

AUTO INTERLOCUTORIO NÚMERO:

Córdoba, treinta de Mayo de dos mil diecinueve. **Y VISTOS:** Los autos caratulados: "**B., J. L. Y OTRO – DENUNCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO**" EXPTE. NRO. XXX, traídos a despacho a fin de resolver la presentación formulada por la Sra. M. G. B., acompañada de la defensa técnica de la Sra. Asesora de Niñez, Juventud, Violencia Familiar y Género de Noveno Turno, Abg. M. M., (fs. 1/4) en el marco de lo dispuesto por los Arts. 12 de la Ley Provincial N° 10.401 y 99 de la Ley Provincial N° 10.305. **De los que resulta:** **1)** A fs. 1/4 y con fecha quince de mayo de dos mil dieciocho, comparece la Sra. M G B acompañada de su Letrada Patrocinante, Sra. Asesora de Niñez, Adolescencia, Violencia Familiar y Género del Noveno Turno, a efectos de poner en conocimiento una situación de violencia de género acaecida dentro del ámbito laboral desplegada por los Sres. J. L. B. y P. B., dueños de la empresa M. M. en perjuicio de la presentante, invocando que tal situación se encontraría íntimamente vinculada con las medidas dispuestas por este Tribunal en los autos caratulados "I. C., V. H. – DENUNCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO- EXPTE. NRO. XXX". **2)** A fs. 5/18 obran incorporadas copias fiel extraídas de los autos caratulados "I. C., V. H. – DENUNCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO- EXPTE. NRO. XXX", a saber: **a)** Copia de la denuncia formulada ante la Unidad Judicial de Delitos Contra la Integridad Sexual, de fecha veinticinco de septiembre del año dos mil diecisiete por parte de la Sra. M G B en contra del Sr. V. H. I. (refiriéndose erróneamente al Sr. V. H. I. C.); **b)** Copia del comparendo suscripto por la Sra. B con fecha 07/11/2017; **c)** Copia de escrito de aceptación de cargo de la Abg. M. M.; **d)** Copia de escritos presentados por la denunciante junto a su Asesora Letrada fechados 07/11/2017, 13/12/2017, 09/03/2018 y 28/02/2018; **e)** Copia simple de Escritura Pública Número Ochenta, Folio 150, celebrada el día veintiocho de febrero del año dos mil dieciocho ante la Sra. Escribana E. A. H., Titular del Registro Catorce, donde consta la notificación a la Sra. B de que a partir de ese día la empresa M. B. SA prescinde de sus tareas habituales; **f)** Copia de acta de audiencia recepcionada en la sede de este Juzgado con fecha dieciséis días de Mayo del año dos mil dieciocho con la Sra. B junto a su Asesora Letrada de Niñez, Adolescencia Violencia Familiar y de Género del Noveno Turno. **3)** A fs. 19 y con fecha dieciséis de mayo del año dos mil dieciocho se avoca la suscripta al conocimiento de la presente causa, imprimiendo el trámite previsto por el artículo 99 de la Ley Provincial N° 10.305, corriendo traslado a la contraria, y procediendo a dar intervención a Unidad de Gestión de Audiencias –UGA- a los fines de la fijación y posterior calendarización de la audiencia prevista por el artículo 15 de la Ley Provincial N° 10.401. **4)** A fs. 21 rola escrito suscripto por la Sra. M G B junto a la Abg. M. M., ratificando en todos sus términos lo oportunamente manifestado en los autos caratulados "I. C., V. – DENUNCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO- Expte. Nro. XXX", y remitiéndose a lo expresado durante la audiencia de fecha dieciséis de mayo de dos mil dieciocho, como así también a las diversas presentaciones

efectuadas; todo ello a efectos de evitar reiteración de actos procesales que podrían re victimizarla. **5)** A fs. 22 se resuelve dejar sin efecto la audiencia de ley fijada con la Sra. M. B, poniéndolo en conocimiento de la Unidad de Gestión de Audiencias –UGA- a los efectos que correspondieren. **6)** A fs. 34 comparecen los denunciados, Sres. P. B. y J. L. B. junto a su Abogada Patrocinante, Dra. P. A. de F., solicitando participación en los presentes y fijando domicilio procesal. **7)** A fs. 53/54 y con fecha siete de Agosto de dos mil dieciocho, rola acta de audiencia (Art. 15 de la Ley Provincial 10401), a la que comparecen los Sres. J. L. B. y P. J. B. acompañados por su abogada patrocinante; incorporando en ese acto procesal documental y descargo escrito suscripto por los nombrados y la Dra. P. A. de F. (fs. 50/52). **8)** A fs. 56 consta certificación elaborada por la Prosecretaria del Juzgado, la cual revela que se encuentra vencido el plazo de ley para evacuar el traslado corrido mediante proveído de fecha 29/05/2018. **9)** A fs. 57 y con fecha quince de Agosto de dos mil dieciocho, esta Judicatura resuelve diligenciar el material probatorio ofrecida, oficiando al Equipo Técnico del Fuero con el objeto de que realice un informe interdisciplinario en la empresa M. M., debiendo entrevistar a los Sres. B. y demás personal que se desempeñe laboralmente en la misma, como así también entrevistar a la Sra. M G B; corriendo agregado a fs. 65/67 informe elaborado por las Lic. en Trabajo Social G. V. B. y Lic. en Psicología D. R., ambas dependientes del Equipo Técnico del Fuero. A fs. 68 se notifica a las partes la incorporación del mismo. **10)** Dictado el proveído de autos -fs. 68-, quedan las actuaciones en estado de ser resueltas. **11)** A fs. 72/81 corren agregadas copias certificadas de las actuaciones caratuladas “I. C., V. H.- Denuncia por Violencia de Genero- Expte XXX” agregadas a los presentes en el marco de una medida para mejor proveer. **Y CONSIDERANDO: I)** En primer lugar, remarco que la presentación formulada por la Sra. M. B. apunta al pronunciamiento de una resolución jurisdiccional concluyente en el marco de este proceso incidental que declare si se ha configurado una situación de violencia de género en el ámbito laboral por parte de los Sres. J. L. B. y P. B. en perjuicio de la misma y en caso positivo, se le impongan a los referidos las astreintes como también se ordene su asistencia obligatoria a tratamiento en programas educativos y reflexivos (fs. 1/5). **I.a)** En primer lugar, considero resulta oportuno efectuar un recorrido por la normativa vigente que regula la materia a fin de enmarcar la tarea jurisdiccional de esta Magistratura. La reforma de Nuestra Carta Magna operada en 1994, otorgo de jerarquía constitucional a las leyes y tratados internacionales de Derechos Humanos, lo cuales pasaron a conformar el llamado bloque de constitucionalidad, y por ende complementarias de los derechos y garantías por ella reconocidos. (Art. 75 inc. 22). En tal sentido, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), dispone que “...la expresión discriminación contra la mujer denota toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de por la mujer de su estado civil, sobre la base de la igualdad

del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económica social, cultural y civil o en cualquier otra esfera...”(Art. 1) . Asimismo reza que “Los Estados Partes condena la discriminación contra la mujer en todas sus formas, conviene en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación y con tal objeto se comprometen a:.....c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer, sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, **por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación**....e) Tomar todas las medidas apropiadas para **eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas**.....” En estrecha relación a la temática en cuestión, refiere el consecuente deber que detentan los Poderes del Estado, disponiendo “...Los Estados Partes adoptaran todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer **en la esfera del empleo, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres**...”(Art. 11) Dentro de la esfera del Sistema Interamericano, considero oportuno reseñar que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belén do Para”, aprobada por Ley Nacional 24.632, dispone que debe entenderse por *violencia contra la mujer 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....*” Y que se entenderá que *violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:...*b) *que tenga lugar en la comunidad y que sea perpetuada por cualquier persona y que comprende, entre otros,...* **acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar...**” Desde otro costado, dispone como *Deberes de los Estados*, el de condenar todas las formas de violencia contra la mujer y conviene en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia **estableciendo procedimientos legales justos y eficaces para que la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos** (Art. 7 inc. f) En el marco de este sistema interamericano, no puede soslayar lo preceptuado por la 100 Reglas de Brasilia sobre el Acceso a la Justicia de las personas en Condición de Vulnerabilidad, la cual ha sido implementada por Corte Suprema de Justicia de la Nación (Acordada 633/10), considerando como violencia contra la mujer a toda 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, mediante el empleo de la violencia física o psíquica. Por otro lado, refiere que se prestara una especial atención en los supuestos de violencia contra la mujer, **estableciendo mecanismos eficaces y destinados a la protección de sus bienes jurídicos, el acceso**

a los procesos judiciales y su tramitación ágil y oportuna (Ap. 8). En último extremo, remarco que la normativa nacional vigente en la materia -Ley 26.485-, ha conceptualizado a la violencia contra las mujeres como *toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como también así su seguridad personal. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción u omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja respecto al varón...*” (Art. 4). En relación a las modalidades en que la misma puede presentarse, el mismo plexo legal, define a la violencia laboral contra las mujeres como “.... *aquella que discrimina a las mujeres en sus 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 inc. c). Es dable señalar que a nivel provincial, la Ley 10.401, constituye el plexo legal aplicable en nuestra Provincia de Córdoba, para los supuestos de violencia hacia las mujeres por cuestiones de género, conforme las previsiones formuladas por el Art. 4 de la Ley Nacional 26.485, y para los tipos previstos por el Art. 5 de dicha ley, en las modalidades de violencia institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica y mediática contra las mujeres. (Art. 2). Remarco que la oportuna ratificación de toda la normativa en la materia infra citada por parte de nuestro país, ha importado el compromiso de todos los operadores involucrados para desplegar los esfuerzos necesarios a fin de actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer. La problemática de violencia de género detenta el carácter de orden público, lo cual importa que la protección a la mujer, frente a cualquier tipo de violencia, merece una particular protección frente a los compromisos asumidos por el Estado Argentino. De ello, se colige el deber que detenta esta Judicatura, como parte integrante de uno de los Poderes del Estado de emitir, luego de un proceso sumario, una resolución judicial conclusiva en los presentes. **I.b)** La suscripta se encuentra interviniendo en la conflictiva en la que se encuentra inmersa la presentante, Sra. M. B, desde el mes de Septiembre del año 2017, oportunidad en la cual la misma formulo denuncia ante la Unidad Judicial de Delitos contra la Integridad Sexual, manifestando ser víctima por más de tres años de una situación de violencia de género dentro de su ámbito laboral, soportado hostigamientos, burlas y denigraciones con contenido sexual, incluso exhibiciones obscenas por parte de un compañero de trabajo, Sr. I. C. (en ese momento erróneamente se lo señalo como V. H. I.); solicitando medidas de restricción de contacto y

acercamiento como también de cese en los actos de perturbación que el mencionado realiza. (5/6). Ante la denuncia formulada, quien suscribe se avoca al conocimiento de la situación planteada (Actuaciones caratuladas: "I. C., V. H.-SAC XXX-), imprimiendo el trámite de ley y ordenando en carácter de medida cautelar, por el plazo de 3 meses, la prohibición recíproca de acercamiento y comunicación entre los referidos como así también al Sr. I., el cese en los actos de perturbación, intimidación que directa o indirectamente realice sobre la denunciante (fs.77) Posteriormente, comparece la Sra. M. B. y expresa que el denunciado no ha cesado en sus conductas, pese a encontrarse notificado de las medidas dispuestas, que incluso le han modificado sus horarios de ingreso, para que no se contacten, sin embargo durante casi la totalidad de su horario de trabajo, ambos continúan trabajando en el mismo establecimiento, sosteniendo el referido sus acciones obscenas y comentarios fuera de lugar. Agrega, que habiéndole planteado este escenario a sus jefes –los hoy denunciados- éstos alegan que no toman medidas porque no han visto esta situación, siendo solo un asunto de entre ellos, habiendo dispuesto en este sentido, el cambio en los horarios de ingreso. En esa oportunidad expresa entender que es un lugar de trabajo compartido por ambos, no obstante reitera que el denunciado, Sr. I. C., cese en sus acciones y acercamientos para con ella. (fs. 7) Estos extremos son ratificados en escrito posterior efectuado por la Sra. M. B., acompañada del patrocinio de la Sra. Asesora de Niñez, Juventud y Violencia Familiar de Noveno Turno, Abg. M. M., agregando que *"...en la empresa en que trabaja (M.), su jefe, el Sr. J. L. B., los hijos del mismo y todos sus compañeros de trabajo son hombres, pero solo ha recibido molestias por parte del denunciado. Sin embargo expresa que todos los demás tienen conocimiento de lo que viene ocurriendo. Que la compareciente le ha hecho entrega de la cedula de notificación de las medidas dispuestas en autos a su jefe y él le dijo que "no tenía nada por hacer, porque él nunca vio nada y tampoco las conductas del Sr. I. quedaron registradas en las cámaras de seguridad de la empresa, que si la situación no se resolvía, debía despedirlos a los dos (al denunciado y a la denunciante) y no tenía dinero para indemnizarlos a ambos..." (Sic).* Asimismo y en razón de no haber cesado del denunciado en sus acciones, solicita al Juzgado que las medidas de protección dispuestas, se notifiquen al domicilio laboral, como así también se le requiera al jefe de la denunciante (Sres. B.) arbitre los medios para impedir que le denunciado comparta espacios físicos con la denunciante. (fs. 8/9); solicitud que es acogida por esta Magistratura procediendo a ordenar la notificación de las medidas de resguardo al Sr. Infra a su domicilio laboral, como también ponerlas en conocimiento del empleador de ambos, Sr. J. L. B. (fs.73). Las presentaciones posteriores formuladas por la Sra. M. B., acompañada de la defensa técnica de la Abg. M. M., revelan que la situación primigenia oportunamente denunciada dista de haberse neutralizado sino que continua perpetuándose, no obstante las medidas de protección y resguardo dictadas. En ese orden de ideas, señala que los Sres. B., continúan exteriorizando

una actitud de total indiferencia frente a la necesidad de proteger la dignidad de su empleada, evitando accionar a fin de impedir que las conductas del denunciado continúen desplegándose (fs. 10/11), peticionando que se les imponga a los mismos la obligación de impedir los actos de violencia desplegados por el Sr. I. en perjuicio de la Sra. B en el ámbito laboral. Avala ese extremo certificación de fs. 74 donde surge que el personal policial arbitró los medios conducentes a notificar al Sr. B. de las medidas dispuestas en autos, el cual se negó a firmar la notificación respectiva debido al error material que giraba en torno al apellido del denunciado. No obstante ello, posteriormente comparece en el marco de esas actuaciones (Expte XXX), el Sr. V. I., quien en la sede del Tribunal se notifica de las medidas de autos; negando los hechos que se le endilgan y otorgándosele en ese acto patrocinio gratuito para la defensa de sus derechos; aceptando la defensa técnica del mismo la Abg. V. J. M., expresando junto a la misma, que es la Sra. M. B. quien lo molesta, habiendo incluso notificado este extremo a los empleadores quienes no solo no le brindaron respuesta sino que ha sido desvinculado de la empresa, por lo cual ha tomado la decisión de regresar a la brevedad a vivir a su país de origen, Republica de Paraguay (fs.76 y 78). Desde otro costado, la Sra. M. B., acompañada de la defensa técnica de la Abg. M. M., pone en conocimiento del Juzgado interviniente que la situación se ha agravado profundamente ya que ha sido desvinculada laboralmente de la empresa M. (acompaña la copia del acta notarial que corre agregado a fs. 15) y sin perjuicio de las acciones que iniciara por la vía que corresponda, solicita se designe audiencia prevista por el Art. 15 de la ley 10401 (fs. 12/13 y fs.14). En sede judicial, a los fines de dar cumplimiento a lo establecido por la ley foral, se recepta audiencia de ley a la cual comparece la Sra. M. B. acompañada de la defensa técnica de la Sra. Asesora de Niñez, Juventud, Violencia Familiar y Genero de Noveno Turno, expresando la primera nombrada que por más de treinta años ha realizado el servicio de limpieza en M. M. propiedad de los Sres. B., mientras que Sr. I. C. ingresó años después, realizando trabajos propios de la metalúrgica, siendo el mismo empleado de igual nivel que la dicente, pero con menos años de antigüedad. Expresa que al comienzo y durante el primer año, la relación con el denunciado era cordial, luego la misma cambió, desconociendo el por qué, comenzando a decirle cosas tales como “...hola gordi...”, “....hola mi amor....” (Sic), para a posteriori comenzar con comentarios de índole sexual y señas obscenas. Al comienzo, resto su importancia, hasta que un día el denunciado le tiró con un balde de agua mientras que la dicente limpiaba el baño, situación que la dicente puso en conocimiento de sus jefes. Agrega que luego de formulada la denuncia, el Sr. I. C., continuo con el mismo comportamiento, y cuando los jefes tomaron conocimiento de las medidas dispuestas por el Tribunal, los mismos le pidieron que llevara una planilla con los horarios en que limpiaba el baño para evitar cruces con el denunciado; no obstante ello esta medida no fue lo suficientemente eficiente ya que los hostigamientos continuaban. Posteriormente desde la empresa se les

dio a ambos el periodo vacacional en forma separada para evitar el contacto; sin embargo al regresar al trabajo luego de las mismas, el Sr. P. J. B., hijo del dueño de la metalúrgica, le notificó frente a un abogado o un escribano que estaba despedida, y al mes aproximadamente le depositaron dinero en concepto de indemnización por despido. Continúa, que con relación a este tema tiene un abogado que la asesora a los fines de reclamar la indemnización correspondiente en relación a rubros que no fueron indemnizados; habiéndose enterado por un compañero que también despidieron al Sr. I. C.. Esta medida abarco solo a ellos dos ya que ningún otro compañero de trabajo fue desvinculado, continuando todos ellos sus tareas normalmente. En relación con aquel no ha vuelto a tener contacto con el mismo como tampoco la ha molestado en su domicilio. Agrega, con respecto a su relación con los Sres. B., que en todos estos años no había tenido ningún inconveniente, solo el que expresa, siendo la dicente la única mujer que trabajaba en la empresa, como así también la única que realizaba los trabajos de limpieza. Señala que con el resto de sus compañeros tiene buena relación y todos ellos han sido muy respetuosos con ella; entendiendo en ese acto procesal que ya no tiene sentido que el expediente continúe abierto con relación al Sr. I. C. ya que no ha vuelto a molestarla pero, con relación a sus patrones se remite a todo lo relatado en los escritos oportunamente presentados junto a su letrada. En este acto procesal la Abg. M. M., agrega que ratifica los dichos de su patrocinada, solicitando que pese a que las mandas judiciales nunca han sido cumplidas por el Sr. V. H. I.C., el paso del tiempo y la desvinculación de la Sra. B de la empresa han neutralizado la situación. Sin embargo la violencia sufrida por la denunciante no se ha acabado en virtud de la intervención judicial sino como consecuencia del despido sin causa de la Sra. B lo que la coloca en una situación de vulnerabilidad mucho más grave que la que transitaba cuando decidió efectuar la denuncia al Sr. I. C.. Por ello, con relación al mismo y una vez se acredite fehacientemente que ya no reside en esta localidad, solicita el archivo de la causa; y con relación a los Sres. P. y J. L B., se remite a todo lo expresado en detalle en el escrito presentado con fecha 15/5/2018 y obrante a fs. 1/4 (fs. 17/18). La audiencia prevista por la Ley foral –Art. 15 – con la persona del denunciado, Sr. V. I. C. no tuvo lugar en razón de que el referido no compareció, habiendo expresado su patrocinante que perdió contacto con el mismo por haber regresado a la vivir a su país de origen (fs.78). En esta instancia la suscripta ordena -en el marco de las actuaciones “I. C. V. H. Denuncia por Violencia de Genero- Expte XXX” , a mérito de las postulaciones vertidas por la Sra. M G B acompañada de su asesora letrada en acta de audiencia, encontrándose a la fecha vencido el término de vigencia de las medidas de protección oportunamente dispuestas advirtiéndole la suscripta que la situación fáctica a la fecha no amerita la continuidad de las medidas de resguardo ordenadas con relación al Sr. V. H. I. C.; sin perjuicio del trámite que por cuerda separada se le imprima en razón del planteo formulado por la denunciante junto a su letrada patrocinante, la Sra. Asesora de Niñez, Adolescencia, Violencia Familiar

y Género del Noveno Turno en escrito de fs. 110/113, y en audiencia de fs. 114/115, y lo dispuesto por los Arts. 1, 2, 3, 4, 7, 9 y 13 de la Ley Provincial 10401, hacer cesar la intervención de este Tribunal con relación al Sr. V. H. I. C. , archivando los presentes obrados y dejando debida constancia en el Sistema de Administración de Causas. Asimismo y atento a la situación fáctica acaecida con posterioridad a la denuncia formulada contra el Sr. I. C., expresada por la Sra. M. G. B. con quienes fueran sus empleadores, Sres. J. L. y P. B. y siendo la suscripta quien se encuentra en conocimiento -desde el 26/9/2017- de la conflictiva imperante lo cual conlleva la facultad de resolver en respeto de los principios procesales de tutela judicial efectiva, economía procesal e inmediatez; proceder a tramitar en carácter de actuaciones conexas, por cuerda separada, los autos caratulados: "B., J. L. Y OTRO - DENUNCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO" EXPTE. NRO. XXX a cuyo fin ordena el desglose y posterior extracción de copias que resulten pertinentes y útiles correspondientes de los presentes obrados a esos fines. **I.c)** En el marco de los presentes obrados, se avoca la suscripta al conocimiento de los mismos, imprimiendo al presente el trámite previsto por el Art. 99 de la Ley 10305, corriendo traslado a los Sres. J. L. B. y P. B., de la presentación efectuada por la Sra. M. B. junto a su letrada patrocinante, y por último fijando la audiencia de ley a la que deben comparecer los mismos, como también la Sra. M. B. acompañados de sus letrados patrocinantes (fs. 19). A posteriori, esta última referida junto a su letrada patrocinante, expresan que ratifican los extremos oportunamente vertidos solicitando que se tengan en consideración y habiendo mantenido audiencia en los autos "I. C., V. H. -Expte XXX-" se evite la reiteración de actos procesales que pudieran re victimizarla (fs. 21); resolviéndose dejar sin efecto la audiencia fijada con la Sra. M. B. El acceso a la justicia le ha sido garantizado a los denunciados Sres. J. L. B. y P. B. y efectivizado a lo largo del presente proceso incidental. Los mismos han sido escuchado en forma directa y personal por quien suscribe en la audiencia de ley receptada el día siete de Agosto del pasado año, a la que comparecieron con patrocinio letrado, incluso han acompañado escrito formulando descargo por escrito (fs. 50). Además, se les corrió traslado por el plazo de ley del escrito presentado por la Sra. M. B; extremo que no se materializó según da cuenta certificación de fs. 56. En oportunidad de contacto directo y personal en esta sede judicial con los mismos, expresaron que los Sres. B. e I. C. eran dos personas con una relación aparentemente conflictiva entre ellos, teniendo ambos una antigüedad de 10 años aproximadamente en la Empresa; habiendo mantenido ambos una mantenida una relación cordial con los dicentes, conociendo que entre ellos han tenido entredichos en privado sin que ellos ni los encargados hayan sido testigos de esto. Remarcan que la empresa se dedica a fabricar maquinas especiales para la empresa automotriz, consiste en 400m2 y tiene entre 10 o 12 empleados, de los cuales ninguno observó esta situación. En la misma, la Sra. B. era quien realizaba tareas de limpieza de las áreas de oficinas y área común entre la planta y las oficinas, mientras que el Sr. I. C. realizaba generalmente

tareas de soldador colaborando también con otras tareas que se encontraban en la otra parte de la empresa, por lo que no compartían tareas ni oficina solo se cruzaban ya que ambos pasaban por el lugar de trabajo del otro para ejercer sus funciones o ir al baño. Agregan que la denunciante trabajaba tres días a la semana en el horario de 7.30 horas a 14 hs, mientras que el Sr. I. lo hacía todos los días. Agregan que tienen conocimiento que entre ellos han tenido algún entredicho o cruce, extremo que les comentaron y lo fueron hablando, pero siempre había acusaciones cruzadas, habiéndole llamado la atención por un hecho en concreto, que si bien ellos no presenciaron, escucharon los gritos por lo que fue motivo de una observación en sus respectivos legajos. El hecho concreto consistió aparentemente en que la Sra. B le dijo algo desde la ventana de la cocina y el Sr. I. respondió arrojándole con la taza de café quien en su momento no firmo la observación porque no estaba de acuerdo con la misma, sin embargo la Sra. sí lo hizo, quedando ese hecho registrado en sus legajos. Agregan que incluso cuando se han sentado a hablar ambos han referido hechos pasados que no revelaron en su momento, y siempre se trataba de hechos cruzados, habiendo la mayoría ocurrido en el baño en el piso de arriba; no habiéndosele otorgado una magnitud tal como para tener este desenlace. A raíz de este panorama, es que comenzaron a pedirle a la Sra. B que limpiara el baño en un momento determinado, el cual coincidía cuando I. se retiraba a su domicilio a almorzar y en el menor tiempo posible, incluso colocaron una cadena para que la misma pusiera como forma de aviso para que no ingresaran mientras ella limpiaba, pero ambos no respetaron estas directivas; hasta llegó un momento B les dijo que si no hacían nada ellos, iba a tener que tomar medidas por su cuenta. Luego es que reciben una notificación de que había presentado una denuncia por violencia de género, por lo que a partir de ese momento, comenzaron a prestar mayor atención a la Sra. B, adoptando por ejemplo como medida de protección que la misma ingresara más tarde para evitar que se cruzara con el Sr. I. en la calle, manteniéndole el mismo sueldo; no obstante ello, la misma cumplimento esta directiva solo por una semana ya que pero después seguía llegando al mismo horario de siempre porque se quejaba del horario del colectivo. Por todo ello, es que al estar próximos a fin de año desde la empresa se optó por darles vacaciones a ambos, primero a uno y luego al otro, a fin de que transcurriera el plazo de vigencia de las medidas; sin embargo advirtieron que con esto tampoco se solucionaba la situación, desconociendo cuál sería su responsabilidad si ocurría un hecho violento entre ellos dentro de su establecimiento. *“...Por ello frente a este cuadro y como ya tenían pensado ajustar el personal por cuestiones económicas, es que optaron por prescindir de los servicios de los dos. Agregan que tomó la medida de despedir a los dos porque le parecía la solución más justa...” (Sic).* Refieren que la Sra. B no se esperaba el despido, habiéndose enojado y retirado de la Empresa sin manifestar nada; incluso lo relativo al despido se hizo frente a escribano, habiéndosele notificado el plazo en el que iba a estar disponible la liquidación final, la cual fue

depositada, acompañando constancias de ello (fs.42/47). Además en ese momento se procuró que no se cruzaran ni siquiera el día de la desvinculación de ambos, habiendo luego de la liquidación solo reclamos posteriores por parte de la Sra. B a raíz de una diferencia de haberes. Aclara, que cuando el dicente se negó a firmar la notificación de la restricción fue porque estaba mal caratulada la causa, y al no coincidir la identidad del denunciado con su dependiente, no podía notificarlo con un apellido diferente, por lo que el dicente procedió a proporcionarle a B los datos correctos del denunciado para que los aportara en la causa. Por último, Dra. P. A. de F. ratifico lo expresado por sus patrocinados; rechazando lo denunciado por la Sra. M. B. y acompañando descargo por escrito con documental probando lo manifestado en el mismo, solicitando que se lo incorpore como parte del expediente, con el objeto de que sea rechazada la denuncia formulada contra los Sres. J. L. B. y P. B., rechazando el pedido de astreintes (fs.50/52.) En este estadio de análisis, habiendo receptado los contactos directos con las partes y escuchado sus postulaciones, es que considero cobra especial relevancia la opinión brindada por la interdisciplina, aportada por las profesionales del Cuerpo técnico del fuero quienes concluyen que *“.....conforme lo trabajado con las partes involucradas y en función de lo requerido, se valora desde un punto de vista interdisciplinario y habiendo efectuado un diagnóstico de situación, la existencia de una **asimetría de poder que estaría dada por el organigrama institucional que explicita la diferenciación funcional, atento a la prevalencia de supuestos básicos arraigados, relativos a cuestiones tradicionales de género, en los integrantes de la línea jerárquica.** En este sentido, surge de lo relevado una realidad institucional carente de otras figuras de género femenino. La posible vulneración de los derechos de la Sra. B en relación al cuerpo jerárquico de la empresa en la cual se desempeñaba, se instituye en una circunstancia que guardaría relación con limitaciones en la percepción y en la escucha de temáticas como la denunciada, así como la ausencia de un registro empático respecto de la denunciante. **Concatenado a lo expuesto, se vislumbra que las medidas arbitradas en el ámbito institucional, no habrían revestido el carácter de estrategias asertivas en función de dar respuesta a la conflictiva suscitada, facilitando la continuidad de la vulneración de los derechos de la Sra. B, tanto por desconocimiento, omisión y/o minimización de los sucesos acaecidos, por parte de la Jefatura de la empresa...**”*. De tal guisa, esta Magistratura arriba al mérito conclusivo que debe hacerse lugar al planteo oportunamente formulado por la presentante, Sra. M. B; toda vez que de lo relatado en los acápites precedentes, se desprende sin hesitación que con relación a la misma se ha configurado una situación de violencia de género en el ámbito laboral, por parte de quienes fueron sus empleadores, los Sres. J. L. y P. B.. Reflexiono en consonancia con lo expresado por los técnicos intervinientes y teniendo en especial consideración la conducta asumida por aquellos durante la tramitación de los presentes, que las medidas implementadas por los denunciados en el seno de la Empresa M., no

fueron las eficaces ni aquellas conducentes a lograr impedir o cesar los actos de violencia a los que se encontraba sometida la Sra. M. B. A mayor abundamiento, y formulando un pormenorizado análisis de las expresiones vertidas por los mismos en oportunidad de comparecencia al Tribunal, como así también de los planos y escrito acompañados, la suscripta es del entendimiento que si bien la motivación de dicho accionar no habría estado directamente encaminado a causar un daño o perjuicio cierto en la persona de la Sra. B, pudo más bien obedecido a un total descreimiento y/o minimización de los hechos a los que se encontraba expuesta. Lo relevante, es que cualquiera fuera la motivación que aquellos hubieran tenido, condujo a la víctima a un mismo resultado, esto es, la profundización de su situación de vulnerabilidad. Extremo que se agudiza aún más, al efectuar su desvinculación laboral de la Empresa, en el pleno y absoluto convencimiento de que esta medida –el despido- ha sido la más justa y equitativa por haberse tomado en forma conjunta con el Sr. I.C.. Esta conducta patentiza –en armonía con lo señalado por la interdisciplina- que los denunciados no han advertido ni considerado la situación en la que se encontraba inmersa la víctima, ya que al efectuar una desvinculación laboral, ello ocasiona –en forma directa- la profundización de la situación primigenia denunciada. La igualdad entre los empleados a la que aducen los Sres. B., solo existiría desde un punto de vista formal ya que realizando un análisis sustancial del significado real de este principio, se vislumbra que la situación que atravesaba la víctima, Sra. M. B, dista ser equivalente con la realidad del Sr. I. C.. Esta garantía -receptada en nuestra Carta Magna en su Art. 16 y en los Tratados Internacionales-, consagra el trato igualitario a quienes se hallan en una razonable igualdad de circunstancias; extremo que a todas luces no ha acaecido en los presentes. No se concibe en el entendimiento de quien suscribe que una mujer, de 59 años de edad, que ha formulado denuncia por ser víctima de violencia en su ámbito laboral, mediante acosos y hostigamientos sexuales por parte de un compañero de trabajo y solicitado medidas de protección para su resguardo y protección, pueda encontrarse en paridad o igualdad de circunstancias con relación al mismo. Al respecto, la jurisprudencia de nuestro Máximo Órgano Jurisdiccional, sostiene que “...*El principio de igualdad de todas las personas ante la ley, según la ciencia y el espíritu de nuestra Constitución, no es otra cosa que el derecho a que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a unos de los que se concede a otros en iguales circunstancias, de donde se sigue forzosamente que la verdadera igualdad consiste en aplicar en los casos ocurrentes la ley según las diferencias constitutivas de ellos y que cualquier otra inteligencia o acepción de este derecho es contraria a su propia naturaleza e interés social (CSJN, Fallo: Guillermo Olivar, 1875, 16:118).* Es conteste con lo expuesto, la Recomendación General Nº19, que en su Art. 11 dispone que “... *La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia por su condición de mujeres, por ejemplo el hostigamiento laboral en el lugar de trabajo. El hostigamiento*

sexual incluye un comportamiento de tono sexual, tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive o cuando crea un medio de trabajo hostil.....” En el mismo sentido, la Recomendación General 28, en su apartado 5, sostiene que “...el trato idéntico o neutro de la mujer y el hombre podrían constituir discriminación contra la mujer cuando tuviera como resultado o efecto privarla del ejercicio de un derecho al no haberse tenido en cuenta la desventaja y la desigualdad preexistentes por motivos de género...”. En su apartado 9, expresa que los Estados Partes deben ocuparse de todos los aspectos de sus obligaciones jurídicas en virtud de la Convención para respetar, proteger, y hacer cumplir el derecho de la mujer a la no discriminación y al goce de la igualdad....La obligación de proteger requiere que los Estados partes protejan a la mujer contra la discriminación por parte de los actores privados y adopten medidas directamente orientadas a eliminar las practicas consuetudinarias y de cualquier índole que alimenten los prejuicios y perpetúen la noción de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos y los roles estereotipados de los hombre y mujeres....” II.a) En este orden de ideas, considero que la actuación de la suscripta no debe limitarse al dictado de una resolución relativa a tener por acreditada o no la presencia de una situación de violencia de género en los presentes, sino que debe ir más allá, cumpliendo así con el mandato legal con el que la ha investido el Art. 75 inc. 23 de Nuestra Carta Magna, de adoptar las **medidas de acción positiva** que garanticen el goce y ejercicio de los derechos que le asisten a las mujeres, en el caso en análisis, la Sra. M. B. Por todo ello y remitiéndome a las consideraciones vertidas en el acápite precedente, es que considero que debe hacerse lugar a la imposición de las astreintes a los denunciados por ella peticionada. Desde otro costado, no puedo soslayar, que aquella no se ha expedido en relación al *quantum* de las mismas, por lo cual considero debe recurrirse -vía analógica- a la prescripto por el Art. 126 de la Ley Provincial 10509, al referirse a la tasa de justicia que deben abonarse en los procesos de violencia familiar y género y fijar esta sanción pecuniaria en el valor de (3) jus; toda vez que su naturaleza jurídica dista de importar una indemnización laboral la cual que debe tratarse por vía y ante quien corresponda. Por último, estimo que reviste fundamental importancia ordenar desde el Poder Judicial la incorporación de los profesionales y/o empleados que integran y forman parte del sector privado, a su inserción en programas educativos y reflexivos de formación específica en cuestiones de violencia de género a los fines de evitar que hechos como los denunciados se reediten. Esta necesidad de capacitación obligatoria en materia de violencia de genero para el ámbito de los empleados públicos pertenecientes a los tres poderes del Estado, ha sido vislumbrada a nivel nacional con la sanción 27449; plexo legal al

recientemente ha adherido nuestra Provincia de Córdoba. En la especie, estimo conducente ordenar a los Sres. J. L. y P. B. a que concurran a estos espacios, con la posterior acreditación de este extremo en plazo prudencial a esta sede. En último extremo considero oportuno concluir, que el emitir una resolución culminatoria de este proceso incidental, no solo importa la observancia de las obligaciones contraídas en el marco de los Tratados Internacionales oportunamente ratificados, sino que responde a los principios de tutela judicial efectiva y acceso a la justicia que rigen nuestro accionar. Desde otro costado, conlleva el cumplimiento de la responsabilidad social que se detenta como magistrada, teniendo en especial consideración las expresiones vertidas de la Sra. Vocal del Excmo. Tribunal Superior de Justicia, Dra. Marta Cáceres de Bollatti, al pronunciar su discurso de Apertura del año Judicial 2019, refiriéndose a la **responsabilidad social** que les incumbe a jueces y juezas, así como al resto de quienes integran el Poder Judicial. *“Esta es la viga maestra que jamás debemos perder de vista y que siempre debemos sostener, incluso buscando nuevas formas para estar más cerca del justiciable en general –y de los más vulnerables en particular- para seguir aportando a esta obra colectiva en cadena, siempre en progresiva, infatigable y en interminable construcción...”*. Por todo ello, demás constancias de autos y lo dispuesto por los Arts.12 de la Ley Provincial 10401 y 99 de la Ley Provincial 10.305 **RESUELVE: 1) Hacer lugar al planteo incoado por la Sra. M. B, acompañada del patrocinio letrado de la Abg. M. M-** y en consecuencia tener por acreditado que en las presentes actuaciones se ha configurado una situación de violencia de género en el ámbito laboral en perjuicio de la referida por parte de los Sres. J. L. B. y P. B.. **2) Establecer en concepto de astreintes la suma correspondiente al valor al día de la fecha de 3 (tres) jus**, a abonar por parte de los referidos a la Sra. M. B. **3) Ordenar la inserción de los Sres. J. L B. y P. B. en programas educativos y/o reflexivos especializados en la materia de violencia de género**, debiendo acreditar ese extremo en el plazo de 10 días, bajo apercibimiento de ley. Protocolícese, hágase saber y dese copia.