

AUTO INTERLOCUTORIO NÚMERO SIETE

Córdoba, ocho de marzo del año dos mil veintitrés.

Y VISTOS: Estos autos caratulados “**L., R. E. – DENUNCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO**” (**Expediente 9005057**)”, 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 modalidad laboral hacia la demandante Sra. E. R. V. C. por parte del demandado Sr. R. E. L.

DE LOS QUE RESULTA:

1) A fs. 1/3 obra escrito “**FORMULA DENUNCIA**” “**PENAL**” (**sic**) presentado ante la Oficina de Entradas de los Juzgados de N.A.VF. y G. de ésta ciudad de Córdoba con fecha 19/12/2019, por la Sra. E. R. V. C. constituyendo domicilio procesal en el estudio jurídico de la Dra. Fátima Mercado Duvara.

2) A fs. 4 se avoca la suscripta conforme previsiones de la Ley 10.401, ordenando por el plazo de tres meses la prohibición recíproca entre E. R. V. C. y R. E. L. de presencia, la prohibición de comunicación entre los nombrados, así como el cese de todo acto de perturbación o intimidación y la asistencia obligatoria del denunciado a tratamiento psicológico especializado en problemática de violencia de género. Habiendo iniciado la presente causa con una demanda, se imprimió el trámite incidental previsto en la normativa foral, siendo de aplicación supletoria el art. 99 de la ley 10.305, por lo que se corrió traslado al denunciado.

3) A fs. 9/10 comparece el Sr. R. E. L., con el patrocinio letrado de los abogados Raquel María Molina y José Antonio D’itria, contesta la demanda y ofrece prueba que hace a su derecho.

4) A fs. 11/14 y 15/17 obran agregados oficios de notificación de las medidas cautelares, correctamente diligenciados, dirigidos a denunciante y denunciado respectivamente.

5) A fs. 18 se tiene por contestada la demanda incidental, se provee a la prueba y se designan días de audiencia a los fines de las testimoniales propuestas así como con las partes conforme art. 15 y 16 de la Ley 10.401. Asimismo se solicitó informe interdisciplinario al equipo Técnico Judicial.

- 6) A fs. 21/22 comparece la Sra. E. R. V. C. con la Dra. Mercado Duvara y acompañan certificado médico de la asistencia recibida el día 18/12/2019.
- 7) Con fecha 22/06/2020 (fs. 24), se ordenó recalendarizar las audiencias, atento a que por el ASPO dispuesto por el Gobierno Nacional en razón de la Pandemia por COVID 19, las fijadas anteriormente (para el mes de Mayo 2020) no fueron receptadas.
- 8) A fs. 41 obra poder *apud acta* otorgado por la Sra. E. R. V. C. en favor de la Dra. Fátima Mercado Duvara.
- 9) A fs.43/45 obra testimonial del Sr. C. E. C., a fs.46/52 obra testimonial de la Sra. P. A. J., a fs. 453/57 obra testimonial de la Sra. P. Y. S.
- 10) A fs. 58 obra poder *apud acta* conferido por el Sr. R. E. L. en favor de los abogados D'itria Jose Antonio y Raquel María Molina.
- 11) A fs. 72/74 obra acta de audiencia receptada al Sr. R. E. L. con sus letrados.
- 12) A fs.82/89 obra agregada en autos prueba documental acompañada por el representante legal del Sindicato _____, en cumplimiento de lo requerido en autos.
- 13) A fs. 105/109 obra agregada la testimonial del Sr. M. C.
- 14) A fs. 111 obra certificado de la reserva en Secretaría del Acta de audiencia receptada a la Sra. E. R. V. C.
- 15) A fs. 119 obra nueva denuncia, formulada por la Sra. E. R. V. C. con el patrocinio de la Dra. Fátima Mercado Duvara, por hecho ocurrido el 18/09/2020.
- 16) A fs. 124 se acumula la nueva denuncia a la causa en trámite y encontrándose vencidas las medidas de restricción de contacto y prohibición de comunicación entre la Sra. E. R. V. C. y el Sr. R. E. L., se ordena por el plazo de tres meses una nueva medida, se emplaza a las partes a acreditar constancias de su asistencia a tratamiento psicológico y se está a las restantes audiencias a receptor.
- 17) A fs. 129/130 obra agregada constancia de asistencia a tratamiento de la Sra. E. R. V. C. acompañada por su letrada.
- 18) A fs. 131/137 obra agregada acta de la testimonial receptada al Sr. W. L.
- 19) A fs. 140, en cumplimiento del Acuerdo Reglamentario 1582 Serie A del 21/8/2019 se transforma la presente causa en expediente electrónico mixto.
- 20) Con fecha 24/02/2021 se agrega el informe elaborado por el Equipo técnico Judicial como archivo adjunto a la operación "ADJUNTO DOCUMENTAL".

21) Con fecha 26/02/2021 se resolvió emplazar al Sr. R. E. L. y a la Sra. E. R. V. C. a acreditar en el término de 72 horas la asistencia al tratamiento psicológico especializado en violencia de género ordenado en autos.

22) Con fecha 05/03/2021 la Sra. E. R. V. C. acreditó en autos concurrencia a espacio psicológico, acompañando constancia de ello.

23) Con fecha 09/03/2021 el Sr. R. E. L. acreditó en autos concurrencia a espacio psicológico acompañando constancia de ello.

24) Con fecha 23/08/2021 se agregó constancia de notificación de la medida cautelar dirigida al Sr. R. E. L.

Habiéndose dictado decreto de autos, quedan las actuaciones en estado de ser resueltas.

Y CONSIDERANDO:

I) 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 el ámbito laboral** hacia la actora Sra. E. R. V. C. por parte del demandado Sr. R. E. L.; es decir si en este caso en concreto, los actos o conductas atribuidos por la Sra. E. R. V. C. al Sr. R. E. L., vulneraron derechos fundamentales de aquella por su condición de mujer.

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

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.

IV) Traba de la litis

IV.1) QUE la Sra. E. R. V. C. con el patrocinio de la Dra. Fátima Mercado Duvara, promovió demanda incidental, con el encabezado de denuncia penal, respetando las exigencias del art. 175 del CPCCC, en contra del Sr. R. E. L. por violencia de género de tipo psicológica modalidad laboral conforme art. 5 Ley 26.485 por hechos ocurridos entre octubre y diciembre del año 2019. Expresa que hace cuatro años se desempeña como encargada de administración de la empresa Expreso B. y que el gerente de la misma es W. L. Que el denunciado, Sr. R. E. L., está en la empresa desde que la denunciante comenzara a trabajar en la empresa, pero que en el año 2019 –mayo- el nombrado fue votado delegado gremial del Sindicato _____. Relata que en octubre del año 2019 hubo un reclamo de aportes de parte del gremio, y que el mismo

fue recibido por la denunciante, atento no existir un área de recursos humanos. Que dicho reclamo no fue efectuado en buenos términos y el tono de conversación con R. E. L. fue tornándose más violento. Por ello, refiere la denunciante, que el Sr. W. L. llamó a ambas partes a una reunión para poder entablar un acuerdo y ordenándoles los pasos a seguir. No obstante, según refiere la denunciante, el Sr. R. E. L. en un estado de nervios y a los gritos, se levantó de su silla y decidió voluntariamente dejar la oficina sin llegar a una conclusión, y que dijo en esa oportunidad *“yo siempre quedo como un pelotudo ante los empleados y el gremio”* (fs.2). En razón de ello el Sr. W. L., en ese mismo momento le comunica a la Sra. E. R. V. C. la decisión de ubicar a otra persona a los fines que recepte todos los reclamos del Sindicato, lo que fue comunicado a los dos delegados desde el mes de octubre 2019 y al propio R. E. L. Sigue relatando la Sra. E. R. V. C. que con fecha 10/12/2019 el denunciado le envió fotos de recibos, haciéndole reclamos a la denunciante, aun teniendo conocimiento que estos no podían serle planteados, incumpliendo las órdenes de gerente de la empresa. Con fecha 17/12/2019 refiere que el denunciado y el Sr. O. Z. –el otro delegado de la empresa- ingresaron a la oficina donde trabajaba la Sra. E. R. V. C., es decir la administración, y cuando ésta termina una comunicación telefónica, R. E. L. le increpa en forma intimidante con un reclamo de un empleado, ordenándole, levantándole la voz, que hablara con él y al advertirle que nuevamente incumple lo dispuesto por el gerente, la denunciante le dice que tiene que hacer el reclamo a la persona que corresponde, a lo que R. E. L. habría contestado *“si, si yo al reclamo también se lo voy a hacer a Paula pero yo quiero que vos no toques más un papel de los chicos”* (aclara que sus dichos fueron en forma intimidante, y se sentía con miedo a lo que podía ocurrir). Adita que los maltratos siempre los hace cuando el gerente no está en la empresa, delante de los empleados de Administración, evidenciando su poder, a los fines de poder ejercer más violencia psicológica, vulnerándola, infundiéndole cada vez más miedo, terror a que le haga algo (fs. 2 vta.) Luego describe según su parecer la personalidad del denunciado, refiriendo que *“...es una persona violenta, temperamental, abusivo, nervioso...”*, que *“...es una persona que se encuentra criticando constantemente y no aprecia a las mujeres y mucho menos en su ámbito laboral...”* y que *“... R. E. L. es una persona que des menosprecia a las mujeres, e intenta rebajarla humillarla de todas las formas hasta lograr su cometido: que renuncie a la empresa...”* (fs. 3) y que *“... no le importa nada*

y él sabe que haga lo que haga siempre estará protegido a razón que es parte del gremio” (fs. 2 vta.). Refiere que el Sr. R. E. L. siempre relataba sus hazañas, haciéndoles notar que por sus actos el empleador debía hacer lo que ellos -delegados- piden, se jactaba de eso. Así es que, ante los incumplimientos a la orden del gerente, la denunciante se dirigió al mismo y éste le ordenó a R. E. L. que no le hiciera reclamos a la Sra. E. R. V. C., sino a la Sra. P. A. J., pero no cumplió. Alega que el denunciado siempre encuentra excusa para enfrentarla y dispensarle el mal trato mencionado y que recurre a la justicia para frenarlo en sus actitudes, solicitando el dictado de una medida de restricción de acercamiento con el denunciado en resguardo de su salud física y mental.

IV.2) QUE a dicha pretensión se opone el demandado R. E. L., con el patrocinio de los Dres. Molina y D’itria, solicitando el rechazo de la denuncia. En su contestación, el Sr. R. E. L. aclara que es empleado de la empresa Expreso B. SRL y a la vez delegado del Sindicato _____, en el establecimiento de Expreso B. SRL. Solicitó audiencia del art. 15 de la Ley foral y rechazó en todo haber actuado con cualquier tipo de violencia en relación a la denunciante, por no ser cierto. Niega la situación descrita en octubre de 2019 y niega los hechos descriptos el 17 de diciembre de 2019. Niega haberse dirigido a la denunciante en forma “intimidante”, o haberle dado “órdenes” o “levantarle la voz”. Rechaza que la empresa haya dispuesto que los reclamos gremiales sólo deban ser tratados con P. A. J.. Estima que recurrir a la Sra. Videla, en su rol de Encargada General de Administración de Expreso B., era el canal natural de diálogo con la empresa. Considera que, siendo delegado gremial desde mayo de 2019, sería ilegítimo e ilegal que una empresa estableciera inaudita parte el canal de diálogo y negociación con ella, ya que constituiría una “práctica desleal y antisindical” en los términos del art. 53 de la Ley 23.551. Rechaza cualquier maltrato a la denunciante y a cualquier otra persona. Rechaza toda referencia que hace la denunciante hacia su persona, carácter y conductas por ser totalmente falso. Niega por ser extremadamente falsa la indicación de que “no aprecia a las mujeres y mucho menos en su ámbito laboral”, tales acusaciones son infundadas y le afectan gravemente en lo personal por lo que solicita que se dispongan medidas interdisciplinarias para que personas idóneas puedan informar sobre su personalidad. Luego relata los hechos (fs. 9 vta. Pto II) afirmando que la Sra. E. R. V. C. es la encargada general de administración de Expreso

B. SRL y que W. L. es el gerente. Que, por sus funciones, la denunciante se encarga de la administración del personal, citando ejemplos de las tareas que desarrolla la denunciante. Que desde octubre del 2019 la Sra. E. R. V. C. cuenta con la asistencia de P. A. J. quien le reporta. Que es la denunciante quien toma en conjunto con el gerente las decisiones sobre el personal, considerando que la nombrada es el canal natural y necesario para la búsqueda de soluciones (fs. 10). Considera, por el contrario, que es la Sra. E. R. V. C. quien posee, hacia la persona de R. E. L., la entidad sindical y los trabajadores de la empresa Expreso B. SRL que se encuentran bajo su rango jerárquico, un trato despectivo y violento en abuso de su posición, lo que ha llegado a extremos de hacer limpiar de rodillas y con virulana el piso del sanitario a la Sra. P. Y. S., quien entre llantos habría dicho al gremio que no es un caso aislado sino que es parte de la conducta normal de violencia laboral que la Sra. E. R. V. C. despliega en el ámbito de trabajo. Y que habiendo el Sr. R. E. L. conversado sobre ello con el gerente, la Sra. E. R. V. C. efectuó la denuncia que da origen a las presentes actuaciones, a su modo de ver, de manera infundada. Remarca que la denuncia además de afectarle en lo personal, violenta el ejercicio de la función sindical en los establecimientos, afectando también a la entidad gremial y al colectivo de compañeros. Finalmente ofrece prueba instrumental, informativa y testimonial y solicita se rechace la denuncia en todas sus partes.

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 legales aplicables a la materia que nos convoca y la conceptualización de violencia de género tipo psicológica en el ámbito laboral invocada por la actora.

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 28 (Acceso de las mujeres a la Justicia. 2015), 19 y 35 del Comité de CEDAW (La violencia contra la mujer. 1992 y 2017 respectivamente), amplían la frontera de sujeto de derecho de facto a la mujer, esto es ingresa al máximo de derechos reconocido a otros sujetos de derechos, a la vez que describen puntillosamente la discriminación contra la mujer 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), de allí el enlace conceptual entre violencia y discriminación. Asimismo: “La violencia contra la mujer, que menoscaba o anula el goce de sus derechos humanos y sus libertades fundamentales en virtud del derecho internacional o de los diversos convenios de derechos humanos, constituye discriminación, como la define el artículo 1 de la Convención. Esos derechos y libertades comprenden: .. h) El derecho a condiciones de empleo justas y favorables.” (CEDAW, Recomendación general 19, la violencia contra la mujer, párr. 7, h); “La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres...” (CEDAW, Recomendación general 19, la violencia contra la mujer, párr. 17); “*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) y “...*El artículo 2 establece que la obligación general de los Estados partes consiste en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer, en especial la violencia por razón de*

género contra la mujer. Se trata de una obligación de carácter inmediato; las demoras no se pueden justificar por ningún motivo, ya sea económico, cultural o religioso...” (CEDAW Recomendación General 35, párr. 21). 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, párrafo 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).

V. 1. b) Dentro de la esfera internacional atravesado por el plano de lo laboral, resultan de aplicación, 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 en el 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 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: *“Artículo 3. Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”* y puntualiza en el *“Artículo 4: 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...”*. 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). En particular, “Para la adopción de las medidas a que se refiere este capítulo, los Estados Partes tendrán especialmente en cuenta la situación de vulnerabilidad a la violencia que pueda sufrir la mujer en razón, entre otras, de su raza o de su condición étnica, de migrante, refugiada o desplazada. En igual sentido se considerará a la mujer que es objeto de violencia cuando está embarazada, es discapacitada, menor de edad, anciana, o está en situación socioeconómica desfavorable o afectada por situaciones de conflictos armados o de privación de su libertad”. (art. 9).

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.*”. Protege especialmente 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 en los tipos de violencia: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica y política (conforme Ley 27.533); y luego las modalidades: doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática, política-pública y en el espacio público o acoso callejero (conforme modificaciones por Ley 27.501 y 27.533). Concretamente, en el Artículo 5.2 define a la violencia contra la mujer de tipo psicológico como así el Artículo 6 al conceptualizar las modalidades aclara que esto es la forma en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas la laboral. A más de lo dicho, el Decreto Reglamentario 1022/2010, 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.

Nivel provincial en Córdoba

V.4) Finalmente, 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.

Perspectiva, principios y valoración de la prueba

V. 5) A más de la pretensión de la actora y de la defensa esgrimida por el demandado, a los fines de resolver, toman singular relevancia la obligada lectura 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, la aplicación de principios procesales específicos y la valoración de la prueba producidas en la causa (la documental, testimonial e informe técnico), coherentes con la manda legal que indica el apoyo multidisciplinario en los procesos que nos ocupan (art. 706 inc. b de Código Civil y Comercial de la Nación por remisión del art. 12 ley 10.401) como así la amplitud probatoria justificada en este tipo de procesos (art 3 inc. e Ley 10.401, art. 15 inc. 11 Ley 10.305 de aplicación supletoria y art 16 inc. i Ley 26.485). 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. Pág. 322).

No obstante lo antedicho, cuando se analiza la existencia de algún tipo de violencia en razón del género, rigen algunas pautas orientadoras, una de las cuales supone ponderar los dichos de la mujer *“partiendo de su credibilidad, y sustentándose en prueba que corrobore su veracidad”* y desde una amplitud probatoria (TSJ, Sala Penal, "Murra", S. n° 189, 27/7/2012; "Bartellone", S. n° 5615, 29/12/2015; "Vilchez", S. n° 315, 2/8/2017; “Contreras”, S. n° 80, 5/4/2018; “Leal”, S. n° 99, 12/4/2018; “Molina”, S.n° 272, 3/7/2018, entre otros). Rige asimismo el principio de la carga dinámica de la prueba, art. 710 CCCN, al cual se nos remite en virtud de ser aplicable el Código de Procedimiento de Familia (art. 99 ley 10.305) por remisión del art. 12 de la ley 10.401, pauta probatoria aplicable en materia de género, conforme *la Cámara de Familia en autos C. A – Denuncia por Violencia de Género – Recurso de Apelación 6465967*), y que no es extraña 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”* (Párr. 16 e).

Para el análisis del presente traído a análisis he tenido en consideración la totalidad de la prueba rendida, aunque sólo haré referencia a la que resulta dirimente para el decisorio. Al respecto, se expidió la Corte Suprema de Justicia de la Nación: *“El juzgador no está obligado a ponderar una por una y exhaustivamente todas las argumentaciones y pruebas agregadas a la causa, sino sólo aquellas que estimare conducentes para fundar sus conclusiones, ni a analizar las cuestiones y argumentos utilizados que –a su juicio– no sean decisivos”* (29-4-70, La Ley 139-617; 27-8-71, La Ley 144-611 y citas jurisprudenciales en “Código Procesal...” Morello, T° II-C, pág. 68 punto 2, Editorial Abeledo Perrot; art. 386, última parte del Código Procesal).

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. E. R. V. C., es encargada de Administración de la empresa Transporte B. SRL filial Córdoba y el demandado, Sr. R. E. L., empleado y delegado gremial en esa empresa. 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. En el caso que nos ocupa, en ocasión de su actividad laboral (encargada de administración) denuncia a un compañero de trabajo que ejerce representación gremial.

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

Determinación de los hechos y sus consecuencias

VIII) Reseñado el marco normativo aplicable en las presentes actuaciones y los conceptos de violencia de género psicológica desplegada con la modalidad laboral, determinado que el encuadre laboral es pertinente, pasaremos a analizar los hechos alegados por las partes y la prueba rendida en este proceso incidental, a los fines de determinar si tales hechos ocurrieron y, llegado el caso, configuran violencia de género.

VIII. 1) Hechos alegados que configurarían violencia de género de tipo psicológico.

VIII. 1. a) De la demanda efectuada por la Sra. E. R. V. C. ante la dependencia judicial con patrocinio letrado de la Dra. Mercado Duvara, caratulada como denuncia, emergen los hechos que le atribuye al Sr. R. E. L., las cuales refiere como una forma de vinculación y de comunicación “*violenta.... estado de nervios, a los gritos*” (fs. 2), “*me increpa en forma intimidante*” (fs. 2 vta.), dando órdenes “*yo quiero que vos no toques más un papel ... los maltratos siempre lo hace se hacen cuando no está el gerente en la empresa y delante de todos los empleados de la administración, evidenciando su poder, a los fines de ejercer más violencia psicológica hacia mi persona vulnerándome, infundiendo cada vez más miedo, terror a que me haga algo. Temperamental, abusivo, nervioso, desconozco lo que pudiera hacer, no le importa nada y él sabe que haga lo que haga siempre estará protegido a razón que es parte del gremio*” (fs. 2 vta.) “*riéndose, pero a la vez muy intimidante, dejándonos un mensaje encubierto. Atropello, gritos, mal trato en forma continua. Menosprecia a las mujeres, e intenta rebajarla humillarla de todas formas para lograr su cometido*” (fs. 3). El contacto con la Sra. E. R. V. C., es sostenido por R. E. L. pese a no ser necesario ello y contrariando las directivas del superior –Sr. W. L.- quien a partir del mes de Octubre de 2019, le había prohibido efectuar reclamos de cualquier tipo, a la demandante: “*el gerente de la empresa ... le ordenó que los reclamos lo hicieran hacia P. A. J., y no cumplió*” (fs. 3).

VIII. 1. b) A su vez, el Sr. R. E. L., tras una genérica negativa a los argumentos de la demanda, refiere: “*siendo la denunciante Encargada General de Administración, y*

quien llevaba los reclamos al Sr. Gerente General del EXPRESO B. SRL. Sr. W. L., es el canal natural de diálogo con la empresasería ilegítimo e ilegal que una empresa estableciera inaudita parte el canal de diálogo y negociación con ella, ya que constituiría una práctica desleal antisindical” (fs. 9 y 9vta.) “Siendo la denunciante la que toma en conjunto con el gerente general decisiones sobre el personal. De ello, frente a liquidaciones deficientes, falta de entrega de ropa de trabajo o cuestiones de aplicación injustificada de régimen disciplinario es el canal natural y necesario para la búsqueda de soluciones que mantengan una paz social adecuada” (fs. 10), advierte en la Sra. E. R. V. C. “trato despectivo y violento en abuso de posición” (fs. 10) y atribuye la denuncia a una actitud reactiva: “todo ello fue conversado con el Gerente General Sr. W. L., lo que al enterarse la denunciante, y en forma de respuesta a ello ha efectuado esta denuncia infundada” (fs. 10). Refiere que la denuncia: “no solo me afecta en lo personal, sino que violenta el ejercicio de la función sindical en los establecimientos afectando así a la entidad gremial que represento y al colectivo de compañeros de trabajo que me han elegido a los efectos de tutelar sus derechos laborales de rango de Derechos Humanos Fundamentales de raigambre constitucional y supra constitucional” (fs. 10). “Que se quedó un poco sorprendido por esto (en referencia a la demanda) porque E. R. V. C. no es persona con la que el dicente tenía algún tipo de conflicto o problema Que había como una amistad por el hecho de que el dicente conocía a la familia de esta y viceversa” (fs. 72), “... incluso E. R. V. C. tiene contacto con la esposa del dicente, (quien) la ayudó con el cumpleaños de su hija” (fs. 74). Refiere que “todos los reclamos que llevaba el dicente siempre había dos o tres objeciones” (fs. 72vta.), no obstante, frente a una necesidad puntual de E. R. V. C., él “le presta su propia camioneta” (fs. 72vta.) incluso colabora en la reparación del vehículo de la actora (fs. 73). Refiere que la Sra. E. R. V. C. “decía que las cosas se hacían como ella decía” (fs. 74). Relata un episodio dónde efectúa un reclamo: “Preguntado respecto a cómo se desarrolló ese momento, responde que igual que siempre, que ponían dos sillas a la vuelta del escritorio de ella, y se ponían a charlar, porque cada reclamo que hacía tenía que presentar los ítems y hablaban sobre esos reclamos. En ese momento, ella le dice dirígite a P. A. J. El dicente le pregunta a P. A. J., quien le dice: no sé estaba todo para pagar. Que el dicente notó un clima medio tenso porque nadie se quería hacer responsable de lo que había pasado. Por lo tanto, el

dicente dice si no hacen la liquidación como corresponde, nosotros vamos a tomar medidas gremiales. Que se lo dijo a E. R. V. C., como jefa de RRHH. Que después llego el gerente, y estuvo hablando con E. R. V. C. Que se dispuso que el dicente tenga trato directo con el gerente para evitar que no pasara nada. Que la reacción de E. R. V. C. fue que se larga a llorar cuando le dicen que no iba a manejar lo que era reclamo, y quedo ahí. Que fue un jueves o un viernes el día del problema” (fs. 73). “Preguntado por el Dr. Ditria respecto al trato del dicente con E. R. V. C., responde: era normal como una amistad. No había malas palabras. Preguntado por el tono que usó el día que le dijo que iban a tomar acciones gremiales, responde que ese día el dicente le dijo listo nosotros vamos a tomar nuestras medidas gremiales, el día de los hechos referidos con anterioridad, pero que era normal, que eso se da en el transporte.” (Fs. 74 y 74vta. el subrayado me pertenece). Refiriéndose a otro episodio en dónde el reclamo gremial se produce por el retraso en el pago de aguinaldo: “Que venían hablando de hacía varios días este tema y como no tenían respuesta empezaron con asambleas. Que esto lo dijo con una distancia entre el dicente y E. R. V. C. Que el dicente estaba en la planchada. Que la planchada es un galpón. Que el galpón es un cuadrado y adentro está la oficina, que se separa por los ruidos, mediante una pared con ventanas. Preguntado por SS donde estaba cuando le dijo eso a E. R. V. C. el día 05/07/2019, responde: el dicente estaba ubicado en la planchada mirando hacia la oficina y E. R. V. C. estaba sentada en su escritorio, dentro de la oficina. Que después de ese día el trato fue normal con E. R. V. C., que el dicente a veces comía en la cocina de la planchada y a veces en la oficina.” (fs. 73vta. el subrayado me pertenece). Respecto a la directiva de la patronal, en el sentido de canalizar los reclamos con la empleada “P. A. J., si había una directiva clara sobre la modificación en el tratamiento de los reclamos y los planteos responde: que toda el área se estaba reformando, pero nunca se notificó ni se dijo a partir de que día se iba a modificar o se iba a implementar esa modificación. Preguntado por SS si tiene idea por las razones por las que se propone esta modificación en el área de administración, de que en lugar de E. R. V. C., el dicente debía dirigirse a la Sra. P. A. J., responde: que el problema que había era que se liquidaba mal, sueldos vacaciones. Preguntado por SS quien liquidaba los recibos de sueldos, responde: Que E. R. V. C. hacia la carga de datos.” (fs. 73) “Que le hacían ver al gerente que si te equivocas en el recibo, aunque se pagara igual después esa diferencia, a la hora de dividir en un

aguinaldo, por no figurar dos o tres mil pesos, después eso impactaba y se pagaba menos. Preguntado por SS si el dicente, como delegado gremial, con conocimiento de los manejos laborales, si a eso lo ve como una cuestión estricta de la Sra. E. R. V. C. o si es una directiva, responde: que al principio creían que era un poco de la empresa.” (fs. 73vta.). Específicamente sobre la modalidad vincular: “Preguntado por el Dr. Ditria respecto al trato del dicente con E. R. V. C., responde: era normal como una amistad. No había malas palabras. Preguntado por el tono que usó el día que le dijo que iban a tomar acciones gremiales, responde que ese día el dicente le dijo listo nosotros vamos a tomar nuestras medidas gremiales, el día de los hechos referidos con anterioridad, pero que era normal, que eso se da en el transporte. Que era normal decir si no llegamos a una solución acorde, por ejemplo con el pago de un aguinaldo, que fue el año pasado. Que en esa oportunidad, el 30 de junio del año pasado, preguntaron si estaba el aguinaldo y como no estaba dijeron: si no parece un aguinaldo hasta el día 5 de julio (de 2019), vamos a empezar con medidas gremiales, que al día siguiente empezaban con asambleas. Que venían hablando de hacía varios días este tema y como no tenían respuesta empezaron con asambleas. Que esto lo dijo con una distancia entre el dicente y E. R. V. C. Que el dicente estaba en la planchada. Que la planchada es un galpón. Que el galpón es un cuadrado y adentro está la oficina, que se separa por los ruidos, mediante una pared con ventanas. Preguntado por SS donde estaba cuando le dijo eso a E. R. V. C. el día 05/07/2019, responde: el dicente estaba ubicado en la planchada mirando hacia la oficina y E. R. V. C. estaba sentada en su escritorio, dentro de la oficina” (R. E. L., fs. 73.vta.)

VIII. 2) Consecuencias de los hechos alegados que configurarías violencia de género de tipo psicológico.

Alega la actora, que las consecuencias producto de éstas prácticas vinculares -incluso con posterioridad a interrumpir el contacto diario con R. E. L.- derivaron en perjuicios que impactaron en dos órbitas de derechos, por un lado perjuicios en su salud física y psicológica, y por el otro incluso sus funciones y lugar de trabajo: “me sentía con miedo a lo que pudiera ocurrir Vulnerándome, infundiéndome cada vez más miedo, terror a que me haga algo. ... desconozco lo que pudiera hacer” (fs. 2 vta.), “me produce mucho miedo, cuento con una familia mi cónyuge, dos hijos y mi madre (75 años),

además me encuentro embarazada de cinco meses. ... Tengo mucho miedo, y no puedo perder mi trabajo por el simple hecho que el denunciado puede hostigar, mal tratar, en nombre de que es delegado de un gremio. ... miedo constante, angustiada, lloro permanentemente en ámbito laboral” (fs. 3). Le atribuye a R. E. L., el sufrir *“un ataque de nervios”* (fs. 22) por la cual se asistió en un centro médico.

Por otro lado, pero no menos importante, al retornar de la licencia por maternidad la Sra. E. R. V. C. se encontró con una nueva definición en sus tareas laborales como así como un nuevo espacio físico para desempeñarlas: *“Que cuando regresó a su trabajo, no era lo mismo ...para peor, antes tenía un cargo de encargada, el cual ya no tiene, ahora está en el sector cobranza, cambio en el lugar físico... en el primer piso..”* (E. R. V. C., aud. 09/09/2020).

IX) Registros en la causa

Se encuentran regularmente incorporadas al proceso, prueba testimonial, todos propuestos por la demandada, documental e informativa

Documental

IX. 1.) Luce certificado médico traído a la causa como prueba documental (fs. 21 y constancia agregada en escrito de fecha 05/03/2021), incorporado por decreto de fecha 17/02/2020, rubricado por la médica obstetra M. I. R. con fecha 18/12/2019, que da cuenta de una amenaza de parto que sufre la Sra. E. R. V. C. y por el que se le indicó, catorce días de reposo. Refiere la Sra. E. R. V. C., que se corresponde a la secuela de la situación vivida con el Sr. R. E. L. a mediados del mes de diciembre del 2019.

Informativa

IX. 2) El informe del Equipo Técnico del Fuero, solicitado por el demandado y que fuera requerido a los fines de tener mayores herramientas para resolver (art. 14 Ley 10.401) considerando que las características de la violencia de género emergen del contexto, requiere la exploración de la relación autor/víctima, sin caer en estereotipos, a través de informes o pruebas técnicas que incluyan también las personalidades de ambos, y el análisis de las características cualitativas de la violencia, en vista al rasgo identitario central de la violencia de género, Además, *“...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). Por ello es que el Equipo Técnico del Fuero de Niñez, Adolescencia, Violencia Familiar y Género, realizó un informe interdisciplinario, incorporado regularmente al proceso, glosado en operación de SAC “Adjunto Documental” 25/02/2021. De esta piezas técnica de excelente factura y altísima utilidad, suscripta por las Lic. Machado y Soria, surge “Respecto a la denuncia de autos, el entrevistado manifiesta un posicionamiento exculpatorio, verbalizando que lo predominante habrían sido situaciones laborales, en las que **reconoce su exaltación verbal en los reclamos proferidos a la Sra. Videla,** aduciendo que podría ser viable separar la cuestión de género, jerarquía y poder simbólico que desde allí se desplegaba. Sin embargo se evidencia que tales reclamos se dirigían hacia la Sra. Videla (mujer) y no hacia el gerente general (varón), quien contaba con poder de tomar decisiones....El entrevistado manifiesta no haber advertido el malestar en la Sra. Videla a partir de su manera de reclamarle a la misma, cuestiones administrativas....En dicho sentido el entrevistado manifiesta pensamientos en relación a que la denuncia de autos implicaría un complot en su contra debido a su buen desempeño gremial; enunciando que se trataría de conductas vengativas de la gerencia y la empresa en su contra; cuya fundamentación recaería nuevamente en no registrar a la Sra. Videla. Sin embargo se advierte contradicción en su relato ya que no emite justificación por el cambio de rol, ni lugar de trabajo que la Sra. Videla habría padecido debido a la intervención de autos, pudiendo ésta haber padecido de tales cambios en virtud de que "sean cumplidas las medidas de restricción de contacto", evidenciando un castigo simbólico por la denuncia.” (operación fecha 25/02/2021, pág. 6/7). “Se advierte que la probable existencia de una asimetría de poder que estaría dada por la función gremial que el Sr. R. E. L. ejercía a tal momento, ocasionando

mayor vulnerabilidad y aislamiento de la entrevistada (por E. R. V. C.)". (operación fecha 25/02/2021, pág. 8).

A modo de valoración final que *"...se conjetura que los indicadores advertidos serían compatibles con una temática específica de violencia de género..."*. Detectaron las técnicas la existencia de una asimetría de poder que estaría dada no solo por la función gremial que R. E. L. ejercía a tal momento, lo que ocasionaba mayor vulnerabilidad y aislamiento en la Sra. E. R. V. C., sino que dicha desigualdad devendría de *"...las modalidades de funcionamiento internas de las personas involucradas, lo cual habría favorecido la asunción de roles complementarios subsumisión / dominación. Conjeturándose que las vivencias de la Sra. E. R. V. C. sus mecanismos defensivos precarios, rígidos, que implicarían indefensión y vulnerabilidad, coadyuvan a que los componentes funcionales de corte rígido y los aspectos omnipotentes del Sr. R. E. L. profundicen su malestar, impactando significativamente en su dinámica afectiva interna. Propiciando en este sentido el tránsito por estados de angustia emocional de dimensión desorganizante para el equilibrio psíquico de la dicente."* Además, se valoró en la instancia interdisciplinaria que la denunciante atravesó un proceso de victimización, con modalidad de violencia psicológica, *"...específicamente por su condición de mujer, basado en su extraordinario desempeño laboral y el probable beneficio que R. E. L. habría intentado realizar de dicho desempeño..."*. Partiendo de tales valoraciones es que las Lic. Machado y Soria sugieren que la denunciante de continuidad a su espacio psicológico y que, por otro lado, R. E. L., se incorpore a un programa específico de violencias, a fin de valorar los patrones de conducta descriptos, considerando útil que cuente con certificación de seguimiento.

Testimonial

En la causa se registran cinco testigos, todos propuestos por la demandada.

IX. 3. a) La testigo P. A. J., quien fuera designada por el Gerente de B. SRL Córdoba, para recibir los reclamos del gremio ante la empresa sustituyendo a la Sra. E. R. V. C., alineada a las afirmaciones del Sr. R. E. L. en la contestación de demanda, refiere pormenorizadamente maltrato de la Sra. E. R. V. C. respecto de los empleados (fs. 49vta. /51).

IX. 3. b) De la lectura de la testimonial prestada por la Sra. P. Y. S., surgen afirmaciones contundentes adelantándose a las preguntas que se le van a formular (fs.

55 vta.): “El evento por el cual supuestamente es la denuncia, fue hablar, ni gritos ni maltrato, ni nada. Que la dicente haya visto fue tranqui. No hubo maltrato. No hubo maltrato en esa discusión que tuvieron, no fue una discusión con agresión, la dicente estaba allí limpiando. Preguntada por SS que sabe la testigo de la denuncia, que fue denunciado por maltrato, lo que dice ahí el papel” (fs. 55 vta.).

IX. 3. c) El testigo M. C. (fs. 105/109): refiere no compartir los espacios laborales con la Sra. E. R. V. C. como para haber asistido, en primera persona, a los hechos que se denuncian, sus referencias son por terceras personas. Relató también su experiencia personal con la demandante, y dijo “...El dicente ha tenido una o dos cosas con E. R. V. C. por la obra social del transporte.... E. R. V. C. le dijo que no le iba a pagar porque tenía que ver los pasos a seguir...se negó a pagarle en varias oportunidades la plata, trataba de buscarle la vuelta para no pagarle lo que le correspondía por derecho al dicente.... ella le dijo al dicente que se ponga en el lugar de la empresa, y el dicente le dijo que la empresa se tenía que poner en su lugar de no tener una obra social en el momento para pagar una consulta de su familia, y que era responsabilidad de la empresa.... como RR.HH. ella debería estar en un punto medio, según considera el dicente. ... Que E. R. V. C. antes de estar en RR.HH. era una forma de ser, y una vez que la empresa la puso en RR.HH. su actitud cambió, no sabe por qué razones”. Luego, preguntado por si la persona que estaba antes de la Sra. E. R. V. C. en su puesto de RRHH, ante esas situaciones de reclamos de derechos como las relatadas, sus respuestas eran similares a las que tuvo la Sra. E. R. V. C., dijo que “... era muy similar a las actitudes que tuvo E. R. V. C. en ese momento. Que siempre buscaban la vuelta en lugar de darles una respuesta inmediata, decían que tenía que consultar primero con tal persona, siendo que ellos necesitan la respuesta ahí en el momento...”

IX. 3. d) De la testimonial del Sr. W. L. (fs. 131/137), gerente de la sucursal de Expreso B. SRL Córdoba. Su testimonio resulta relevante en lo siguiente: que conoce a ambas partes, como así un olvido generalizado respecto de las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos que se denuncian. Que R. E. L. es chofer local, que el área de RRHH de la sucursal se encuentra el Rosario y la Sra. E. R. V. C., en 2019 era responsable de la parte administrativa, aclarando que eso significa que era “...intercomunicadora entre administración y unas doce personas más o menos. Que por cuestiones de tiempo se necesita un interlocutor para la administración. Que la Sra.

E. R. V. C. era nexa entre administración y gerencia y un encargado que esta puesto más abajo que el dicente. Que este encargado intermedio se llama J. M... Preguntado por SS a que persona R. E. L. le hacía los reclamos, responde que los manifestaba a través de la Sra. E. R. V. C.” (W. L., fs, 134), “Que pueden atender algunas situaciones en las que se pueden resolver, pero todo se resuelve en Rosario, no tiene RRHH en Córdoba” (fs. 134 vta.), más específicamente, “Preguntado por SS si la Sra. E. R. V. C. tenía autonomía para tomar decisiones respecto a los reclamos gremiales, responde que no. Preguntado por SS si el compareciente tiene autonomía para hacerlo, responde que no. Preguntado por SS cuanto tiempo tarda entre el reclamo y la repuesta al mismo, responde que depende de cual sea el reclamo. Preguntado por SS si es por ejemplo a la liquidación de horas extras, responde que se manda a rosario, se revisa el reloj, el tiempo exacto, no lo sabe, no puede decir si es en el día, ni tres días y cuatro días, lleva el tiempo que lleva. Preguntado por SS si ese reclamo es algo que podía decidir la Sra. E. R. V. C. o el testigo, responde que no” (W. L., fs. 135).

Sobre el evento ocurrido entre R. E. L. y E. R. V. C. en octubre 2019, luego de una serie de especificaciones, por último “Preguntado por SS si en una oportunidad hubo relación entre el retiro de la Sra. E. R. V. C. con haber interactuado con R. E. L., responde que si, en el momento de la discusión, donde se resolvió que a partir de ese momento se comunicaran los reclamos por escrito. Preguntado por SS respecto a dicha oportunidad en la que tuvieron un intercambio verbal entre R. E. L. y E. R. V. C., en la que a las tres horas llegó el compareciente, tal como lo manifestó, si la Sra. Videla se sintió mal y pidió retirarse del trabajo, responde que llamaron al médico porque ella se sentía mal. Que la Sr. Videla solicitó retirarse antes para ir al médico. Que estaban nerviosos los dos. Que los dos pedían blanquear su punto de vista, manifestando tener razones cada uno desde su lugar. Preguntado por SS si puede hacer la secuencia de los hechos sucedidos en esa oportunidad, responde que paso tanto tiempo no puede decir la hora específica. que a la mañana temprano hubo una discusión entre R. E. L. y Videla, los dos querían hablar con el dicente. Que los dos planteaban que tenían razones. que el dicente tenía que hacer otras cosas. Que E. R. V. C. solicito irse al médico porque se sentía mal. Que era evidente que estaba mal por el problema que había tenido con la discusión. Preguntado por SS si el conflicto había sido con R. E. L. y el otro delegado, responde que no tiene conocimiento si había sido con el otro

delegado. Que los delegados son dos. Preguntado por SS si en esta oportunidad los dos delegados pidieron hablar con el testigo, responde que solo R. E. L. Preguntado por SS si la Sra. Videla en alguna oportunidad expreso la necesidad de modificar el trato con el otro delegado, responde que no. Preguntado por SS si el otro delegado se expresó respecto a la Sra. E. R. V. C., responde que no” (W. L., fs. 134vta./ 135); “Preguntado por la nombrada si el dia de la discusión ella lloraba, responde que el dicente llevo posterior a la discusión y no va a hablar de supuestos pero supone que si, y que no habla por haber estado en la situación puntal sino por lo posterior.” (W. L., fs. 136). Y que “preguntado por la Dra. Mercado Duvara si la Sra. esta embarazada, responde que sí”. (W. L., fs. 136vta).

Asimismo, “Preguntado por la Dra. Mercado Duvara si la sra. E. R. V. C. tiene el mismo puesto que en el año 2019, responde que no. Preguntado por la Dra. Mercado por qué motivo, responde que es una decisión de rrrh de rosario. Preguntado por la dra. Mercado por cuál es su puesto ahora, responde que la Sra. Videla ahora es encargada de cobranzas. Preguntado por SS donde se encuentra el puesto de trabajo de la Sra. videla ahora, responde que, en el primer piso, pero que ahora esta trabajando desde la casa y expresa –señalando en el croquis- que hay dos escritorio y ella está ahí, se ingresa por una escalera que se encuentra en administración y va al primer piso... Preguntado por SS si considera que la situación laboral de la sra. E. R. V. C. esté en crisis, responde que de parte de la empresa no” (W. L. fs. 136 vta.).

IX. 3. e) Respecto del testigo Sr. C. E. C. (fs.43/45), Vocal del Sindicato _____, desarrolla una testimonial que comienza con un significativo número de aclaraciones: a. da las explicaciones de las razones por las cuales ingresó al edificio en compañía del abogado de la demandada; b. aclara, por la oposición del Dr. Ditria su proponente, que significa “*Que son los que lo asesoraron para estar acá*” (C. E. C., fs. 43); c. se aclara la pertinencia de su testimonio: “*los contactos entre el testigo y el Sr. R. E. L. tienen que ver con los roles que ocupan dentro del sindicato, lo que quedará demostrado dentro de la testimonial*” (Ditria, fs. 43vta.). Tras estas aclaraciones, el testigo refiere “*Que el dicente está cargo de los delegados y cuando va a la empresa conoce a todos los trabajadores. Que conoce de años al Sr. R. E. L. que fue electo como delegado en el 2019. Que en B. tienen dos delegados, el Sr. O. Z. y el Sr. R. E. L., son dos delegados en la empresa. En las elecciones, el Sr. O. Z. continuó y el Sr. R. E. L. le*

ganó al delegado anterior. Que a la Sra. E. R. V. C. la conoce hace más o menos tres o cuatro años. Que no sabría decirle cuando empezó a trabajar allí. Que el dicente no va seguido a la empresa” (C. E. C., fs. 44). Respecto de la denuncia que diera inicio a esta intervención, y luego de una serie de respuestas esquivas al ser “preguntado por SS. Si tuvo algún encuentro de cualquier tipo en cualquier momento con el Sr. W. L., tratando el tema de la denuncia formulada al Sr. R. E. L. por parte de la Sra. E. R. V. C., el testigo dijo que sí. Que no recuerda si fue en noviembre o diciembre, fue el año pasado por una comunicación telefónica. Preguntado por SS respecto a quién inició la llamada, responde que el Sr. W. L. lo llamó al dicente, para comunicarle que había habido una denuncia de violencia de género contra el delegado. Que más de eso no hablaron, vieron los pasos a seguir y otras cosas del trabajo, pero nada más, que el dicente recuerde. Que los pasos a seguir no sabe cómo es cuando hay una restricción, eso lo ve la empresa. A lo preguntado por SS. respecto a los pasos a seguir luego de la restricción, dice: Que para que no haya un roce entre la trabajadora y el trabajador, el dicente pensó que lo mejor era traer al delegado al gremio. Que la trabajadora cumplía trabajos administrativos, que al ser Jefa de RRHH los delegados se tienen que dirigir a la jefa de recursos humanos. Para no tener nada o que pueda pasar algo, la decisión que tomó el dicente fue llevarlo al gremio. Que el dicente tiene trabajadores que se los lleva con el dicente y los va capacitando. Que por parte del gremio lo mejor fue llevar a R. E. L. al gremio. Preguntado por SS si conoce de alguna medida que tomara la empresa para evitar el encuentro entre R. E. L. y la denunciante antes de la llamada referida, responde que no. Preguntado que le fue por la Dra. Mercado Duvara, qué entiende el Sr. C. E. C. por una queja, como para dejar la denuncia registrada en los libros o si cuando le llegó la notificación de la restricción por parte de la Sra. E. R. V. C. con R. E. L., si eso no es considerado una falta que deba ser registrada en el legajo del Sr. R. E. L., el testigo responde: que si lo fuera, lo debería tomar la empresa, no el sindicato. Que respecto a la comunicación del Sr. W. L. por teléfono, la mejor decisión del dicente, fue no poner al Sr. R. E. L. con la trabajadora, por lo que lo llevó con el dicente. Que en el sindicato los delegados no tienen legajo, sino en la empresa de cada uno” (C. E. C., fs. 44/44vta.). Asimismo, “Preguntado por la Sra. Mercado Duvara cuando el Sr. R. E. L. se comunicó por vía telefónica con el Sr. C. E. C., si le contó que había pasado, responde: que le manifestó que había tenido una denuncia de género de

la compañera E. R. V. C. pero no le dio razones y se quedó sorprendido, que nunca le pasó en años de trabajo. Que un delegado con un jefe de RRHH tiene buena comunicación, que está sorprendido” (C. E. C., fs. 45). Sobre el registro de los episodio denunciados, “si dentro de la organización sindical existe un registro o código ético o de conducta, donde se analicen las conductas como delegados, responde que no. Que los trabajadores son delegados de la empresa y es la empresa la que debe tomar medidas al respecto”. (C. E. C., 44vta.), en relación a si R. E. L. desempeña algún rol referido a la mujer en el sindicato, atestigua que “ha participado en algunos eventos de la secretaria de la mujer que tiene el gremio, colaboración en lo que hiciera falta en la rama de la mujer. Que siempre les piden delegados para coordinar eventos para el día de la madre, de la mujer, día del niño etc. Que siempre les piden colaboración en la rama de la secretaria de la mujer. Que R. E. L. no tiene un cargo ni nada que ver al respecto. Que ha participado en algunos eventos porque los delegados que van como colaboradores van rotando. Que van para adornar, hacer el asado, servir” (C. E. C., fs. 45).

Otras constancias

IX. 4) Lucen en autos, otros elementos que no integran la litis, no obstante lo cual, son de interés.

IX. 4. a) Nueva denuncia realizada por la Sra. E. R. V. C. (fs. 119). Allí pone en conocimiento que el día 18/9/2020 se encontraba en su lugar de trabajo, en su nueva función en Cobranzas, cuando una compañera ingresa a la oficina y le dice que había una reunión gremial y que R. E. L. estaba allí presente, y que al inicio de la reunión R. E. L. dijo “... que más allá del inconveniente que tengo con E. R. V. C. decidí estar en esta reunión.” Afirma que ante ello se llenó de temor, no sabía que hacer toda vez que le generaba tensión al saber que en pocos metros se encontraba la persona que tenía una restricción de acercamiento hacia su persona. Dice que R. E. L. accedió a su lugar de trabajo sabiendo que no podía situarse cerca de mi presencia, desafiando la orden de VS y desafiando el acuerdo arribado con la empresa, de que no se me debía acercar mientras me encontraba en la misma. Luego refiere que se lo relató a su letrada, pero decidió no presentar denuncia en razón de no haber visto personalmente a R. E. L. Luego dice que con fecha 21/9/20 desde su oficina que se encuentra en un primer piso, se asoma por una ventana para llamar a un tercero cuando escucha voces en una ventana

contigua, acercándose allí, Observando que se trataba de la Sra. P. A. J. junto a R. E. L., situación que le generó pánico, comenzando a transpirar y temblar sus manos, le dieron palpitations advirtiéndole que fueron las mismas o en mayor grado que las circunstancias que denunció en diciembre 2019. Por ello, se dirigió a la oficina de gerencia en donde estaba el Sr W. L. quien le refirió que hablaría con el encargado general. En definitiva, solicita que el Sr. R. E. L. respete la orden judicial y el acuerdo con la empresa, puesto que según refiere el incumplimiento le hace mucho daño.

IX. 4. b) Certificados de fs. 59/64, los que dan cuenta de una situación escandalosa protagonizada por los letrados de las partes en el Área de Recepción Centralizada (ARCE), planta baja del edificio del Fuero de Niñez, Adolescencia, Violencia Familiar y de Género, el día 21/07/2020, día prefijado para recibir testimoniales.

X) Valoración de la prueba

Una vez registradas las postulaciones de las partes y los elementos que aportan para sustentarlas, se pasan a valorar las mismas

X. 1) De la documental (IX. 1) que la Sra. E. R. V. C., sufrió una merma considerable a su salud psicofísica, incluso estando en período de gestación;

X. 2) De la informativa (X. 2) que existe una asimetría entre actora y demandado, que el Sr. R. E. L. se posiciona sin registro de la actora y que la vinculación exhibe las notas características de la violencia de género

X. 3) De las testimoniales

X. 3. a) Sobre los dichos de la testigo P. A. J. (IX. 3. a): surge que los malos tratos sufridos por E. R. V. C., son situaciones de orden laboral, sobre la vestimenta, autorizaciones, pagos, desempeño en el trabajo, etc. que se le atribuyen a decisiones de la actora. Así:

i. Asignación de tareas: *“Que hay un maltrato escondido. Por ejemplo, a la dicente le hacía salir al depósito cuando una mujer no puede ir al depósito a las 5 de la mañana”* (fs. 49 vta.) lo que sería un pedido dificultoso de encuadrar fácticamente, atento los horarios que la testigo manifiesta tener que nunca involucran actividades laborales previo a las 8 horas (P. A. J., fs. 48 vta.);

ii. Demora en la gestión de pedidos *“falta de gerencia ante el pedido de un empleado, no permitir utilizar el uniforme el pantalón o el buzo indicado por otro empleado ... y el empleado cree que le presento todos los papeles de nuevo* (a P. A. J.), *y ella se encargó*

de comprarle el uniforme especial que le correspondía” (fs.50), es decir una vez cumplimentada la presentación correctamente la testigo obtiene respuesta favorable al pedido del empleado;

iii. Negativa a autorizaciones: *“ausencia para ir a un juicio o por una mamá enferma, ella no pedía la autorización y cuando el empleado quería salir, no se le dejaba, o el empleado se iba igual y era un incumplimiento”*, (fs. 50) va de suyo que el pedido de ausentarse realizado por un empleado, no genera necesariamente una autorización, menos aún sin determinar lo correcto, acreditado o temporáneo del mismo;

iv. Exigencias en el cumplimiento de las tareas asignadas: *“había un maltrato importante, ellas tenían discusiones siempre. E. R. V. C. daba tareas para hacer, que ella hacia y E. R. V. C. le reclamaba volver a hacer. El reclamo era porque lo voy a volver a hacer si ya lo hice y E. R. V. C. decía que no, y esas eran las discusiones. Siempre le pedía que re- hiciera lo que ya había hecho la encargada de maestranza”* (fs. 50), sin referir si la tareas encomendadas, dentro de las responsabilidades de la empleada, estaban correctamente efectuadas;

v. Dilación en el pago de asignaciones concretas. Se advierte en este punto, un claro direccionamiento a la actora, dando por ciertas y responsabilizándola fehacientemente de decisiones que luego de repreguntas, son referidas como suposiciones: *“Ese día la dicente se retira 16.45 hs. queda E. R. V. C. y como a las 18 hs. la llama el delegado porque no se le había pagado el vale a un empleado Cortes, a lo que la dicente dijo que no sabía porque si estaban aprobados, por lo que llamo por teléfono a E. R. V. C. dijo que es verdad que estaba aprobado, pero que se le pagaría en el recibo del mes siguiente, no era lo acordado. Pregunta por SS si toda esa gestión de pedido, aprobación, son referencias que quedan por escrito o verbal, dice que verbal, todos los aprobados de W. L. son verbales, muchas veces se las da a E. R. V. C. y sino a la dicente, quien a su vez le comunica a E. R. V. C. Preguntada por la Dra. Mercado si la decisión de pagar las diferencias, fue de W. L. o de E. R. V. C., dice que la decisión fue de W. L., pero cuando se decidió diferir el pago a Cortes, supone que fue de E. R. V. C. porque ella estaba en la oficina a esa hora”*.(fs. 51, el subrayado me pertenece)

En síntesis, a más de la evidente mala estima de la testigo a la actora, no se obtiene mayor elemento en contra de esta. No obstante, de la lectura del testimonio, lucen elementos de interés para lo que se resuelve.

En primer lugar, que se tenía conocimiento que las determinaciones de hacer lugar o no a un pedido del personal, no le correspondiera a la Sra. E. R. V. C., pero si se hacía cargo de implementarlas, razón por la cual, la propia Sra. P. A. J., al asumir la función que antiguamente le correspondía a la actora, se preserva de quedar atrapada en esa situación registrando los pedidos por planilla: *“Que cuando los pedidos se hacían con E. R. V. C., no se hacían por escrito, pero cuando la dicente empezó a hacerse cargo, la testigo refiere que empezó a hacerlo por escrito, con una planilla, firmada por la testigo y el empleado. Que la dicente se las daba a E. R. V. C. y E. R. V. C. a W. L. Que están archivadas en la empresa. Que la recepción, por escrito, de los reclamos son desde septiembre/octubre de 2019”*. Este conocimiento del carácter de la atora de mera operadora de decisiones que le exceden, surge de los dichos del propio demandado: *“Preguntado por SS si el dicente, como delegado gremial, con conocimiento de los manejos laborales, si a eso lo ve como una cuestión estricta de la Sra. E. R. V. C. o si es una directiva, responde: que al principio creían que era un poco de la empresa”* (R. E. L., fs. 73vta.).

En segundo lugar, es esclarecedora respecto de las circunstancias por las cuales la testigo P. A. J., pasa a recibir personalmente los reclamos del gremio: *“en algún momento del mes W. L. que es el gerente, en una reunión que tuvo con E. R. V. C. los dos, le manifestó a la dicente se empezara a hacer cargo de receptar los reclamos de los delegados, R. E. L. y O. Z., ... que se hiciera cargo de ese tema porque E. R. V. C. no quería tener contacto con los delegados”* *“Que a la dicente a fines de septiembre octubre le dan esa tarea mencionada, fue mucho antes, no fue en octubre”*. (P. A. J., fs 49). Existiría una relación directa entre el pedido de la actora de no tener más contacto con R. E. L. y O. Z., con las modalidades vinculares a las cuales la actora no habría querido exponerse, lo cual surge de la misma testimonial: *“Preguntada por la Dra. Mercado sobre los gritos, discusiones, lloros, reclamos, en el ámbito aboral era normal o cotidiano, dice: “que si, en ese trabajo era cotidiano, pasaba siempre. Que le choco un poco que no veía en otros trabajos, los gritos y malas palabras son comunes, entre empleados. Esta fue como la más subida de tono, entre E. R. V. C. y M., fue como la más importante que vio ahí adentro. Lo demás era habitual que W. L. discutiera”*. (P. A. J., fs. 54).

En tercer lugar, surge de la testimonial que, una vez dada la directiva por el Gerente W. L. en el sentido que la Sra. P. A. J. y no la Sra. E. R. V. C., atendería personalmente a los delgados gremiales, estos desconocieron la orden tratando directamente con quien no quería tener más tratos personales con ellos: *“Preguntada respecto a cuándo los delegados se dirigen hacia E. R. V. C., en que forma lo hicieron, responde que ellos llegaron, entraron saludaron, E. R. V. C. tenía el escritorio al fondo, se pusieron al frente mientras ella usaba la computadora, y dijeron Buen día E. R. V. C., queremos saber porque se le negó el pago a cortes ayer? E. R. V. C. le dijo esos temas tener que hablar con P. A. J., luego llamo a la dicente, se dirigió al costado de donde estaban y no sabe cuál de los dos R. o Z. dijo yo ya gerencie el pedido con P. A. J. lo que quiere saber porque vos dijiste no, cuando W. L. dijo que si, y E. R. V. C. contestó toda consulta se la haces a ella. La dicente les dijo que vengan chicos vamos a hacer un reclamo nuevo.”* (P. A. J., fs 51vta.).

Esta situación de trato personal forzado por el demandado y evitado por la actora, pese a la expresa directiva del Gerente, le habría generado un malestar subjetivo a la Sra. E. R. V. C. que impactó en su salud física: *“Preguntada respecto ante el reclamo cual era el estado de animo de la Sra. E. R. V. C. dijo normal, ella no les contesto mal. Preguntada por la Dra., Mercado, ese día a que horario se retiró la Sra. E. R. V. C., dice que no sabe. Exactamente no sabe. Que a partir de ese hecho, hubo varios días que E. R. V. C. salió más temprano, o la dicente ingresaba antes o más tarde, E. R. V. C. estaba con estudios de embarazo. Que el horario de salida no consta porque E. R. V. C. no marca. No hay libro de novedades, o registro. Que ella como jefa, como otros jefes no marcan el horario, si la asistencia. Preguntada por la Dra. Mercado, si sabe de la asistencia solicitada por la Sra. E. R. V. C., responde que no recuerda que día fue pero que hubo un día que fue una ambulancia porque se le bajo la tensión. Otro día un subjefe, Jeremías, él también la llevo un día, cree que por un mareo del oído, pero no recuerda la fecha. Que cree que la ambulancia fue después del hecho.”* (P. A. J., fs. 53 vta.)

X. 3. b) De la lectura de la testimonial prestada por la Sra. P. Y. S. (IX. 3. b), surge la dificultad de dar credibilidad que siendo una conversación sin ribetes particulares, la testigo recordara con tanta nitidez la situación que se denuncian, a lo cual se suma, que la denuncia y la notificación de restricción subsiguiente, fueron muy posteriores en el tiempo al evento que lo motivó, por lo cual no puede de ningún modo, vincular el hecho

a que R. E. L. no concurrió más a su lugar de trabajo a partir de ese día: *“es lo que suponen todos porque desde ese día no vino más el delegado, no volvió más, por el tema de la denuncia”* (fs. 55 vta.).

Refiere la testigo, que ha llorado a causa del mal trato propinado por la Sra. E. R. V. C. (fs. 56). Cabe consignar que, existiendo tal destrato sostenido a una agremiada, se pregunta la Suscripta las razones por las cuales no consta en autos el pertinente y oportuno reclamo por parte del delegado, habida cuenta que es el indicado para defender los derechos de los afiliados. Esta falta de acreditación por parte de quien está en mejores condiciones probatorias, permitiría inferir que tal afirmación cuando menos es parte de estrategia reactiva a la demanda que aquí se ventila, lo cual ya es introducido por el Sr. R. E. L. al contestar demanda: *“conversado sobre ello (supuesto maltrato de E. R. V. C. al personal) con el gerente, la Sra. E. R. V. C. efectuó la denuncia que da origen a las presentes actuaciones, a su modo de ver, de manera infundada”* (R. E. L., fs. 10), pero reitero, tarde y sin fortaleza probatoria. Asimismo, la testigo da cuenta de su posicionamiento negativo respecto de la actora que, incluso, da cuenta de aspectos netamente subjetivos de la actora e inasequibles para terceros: *“ella goza del mal del otro”* (fs. 56); le atribuye la toma de determinaciones que no le constan: *“W. L. dijo o W. L. no te deja, siendo que en realidad nunca le preguntó”* siendo que ella misma sabe que *“las directivas entre W. L. y E. R. V. C. es todo verbal”* (fs. 56). Describe con nitidez la testigo una escena sobre la que vamos a detenernos: *“Que estuvo presente en esa discusiones. Que él vino, todo fue por un compañero al que había que darle una diferencia de sueldo, ella dijo que no se le daría aunque a otros si se les había dado. Ella dijo que se lo pagarían el mes que viene, así se había acordado con W. L., que se pagaría por caja. Que cuando R. E. L. se entera, le pregunta al compañero y ahí viene con el otro compañero y le preguntan “...porque no se había pagado ella dice “yo no le dije nada” “... arreglétela con P. A. J...” siendo que en ese momento era la que tenía que entregar la plata, él dijo que porque había desobedecido esa orden si habían quedado en eso. Él dijo que “...cuando hay paro de transporte se quejan”, entre los dos, R. E. L. y O. Z. “si paramos el transporte se quejan si no están obedeciendo la orden que dio W. L. Que la dicente estaba en ese momento en la cocina, limpiando la parte de las impresoras, cuando llegan R. E. L. y O. Z. y le preguntan porque no le habían pagado al compañero, siendo la respuesta que se pagaría el mes próximo”(fs.*

56 vta.), en primer término, refiere haber estado en esas discusiones, tratándose de por lo menos tres episodios temporalmente distanciados, a más de lo cual y de acuerdo al croquis realizado por el Sr. R. E. L. y Sr. W. L. (fs. 71 y 132), la cocina se encuentra en un cuarto contiguo, no integrado, al espacio de oficinas, de modo tal que si la conversación no fue agresiva, no se entienden los motivos para mantener el registro con tal grado de detalle de la/s mentada/s conversación/es. Asimismo, refiere la testigo que al momento se encontraba limpiando la impresora dentro de la cocina, siendo que el croquis (fs. 71 y 132) ubica la impresora fuera de la cocina.

El nivel de subjetividad sin filtros de la testigo es tan evidente, que el abogado de la demandada, a quien ella identifica como abogado del gremio, se vio en la necesidad de preguntarle “*si en algún momento se le dio una instrucción de que decir o como decir*” a lo que la testigo respondió “*no*” (fs. 57 vta.).

No obstante lo antedicho, de la testimonial de la Sra. P. Y. S., se pueden extraer tres elementos de interés para la causa:

El primero, las circunstancias que rodearon antes y después la discusión entra actora y demandado: “*Preguntada por la Dra. Mercado sobre la pelea, sabe que a eso se refiere la denuncia porque los encargados se lo dijeron. Que estuvo presente en esa discusión. Que él vino, todo fue por un compañero al que había que darle una diferencia de sueldo, ella dijo que no se le daría aunque a otros si se les había dado. Ella dijo que se lo pagarían el mes que viene, así se había acordado con W. L., que se pagaría por caja. Que cuando R. E. L. se entera, le pregunta al compañero y ahí viene con el otro compañero y le preguntan “...porque no se había pagado ella dice “yo no le dije nada” “...arreglétela con P. A. J...” siendo que en ese momento era la que tenía que entregar la plata, él dijo que porque había desobedecido esa orden si habían quedado en eso. Él dijo que “...cuando hay paro de transporte se quejan”, entre los dos, R. E. L. y O. Z. “si paramos el transporte se quejan si no están obedeciendo la orden que dio W. L. Que la dicente estaba en ese momento en la cocina, limpiando la parte de las impresoras, cuando llegan R. E. L. y O. Z. y le preguntan porque no le habían pagado al compañero, siendo la respuesta que se pagaría el mes próximo. Después de eso se fue R. E. L. a hablar con W. L. con el otro compañero, y como no estaba W. L. llamaron por teléfono. Preguntada por a la Dra. Mercado sobre la hora en que se retiró E. R. V. C. ese día, dice que no sabe bien, serán las 12 o 13 horas, no sabrían bien, se fue antes.*”

Cuando vino el gerente largo el llanto, victimizada, se pusieron a hablar con W. L., ella se fue enojada, volvió a buscar sus cosas y se fue. Ella entro con el gerente en la cocina, largo el llanto y ahí el gerente le dice subí a la oficina. Ahí subieron hablaron y después ella bajo y se fue. Habrá demorado media hora. No sabe a dónde se fue. El auto de ella quedo, no sabe bien porque, el marido se lo fue a buscar ese mismo día. Aclara que el marido la busco a ella el mismo día, pero al auto al otro día” (P. Y. S., fs. 57).

El segundo: el cambio de la tarea desempeñada por la actora a partir de su reintegro laboral: *“se refiere desde febrero de este año hacia atrás todo se pedía con E. R. V. C. y ahora después que ella volvió de vacaciones se pide todo a P. A. J.”* (P. Y. S., fs. 56 vta.)

El tercero, una suerte de desdoblamiento del significado del trato, por un lado entiende que levantar la voz o dirigir gestos desconsiderados es maltrato, lo que se infiere a contrario cuando dice: *“Que hacia las mujeres siempre hubo buen trato, no levanta la voz ni malos gestos”* (P. Y. S., fs. 56), pero si tal actitud se da en el marco de un reclamo sindical no es violento *“Preguntada por SS si con otros delegados previos a R. E. L. y/o O. Z. hubo eventos que se supieran, dice que no, pero si el discutir o hablar fuerte, pero por pedidos hacia los compañeros, pero no de maltrato o esas cosas. Que E. R. V. C. tiene discusiones, pero no lo ve desde el maltrato, sino como cualquiera.”* (fs. 56 vta.).

X. 3. c) El testigo M. C. (IX. 3. c) Surge de este testimonio, al igual que los anteriores y R. E. L., un posicionamiento de disvalor respecto de la actora, vinculado al roll que desempeña en la empresa, en dónde el curso de los pedidos a RRHH no tiene el ritmo que los empleados o delegado gremial esperan. El mismo testigo refiere, que la anterior encargada de RRHH, tenía las mismas actitudes, sin registrar que no son determinaciones propias de las encargadas de RRHH, sino decisiones de la empresa que implementa el área.

X. 3. d) Testimonial del Sr. W. L. (IX. 3. d), se desprenden de los dichos del testigo, cinco puntos de interés:

El primero, que los reclamos del delegado gremial, dirigidos a quien fuera de la patronal, se radicaban por ante la persona de la Sra. E. R. V. C.,

El segundo: que la Sra. E. R. V. C., carecía de autoridad para adoptar decisiones sobre los reclamos gremiales, al menos en materia de cálculo salarial, era una mera comunicadora de las líneas dispuestas desde RRHH de Rosario.

El tercero: la existencia de un episodio que involucró a E. R. V. C. y R. E. L., de la cual la actora derivó a una consulta médica, estando la Sra. E. R. V. C. en estado de gravidez.

El cuarto: la Sra. E. R. V. C., no tiene inconvenientes con los gremialistas ni con reclamos gremiales, ni otros delegados gremiales los tienen respecto de ella. La Sra. E. R. V. C., sencillamente no acepta las modalidades de ejercer el rol sindical que pretende imponerle el Sr. R. E. L.

El quinto: que la situación laboral de la Sra. E. R. V. C., se modificó con posterioridad a los episodios que se denuncian.

X. 3. e) Respecto del testigo Sr. C. E. C. (IX. 3. e) De esta testimonial se toman como puntos de interés:

El primero, que la denuncia que nos ocupa era conocida por el vocal del sindicato desde la hora cero, ya que se le informa la necesidad de retirar a R. E. L. de su espacio de representación gremial. Las razones, oportunidades e intenciones por las cuales se comunicó R. E. L. con el testigo, no fueron aclaradas por este, se podría especular que lo fue para evitar el retiro del lugar de trabajo donde ejerce la representación sindical, lo que afectaría su hegemonía en el lugar;

El segundo, el registro diferenciado de los afiliados a su cargo, dependiendo si son o no miembros de la actividad gremial con representación. No nos referimos solamente a su desconocimiento de las singularidades de Sra. E. R. V. C., afiliada al sindicato pero no delegada del mismo, sino a su respuesta en torno a: *“Preguntado que le fue por la Dra. Mercado Duvara, qué entiende el Sr. C. E. C. por una queja, como para dejar la denuncia registrada en los libros o si cuando le llegó la notificación de la restricción por parte de la Sra. E. R. V. C. con R. E. L., si eso no es considerado una falta que deba ser registrada en el legajo del Sr. R. E. L., el testigo responde: que si lo fuera, lo debería tomar la empresa, no el sindicato. Que respecto a la comunicación del Sr. W. L. por teléfono, la mejor decisión del dicente, fue no poner al Sr. R. E. L. con la trabajadora, por lo que lo llevó con el dicente. Que en el sindicato los delegados no tienen legajo, sino en la empresa de cada uno”* *“Que por parte del gremio lo mejor fue llevar a R. E. L. al gremio”* (C. E. C., 20/07/2020). Habida cuenta que R. E. L., en

ejercicio del cargo de delegado de personal, ejerce violencia de género causando amenaza de parto prematuro en la Sra. E. R. V. C., se agrava a su respecto, la responsabilidad por la violencia desplegada. El Sr. C. E. C., cuando menos, podría haber hecho una referencia mínima de **cómo protege la entidad sindical a las mujeres (embarazada en este caso) contra la violencia modalidad laboral que ejerce en su contra, provenga de quién provenga**. Se pregunta la suscripta, el compromiso que asume el Sr. C. E. C. en torno a: *“Las asociaciones sindicales no podrán establecer diferencias por razones ideológicas, políticas, sociales, de credo, nacionalidad, raza o sexo, debiendo abstenerse de dar un trato discriminatorio a los afiliados”* (Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551, art. 7) y que causas justificarían para la entidad gremial, la valoración de la desafiliación, conforme la Ley 23.551, Convenio N° 1990 y Recomendación N° 206.

La tercera, que la valoración del desempeño del Sr. R. E. L. como delegado gremial, está escindida de las modalidades con las que las ejerce;

La cuarta, el errado posicionamiento, que el rol referido a la mujer en el sindicato se cumple colaborando con la rama de la secretaría de la mujer adornando, sirviendo y haciendo el asado, en las reuniones que celebran el día de la madre, de la mujer o del niño. Como se puede advertir, semejante reduccionismo conceptual es muy riesgoso para la construcción de un sindicalismo democrático y respetoso de los Derechos Humanos de sus afiliadas: hay delegados de personal que ejercen violencia contra las mujeres agremiadas.

La quinta y no menos trascendente, es la implicancia de los episodios denunciados y las consecuencias sobre los involucrados, atento que la empleadora y el sindicato, *“vieron los pasos a seguir”*, con lo cual, no es sólo una cuestión de la empleadora B., o al menos un tema que la empleadora pueda resolver por sus propios medios, tuvo que *“ver”* con el sindicato, como resolver la restricción que se le notificó desde esta intervención y cuyo cumplimiento es ineludible. Esta afirmación, que se puede vislumbrar en *“W. L. no tomó la decisión de alguna medida de sanción, los delgados son intocables. Que si W. L. hacía una sanción te paran el transporte una semana, y un apercibimiento tampoco, porque no lo iban a firmar”* (audiencia E. R. V. C., operación 09/09/2020, fs. 9), no le pertenece a la suscrita, sino a la demandada y su patrocinio, así *“los contactos entre el testigo y el Sr. R. E. L. tienen que ver con los roles que ocupan dentro del sindicato, lo*

que quedará demostrado dentro de la testimonial” (D’itria, fs. 43 vta.), “Es de destacar que esta denuncia no solo me afecta en lo personal, sino que violenta el ejercicio de la función sindical en los establecimientos afectando así la entidad gremial que represento y al colectivo de compañeros de trabajo que me han elegido a los efectos de tutelar sus derechos laborales...” (R. E. L., Contestación de demanda fs. 10). No pasa inadvertido que la demandada es la única parte que propone testigos y que ninguno de ellos fue citado por cédula, como así que hay una polarización de los posicionamientos entre los empleados de B., dónde en esta lógica de involucrar a quienes no generaron actos violentos para reprocharle, deja aislada y objetada a la Sra. E. R. V. C. en su propio entorno laboral.

X. 4.) La razones por las cuales se convoca al vocal del sindicato como testigo, quedan en el plano de las especulaciones, y nos preguntamos qué autoridad gremial puede avalar el destrato a una agremiada que es una mera ejecutora/intermediaria de decisiones de otros que, a más, se encuentra gestando y por lo cual tiene una amenaza de parto prematuro. Reitero, no es un conflicto con el sindicato, de hecho, el delegado O. Z. nunca fue objetado en su modalidad vincular ejerciendo la representación sindical, ni este objeta a E. R. V. C., y sigue en función sindical el lugar de trabajo. Se registra aquí, una “discriminación, abuso de las relaciones de poder y normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia.... ” (OIT. Recomendación sobre la violencia y el acoso 2019., N° 206 art. 8.c) operadas desde R. E. L. y en contra de E. R. V. C. Claramente el universo sindical, _____, no avala tales prácticas, en razón que si así lo hiciera, estaría desconociendo su propio rol como actor, al cual es convocado por la OIT, para erradicar la violencia en el mundo del trabajo: “Los Miembros deberían especificar en la legislación, según proceda, que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo mencionada en el artículo 9, a), del Convenio, y dicha política debería: a) afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados;” (OIT. Recomendación sobre la violencia y el acoso 2019, N° 206, art. 7 a). A esto, se debe sumar, la ineludible gravitación de la situación de gestante de la actora, que la coloca en una situación de especial cuidado para el Estados signatario de Belém do Pará: “Para la adopción de las medidas a que se refiere este capítulo, los Estados

Partes tendrán especialmente en cuenta la situación de vulnerabilidad a la violencia que pueda sufrir la mujer en razón, entre otras, de su raza o de su condición étnica, de migrante, refugiada o desplazada. En igual sentido se considerará a la mujer que es objeto de violencia cuando está embarazada, es discapacitada, menor de edad, anciana, o está en situación socioeconómica desfavorable o afectada por situaciones de conflictos armados o de privación de su libertad” (art. 9). A lo de mujer gestante, se le debe sumar su condición de trabajadora, que coloca a la Sra. E. R. V. C. en una interseccionalidad singularmente preservada en CEDAW: *“Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo”* (art. 11 inc f); Belén do Pará: y configura una *“mayor situación de vulnerabilidad”* (OIT. Convenio sobre violencia y acoso 2019, N° 190, art. 6).

X. 5) Complementando los dichos de R. E. L. por ante el ET. con los referidos en la contestación de la demanda, vemos las estructuras de justificación del demandado:

X. 5. a) Se desimplica absolutamente de los hechos que genera, afirma que es una estrategia de la patronal para neutralizar su estelar desempeño gremial, por lo tanto, afecta la gremio y a los trabajadores que representa. No puede ver, el daño que le causa a una mujer concreta, absolutamente ajena a la toma de decisiones y respecto de la cual refiere un *“hay charlas y se usa un lenguaje muy normal” “normal, como una amistad”* (R. E. L., fs. 74), *“que era normal, eso se da en el trasporte”* (R. E. L., fs. 74vta.) sin advertir que de lo que el demandado considera *“trato normal”* derivó en una amenaza de parto prematuro en su interlocutora. Asimismo derivó en un cambio negativo en las condiciones de trabajo de quine recibiera tales agresiones.

X. 5. b) Se justifica el demandado cuando fuerza el trato con la actora, pese a no necesitar hacerlo y tener una orden de platear los temas sindicales con la empleada P. A. J. En esta estrategia recurre de un modo absolutamente infundado al art. 53 de la ley 23.551, no puede configurarse una *“práctica desleal y antisindical”* el tener que plantear

los reclamos sindicales a la Sra. P. A. J., atento que es la empresa quien determina que persona toma los reclamos sindicales y el delegado tienen pleno conocimiento de ello.

X. 6. c) Dirigirse a E. R. V. C. en un escenario armado para el espectáculo: amenazar con medidas de fuerza vociferando desde la planchada a la empleada que se encuentra dentro de la oficina, todo ello frente a sus compañeros (R. E. L., fs. 73vta.). Sabiendo que el dinero del aguinaldo se determina en Rosario, no se advierte la conducencia del modo escogido por el delegado gremial para formular tal modo de reclamo: vociferarle a la empleada. En los hechos que el propio demandado relata, se cumple la premisa: *“suceso a través del cual la perspectiva humana genuina involucrada es neutralizada hasta tal punto que finalmente se transforma en pensamiento objetivante”*, que es la quintaescencia de la reificación (HONNETH, Axel: Reification. A new look to an old idea. Oxford. Ed. Oxford University Press, 2008). De ello no nos queda más que colegir que, el Sr. R. E. L., con el objetivo de sumar créditos a lo que él entiende sería su *“buen desempeño gremial”* (informa ET. fs. 7) se sirva de la actora como cosa reificándola.

X. 6. d) Considera necesario sentarse en el mismo lado del escritorio que la Sra. E. R. V. C. (R. E. L., fs. 73), *“utilizando su presencia física, imponiéndose ante el cuerpo de la mujer, con extrema cercanía imponiéndole de forma verbal, con tono elevado de voz”* (informe ET. fs. 5), lenguaje físico, gestual y verbal intolerablemente cercano, indeseado y hostil para la receptora (en ese contexto, no podemos referirnos aquí a la Sra. E. R. V. C. como su interlocutora). R. E. L. le grita a la empleada, porque para él es normal tratarla así, no “debe”, pero “puede” hacerlo y lo hace, emitiendo de ese modo un mensaje al universo masculino que lo mira desde la planchada y desde la ventana de las oficinas de arriba (ver X. 6. c). *“El sistema de status se basa en la usurpación o exacción del poder femenino por parte de los hombres. Esa exacción garantiza el tributo de sumisión, domesticación, moralidad y honor que reproduce el orden del status, en el cual el hombre debe ejercer su dominio y lucir su prestigio entre sus pares* (Segato, Rita Laura. “Las estructuras elementales de la violencia. Contrato y status en la etiología de la violencia”. Editorial Municipal de Córdoba. Córdoba 2017, pág. 28).

Si lo que se describe, no configura violencia de género, no se entiende que pudiera llegar a configurarla.

X. 6) Surge de las constancias de la causa que, previo a asumir el Sr. R. E. L. como delegado gremial, el trato entre actora y demandado era afable y respetuoso: *“el trato con R. E. L. era de muy buenos compañeros”* (E. R. V. C., audiencia 09/09/2023), el cual fue mutando luego de ser elegido como delegado gremial: *“Que cuando R. E. L. asume como delegado gremial le dice a la dicente que van a trabajar en conjunto, y la misma dijo que era la idea. Que tenían una amistad laboral, trato de buenos compañeros. que cuando R. E. L. reclamaba algo le decía no puede ser que no sepas, por lo que ella respondía “no se R. E. L.”, y la confianza del nombrado siguió aumentando y R. E. L. fue queriendo demostrar que ahora tenía poder. Eso sintió la dicente”* (E. R. V. C., audiencia 09/09/2023). Esta transformación, se enquista en el modo de efectuar los reclamos sindicales, generando un contexto en dónde la Sra. E. R. V. C., termina por denunciar al Sr. R. E. L. por el trato agresivo que le dispensa en oportunidad de ejercer como delegado. De ese modo quedan esclarecido dos puntos: **a.** el Sr. R. E. L., si quiere, puede mantener un trato respetuoso con la Sra. E. R. V. C.; y **b.** la Sra. E. R. V. C. no denuncia al gremio ni al colectivo de compañeros de trabajo agremiados, es el propio Sr. R. E. L. quien los trae al proceso, involucrándolos en un conflicto que él genera y en el cual son ajenos los otros. El demandado, por propia opción personal, hace del ejercicio de la responsabilidad sindical una modalidad absolutamente agresiva, en oportunidad de encontrar una objeción al modo de ejercerla, inescinde el modo del fondo del reclamo. Entendemos que en su estrategia procesal defensiva, arbitrariamente confunde tales aspectos, a tal extremo que involucra como testigo al vocal del sindicato que desconoce en un todo los episodios denunciados. De esta guisa, y con el objetivo de disciplinara a la díscola que no se deja gritar, el demandado consigue posicionar a la Sra. E. R. V. C. como una enemiga de:

- a.** sus compañeros de trabajo: porque cumple su trabajo de jefa de administración y no hace lugar inmediatamente a la totalidad de los reclamos laborales, incluso los que no dependen de ella;
- b.** el sindicato: porque ha tenido la osadía de denunciar a uno de sus miembros;
- c.** la empresa donde trabaja: que le genera escenarios indeseados con el sindicato.

Esta situación, que ya se encuentra identificada por los expertos: “*El Comité considera que la violencia por razón de género contra la mujer está arraigada en factores relacionados con el género.... imponer los papeles asignados a cada género o evitar, desalentar o castigar lo que se considera un comportamiento inaceptable de las mujeres*” (Comité CEDAW. Recomendación general 35, Actualización de la de Violencia contra la mujer, párr. 19), califica en al menos dos aspectos que se le pueden reprochar al Sr. R. E. L., sobre el cual la Sra. E. R. V. C. no repara:

X. 6. a) estigmatiza a la mujer que lucha por sus derechos, entorpeciendo el acceso a la justicia, porque si accede a la justicia, merece un trato disciplinante (Comité CEDAW, Recomendación General 33. Acceso de las mujeres a la justicia, párr. 9). Indirectamente es una obturación al ejercicio de sus derechos.

X. 6. b) la deja desterrada y paria en su propio espacio laboral: “*Preguntada por SS respeto a si recibió algún gesto de hostigamiento en su trabajo a su regreso, responde que no, pero el trato no es el mismo. Como que los primeros días que volvió era como si estuviesen enojados con la dicente, capaz es su sensación, que dos días se sentó a comer en el comedor que tiene en la oficina, y sentía que se callaban o hablaban, por lo que optó por comer sola*”. (E. R. V. C., audiencia 09/09/2023). Este provocado aislamiento que da cuenta el Equipo Técnico, tipifica en victimización terciaria entendida como “... *el resultado de la estigmatización y prejuicios sociales sobre las víctimas directas e indirectas*” (El uso del anticipo de prueba para disminuir la revictimización de los niños, niñas y adolescentes en la República de Panamá. Opinión Técnica Consultiva N° 001/2014, dirigida al Ministerio Público de la República de Panamá. Oficina Regional de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito para Centroamérica y el Caribe – UNODC ROPAN. Párr. 1.2)

Valoración de violencia de género como categoría sospechosa

X. 7) Ha quedado acreditado que, en dos oportunidades, al menos, R. E. L. haciendo caso omiso a la directiva del gerente, se dirigió para reclamar a la denunciante. Debo decir que la medida de la empresa Expreso B. de poner a una tercera persona para impedir la comunicación, es porque evidentemente se advertía que el maltrato existía. Y también ha quedado acreditado que R. E. L. acostumbraba volcar los reclamos y/o planteos en la Sra. E. R. V. C., estimando que esa era la vía natural de proceder. Que el malestar psicológico y físico de la señora E. R. V. C. tuvo su origen en las conductas

desplegadas por R. E. L., las que pudieron ser observadas por otras personas que prestaban tareas en el mismo espacio. Por su parte R. E. L., consideraba a la Sra. E. R. V. C. la cara visible de la empresa, encargada de receptor los problemas de los trabajadores, estimando que era un espacio de intercambio vivido con mucha tensión, por ambas partes, en virtud de los disímiles intereses en juego, pero que no pueden justificar el destrato con fundamento en el género de la trabajadora. Incluso ha emergido que la Sra. E. R. V. C. también tiene una fuerte personalidad y una forma de ejercer su autoridad, que para algunos no era agradable.

La suscripta considera que los comportamiento desplegados por el Sr. R. E. L. hacia la Sra. E. R. V. C., consistentes en palabras agraviantes, maneras de dirigirse en cuanto al tono de voz, modo de posicionarse físicamente cerca de la denunciante, causarle una amenaza de parto prematuro, el incumplimiento de la pauta fijada por el gerente de la Empresa, aislarla de sus compañeros de trabajo y disciplinarla pretendiendo el apoyo del gremio (que obviamente no puede darle), configuraron comportamientos y/o prácticas que fueron dadas por acreditadas en autos. Tales deplorables comportamientos y prácticas, no son consustanciales al reclamo gremial ya que reclamo y modo, no es lo mismo. El demandado utiliza modos violentos de reclamar por una lamentable opción personal, cuya responsabilidad solamente debe pesarle a él mismo. En síntesis: es violento porque él quiere.

A su vez, estas deplorables prácticas que son inaceptables, causaron –con su voluntad o no- daño psicológico, amenaza de parto prematuro, pérdida de su calidad laborativa, amenaza de pérdida de trabajo y aislamiento a la Sra. E. R. V. C. Además, con lo valorado por el Equipo Técnico, dichas violencias tuvieron como razón el género de la Sra. E. R. V. C.

Al decir de Medina, para decidir si una diferencia de trato es ilegítima, el Tribunal debe analizar su razonabilidad, esto es, si la distinción persigue fines legítimos y si esa distinción es un medio adecuado para alcanzar esos fines. La autora afirma que *“Cuando las diferencias de trato están basadas en categorías “específicamente prohibidas” o “sospechosas” -como el género, la identidad racial, la pertenencia religiosa, o el origen social o nacional- los Tribunales deben aplicar un examen más riguroso, que parte de una presunción de invalidez”* (cfme., Medina, Graciela, *“Juzgar con Perspectiva de Género. ¿Por qué juzgar con Perspectiva de Género? y ¿cómo Juzgar*

con Perspectiva de Género?”

<http://www.pensamientocivil.com.ar/system/files/2018/09/Doctrina3804.pdf>).

En el caso concreto, la Sra. E. R. V. C., además de trabajar en Expreso B. SRL, es madre, cursaba un embarazo mientras ocurrieron los hechos denunciados, y cuida de una persona adulta mayor, tareas también por demás femeneizadas.

La vivencia de hostigamiento, hacia una mujer trabajadora, en un contexto laboral configura un episodio que vulnera la dignidad de la persona, configurando un caso de violencia de género, en razón de la relación asimétrica de poder. Como lo ha sostenido la Corte Suprema de Justicia de la Nación en autos “Sisneros” (2014), 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.”*. En autos ello no ocurrió. El Sr. R. E. L. se limitó a justificar sus conductas, alegando funciones propias de su rol gremial en la empresa dando dogmáticas explicaciones a la vez que romantizando una supuesta amistad previa con la demandante, que resultan inadmisibles para neutralizar lo que surge palpable: ha incurrido en conductas y prácticas discriminatorias contra la denunciante en particular. Es que este tipo de defensas que, en definitiva, se limitan a negar la intención discriminatoria y atribuir a la actora las mismas conductas que se le reprochan, no pueden ser calificados como un motivo objetivo y razonable. Ya 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).

Consecuencia derivada de la empleadora

XI) Regresada a su ámbito laboral, la Sra. E. R. V. C. se encuentra con nuevas tareas y lugar físico asignados por el empleador. No contento con este castigo a quien denuncia, el demandado sigue imponiéndole una cercanía indeseada (ver IX. 4. a), al igual que lo hacía pese a que ya no tenía que tratar con ella los reclamos gremiales. Para preservar su puesto de trabajo, la Sra. E. R. V. C., resiste humillada en el primer piso: *“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). Cabe consignar que la empleadora, a los fines de evitar conflictos con el Sr. R. E. L., y aquellos a quienes él mismo trae innecesariamente al proceso, no pudo, no supo, no quiso tomar determinaciones que preserven a la Sra. E. R. V. C., quien fuera violentada por R. E. L., de lo cual es responsable por art. 9 Convenio sobre la violencia y el acoso N° 190 (2019). Tales aspectos, son materia que podrá articular la Sra. E. R. V. C. en el fuero competente, si fuera ese su interés.

Rol de las mujeres empleadas de Expreso B.

XII) En otro sentido, pero no menos importante, es llamativo cómo para algunas mujeres trabajadoras de Expreso B., el Sr. R. E. L. es correcto y respetuoso en su trato, las defiende ante la patronal y obtiene logros sindicales que impactan en mejoras en sus condiciones laborales. Parecería entonces, que se encuentra justificado, para estas

mujeres de la empresa, el trato absolutamente violento que R. E. L. ejerció con E. R. V. C. para conseguir aquellos reclamos. Estas mujeres tienen conocimiento que la Sra. E. R. V. C. es la encargada de administración y, quienes toman las decisiones, no son la mujer que recibe el maltrato dispensado por R. E. L. Considerar que la Sra. E. R. V. C. no se encuentra dentro de la categoría de sujeto merecedora de trato digno, por priorizar el reclamo sindical, aun cuando aquellos se realicen de un modo agresivo al extremo que le provocó una amenaza de parto prematuro, es sostener una lógica que atenta contra las mismas bases de los derechos humanos. ¿Se puede conseguir un mundo laboralmente justo, atacando un mundo donde todos seamos igualmente dignos? La respuesta es NO, la dignidad humana es un prerrequisito a la justicia laboral. Las mujeres de la empresa B. fueron innecesariamente traídas a este proceso, bajo argumento de una defensa sindical que, al menos aquí, no es pertinente. Aún en este último supuesto: *“Priorizar el movimiento sindical, por sobre el movimiento feminista, es una lógica que no ayuda a reivindicar a las personas como eje de los sistemas legales y movimiento sociales. Esto viene siendo tratado por las teóricas de género, me remito al texto de Segato ya citado (Segato, Rita Laura. “Las estructuras elementales de la violencia. Contrato y status en la etiología de la violencia”. Editorial Municipal de Córdoba. Córdoba 2017), agregando aquí: 1. “Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino”. Eliana Aspiazu. Ponencia en 12 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. El trabajo en su laberinto. Viejos y Nuevos desafíos. Bs. As. 5, 6 y 7 de agosto de 2015 (<http://nulan.mdp.edu.ar/2243/>), y 2. “Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales”, de Teresa Torns y Carolina Recio (gacsin_a2011n16p241iSPA.pdf). (Resolución de la suscripta en “R., P.I. – DENUNCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO” (Expediente 7301679) del 10/02/2020)* Se pregunta la suscripta, dónde se encuentra la sororidad de las empleadas de Expreso B. SRL Córdoba. Todo ello no hace más que confirmar la imperiosa necesidad de repensar las prácticas dentro de las empresas con el objetivo puntual de dismantelar estereotipos y para lo que se impone un minucioso trabajo preventivo.

Determinación de la responsabilidad

XIII) Por todos los argumentos vertidos, he llegado al convencimiento que la conducta desplegada por el Sr. R. E. L. en perjuicio de la Sra. E. R. V. C., en particular los hechos

ocurridos en octubre y en diciembre de 2019, constituyeron actos de violencia de género tipo psicológica y física en el ámbito laboral puesto que las prácticas por él implementadas en relación a la demandante, 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: art. 1 Convención Belém do Pará; art. 3, inc. a ley 26.485

a la seguridad personal: art. 4 inc. c Convención Belém do Pará; art. 3, inc. b ley 26.485

a la integridad psico-física y sexual: art. 4 inc. b Convención Belém do Pará; art. 3, inc. c ley 26.485

a la dignidad: art. 4, inc. "E" Convención Belém do Pará; art. 3, inc. d ley 26.485

a articular en pos de la defensa de sus derechos: art.4 inc. g Convención Belém do Pará; art. 3, inc. c ley 26.485

a ser considerada en su situación intraseccional: art. 9 Belén do Pará, Regla 2 Cien reglas de Brasilia

Se ha realizado un pormenorizado relevamiento de los instrumentos legales que contemplan la situación interseccional de la Sra. E. R. V. C., llegando al triste resultado que el Sr. R. E. L. ha tenido el tino de desconocer absolutamente todos ellos. CEDAW; Belém do Pará; Recomendaciones Generales CEDAW N° 19, 28, 33 y 35; Convenio Sobre la Violencia y el Acoso 190, Recomendación Sobre la violencia y el Acoso 206; Ley 26.485; Cien Reglas de Brasilia, entre otros. No ha dejado una convención, convenio, acuerdo, ley, recomendación, regla, decreto y etc. sin desconocer. Quien no reconoce esta responsabilidad que le corresponde al Sr. R. E. L., pasa a ser su cómplice, y el Estado Argentino no se encuentra entre quienes se suman a esa posición.

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").

Cuando el comité CEDAW, establece las Obligaciones de los Estado partes en relación con la violencia contra la mujer, indica que “*Se trata de una obligación de carácter inmediato; las demoras no se pueden justificar por ningún motivo, ya sea económico, cultural o religioso*” (Comité CEDAW. Recomendación General 35, la Violencia por razón de género contra la mujer. párr. 21), incluye también, las prácticas sindicales del Sr. R. E. L., quien quedará en la historia como el gremialista que pretende conseguir sus logros sindicales siendo violento e incluso a costa del embarazo de la encargada de administración de la empresa: magro logro para el universo sindical.

Se deja consta, que conforme art. 23 ley 10.401; la Sra. E. R. V. C., podrá ejercer, a más de la presente, las acciones o reclamar la reparación pertinente por la vía y por ante quién corresponda, de acuerdo a la naturaleza de los derechos involucrados y según las reglas comunes que rigen la materia.

Acciones positivas - reparaciones

XIV) 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. Así lo ha sugerido el Equipo Técnico Interdisciplinario del Fuero en su informe agregado en autos “*...A nivel institucional, específicamente por la función gremial, con lo que ello representa, que desempeña el Sr. R. E. L., se sugiere se realicen capacitaciones de violencia de género, con la finalidad de visualizar prácticas tendientes a erradicar los micro machismos en patrones de conductas que pudieran incurrir en las relaciones intersubjetivas cotidianas, sugiriéndose sean de carácter obligatorio para todo el personal, dictaminado por profesionales altamente especializados en dichas problemáticas.*” 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...”, ello en cumplimiento del Art. 4 de Convenio 190 OIT. Cabe consignar que, tratándose de múltiples bienes afectados, la imposición de más de una reparación está justificada, como lo sostiene la Corte IDH en “Campo algodónero”

XIV. 1) Urge que el Sr. R. E. L. advierta que, en el ejercicio de su responsabilidad sindical, el reclamo de los derechos es escindible de la violencia, y debe materializarse respetando los derechos humanos de las personas con las cuales interactúa, en particular mujeres. A tales fines, deberá realizar tratamiento especializado, debiendo acreditar el turno pertinente en el lapso de 7 días.

XIV. 2) Urge que todo el personal de Expreso B. Sede Córdoba, en especial las mujeres, avancen hacia los marcos teóricos y prácticas de enseñanza y abordaje de situaciones relacionadas con la violencia de género en todos sus tipos y modalidades, por ello deberán recibir capacitación que incorpore una perspectiva de género, identificando lo ilegítimo y dañino del destrato, sea realizado en cualquier contexto, incluso en el marco de un reclamo sindical. Por ello, se emplaza a B. SRL Córdoba y al Sr. W. L. en calidad de Gerente General de dicha empresa, a los efectos de que en el término de 30 días presente un protocolo de capacitación en la temática destinado a todo el personal a su cargo. A través del mismo deberá detallar acciones que llevará a cabo para su efectiva implementación como así también la temática que se abordará y modalidad de la misma.

XIV. 3) Atento la gravedad de los episodios sucedidos en los espacios laborales, y la respuesta, que se registra en autos, dada por la empleadora, se ordena que esta resolución conste en el legajo laboral de los empleados E. R. V. C. y R. E. L.

XIV. 4) Atento la agresividad desplegada por el Sr. R. E. L. en los modos que él escogiera para ejercer su función de delegado del personal de Expreso B. SRL Córdoba, ante la encargada de administración, Sra. E. R. V. C., se ordena que esta resolución conste en un legajo sindical abierto a ambos, todo ello conforme la calidad de socio activo, que la OIT le asigna a los sindicatos, a fin de erradicar la violencia en el mundo del trabajo, conforme arts. 4, 5, 8 y 11 Convenio sobre la violencia y el acoso N° 190 (2019) y arts. 6 y 7 Recomendación sobre la violencia y el acoso N° 206 (2019); arts. 2, 5 inc. d, de la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551. Con esta base de datos, la Sra. E. R. V. C. podrá ejercer los derechos que le asisten

como afiliada, ejerciendo incluso las vías recursivas pertinentes si, a su criterio, la respuesta no recompusiera sus derechos de asociada en pie de igualdad con el asociado R. E. L.

XIV. 5) Atento la situación plateada, bajo la corresponsabilidad de la empleadora y el delegado sindical, y a cargo los costos de este último deducible de su salario si no lo realizara voluntariamente, se deberá colocar una placa en la pared de la oficina dónde se encuentra el escritorio que en su momento ocupara la Sra. E. R. V. C. y dónde fuera agredida por el Sr. R. E. L., a un metro con setenta centímetros del piso. Esta placa de material perdurable será cuadrada de treinta centímetro de lado con un texto legible que diga “la violencia de género no es una opción” deberá encontrarse permanentemente apta para su lectura. La acreditación de esta colocación, debe serlo en siete días.

XIV. 6) 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. R. E. L. en contra de la Sra. E. R. V. C., 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 pesos diecisiete mil novecientos seis con setena y tres centavos (\$17.906,73.-), con fundamento en lo prescripto por el art. 113 de la Ley Impositiva 2023 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.

XIV. 7) La resolución que dicto, se deberá poner en conocimiento 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.

XIV. 8) Atento el norte ético impuesto al mundo del trabajo por el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (N° 190) y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (N° 206), se deberá oficiar al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba, Oficina de Violencia, con copia de la resolución, a los fines que tome conocimiento de

la misma y arbitre programas de capacitación en violencia de género modalidad laboral, supervisando la obligatoria implementación y vigencia en las entidades sindicales.

Costas

XV) Atento los principios generales de la imposición de costas se imponen al perdedoso y conforme lo establecido en el art. 36 Código Arancelario para Abogados y Procuradores de la provincia de Córdoba ley 9459, el desempeño profesional de la Dra. Mercado Duvara y el interés de la causa que nos ocupa se regulan los honorarios profesionales del patrocinio de la actora en veinte Jus, lo que asciende al día de la fecha a la suma de pesos ciento diecinueve mil trescientos setenta y ocho con veinte centavos (\$119.378,20.-). No regular honorarios los letrados Molina y D'itria.

Por todo ello, RESUELVO:

I) Hacer lugar a la demanda incoada por la Sra. E. R. V. C., D.N.I. N° _____ en contra de R. E. L., D.N.I N° _____ declarando que la misma fue víctima de violencia de género de tipo psicológica y física modalidad laboral.

II) Ordenar al Sr. R. E. L. tratamiento psicológico conforme CONSDIERANDO XIV. 1, debiéndolo acreditando en siete días.

III) Ordenar la realización de talleres todo el personal y directivos de Expreso B. SRL Córdoba, conforme CONSIDERANDO XIV. 2, debiendo acreditarlo en treinta días

IV) Oficiar a Expreso B. SRL conforme CONSIDERANDO XIV. 3

V) Oficiar al sindicato _____, conforme CONSIDERANDO XIV. 4

VI) Ordenar la colocación de una placa reivindicatoria conforme CONSIDERANDO XIV. 5, acreditando el cumplimiento en el término de siete días.

VII) Condenar al Sr. R. E. L. al pago de Tres Jus, conforme CONSIDERANDO XIII. 6, debiendo acreditar el pago en el término de setenta y dos horas.

VIII) Oficiar al CONSAVIG, conforme CONSIDERANDO XIII. 7

IX) Oficiar al Ministerio de Trabajo conforme CONSIDERANDO XIII. 8

X) Costas al demandado, regulando los honorarios de la Dra. Fátima Mercado Duvara conforme el CONSIDERANDO XV en 20 Jus, lo que a la fecha ascienda a la suma de pesos ciento diecinueve mil trescientos setenta y ocho con veinte centavos

(\$119.378,20.-). No regular honorarios a la Dra. Raquel María Molina y Dr. José A.

Dítria.

Protocolícese, hágase saber y dese copia.