme CONSIDERANDO XI 7, en el término de treinta días.

IX) Oficiar a la Municipalidad de Córdoba conforme CONSIDERANDO XI 8.

X) Oficiar al CYMAT, conforme CONSIDERANDO XI 9

XI) Oficiar al CONSAVIG conforme CONSIDERANDO XI 10.

XII) costas a cargo del Sr. M. M. C., a cuyo fin regúlense los honorarios profesionales de la Dra. Dubini en quince (15) Jus, lo que al momento asciende a la suma de pesos ochenta y nueve mil quinientos treinta y tres con sesenta y cinco centavos (\$ 89.533,65), conforme CONSIDERANDO XII. Notifíquese.-

[1] CIDH: Informe No. 71/03, Petición 12.191, Solución Amistosa, María Mamérita Mestanza Chávez (Perú), 3 de octubre de 2003; e Informe No. 40/08, Admisibilidad, I.V. (Bolivia), 23 de julio de 2008.

[2] Art. 3 DUBDH “Se habrán de respetar plenamente la dignidad humana, los derechos humanos y las libertades fundamentales. 2. Los intereses y el bienestar de la persona deberían tener prioridad con respecto al interés exclusivo de la ciencia o la sociedad”

[3] Art 5 DUBDH: “Se habrá de respetar la autonomía de la persona en lo que se refiere a la facultad de adoptar decisiones, asumiendo la responsabilidad de éstas y respetando la autonomía de los demás. Para las personas que carecen de la capacidad de ejercer su autonomía, se habrán de tomar medidas especiales para proteger sus derechos e intereses”

[4] Art. 6 DUBDH “Toda intervención médica preventiva, diagnóstica y terapéutica sólo habrá de llevarse a cabo previo consentimiento libre e informado de la persona interesada, basado en la información adecuada. Cuando proceda, el consentimiento debería ser expreso y la persona interesada podrá revocarlo en todo momento y por cualquier motivo, sin que esto entrañe para ella desventaja o perjuicio alguno”