



Poder Judicial de la Nación
CAMARA CIVIL - SALA I

100864/2019

Incidente N° 1 - ACTOR: CARDOZO, ISRAEL DAVID
DEMANDADO: ROMANO, LUISINA s/ART. 250 C.P.C -
INCIDENTE FAMILIA

Buenos Aires, 16 de junio de 2020.-

VISTOS Y CONSIDERANDO:

I. La denunciante Luisina Romano apeló la decisión del 15 de mayo de 2020, que modificó la dictada el día 29 de abril del mismo año, por la que el juez de primera instancia dispuso que el denunciado debía dejar de concurrir a su lugar de trabajo en el Instituto Alexander Fleming los lunes a viernes entre las 8 y 14 hs., porque ese es el horario en el que lo debe hacer la primera, habida cuenta que ambos comparten lugar de trabajo.

El recurso se fundó a fs. 101 en tanto que el demandado lo contestó a fs. 117, encontrándose las actuaciones en condiciones de resolver.

II. La apelante cuestiona el punto 3) de la resolución dictada por el Juez de la causa con fecha 15 de mayo de 2020, en la cual se modificó la resolución de fecha 5/5/2020, afectando, según alega, sus derechos fundamentales.

Concretamente la resolución atacada dispone "...3) *en virtud de las aclaraciones e indicaciones brindadas por la empleadora de ambas partes, modifiko la resolución del 5/5 en cuanto a que Israel David Cardozo queda autorizado a concurrir a su lugar de trabajo los miércoles por la mañana de 8 hs. a 13 hs. y ese mismo día Luisina Romano debe asistir a trabajar por la tarde en el horario de 14 hs. a 20 hs. Los demás días quedan como fueron establecidos en la resolución que modifiko e insto a las partes que respeten el lugar de trabajo y su desempeño, evitando oportunidades*



de conflicto, más allá del régimen de horarios establecidos, como así también fuera del ámbito laboral (...)”.

Peticiona el rechazo de ese punto en los términos y con los alcances que se expresan y que se ordene la prohibición de ingreso de Israel David Cardozo al Instituto Alexander Fleming los lunes, martes, miércoles, jueves y viernes de 8hs a 14hs, esto es, durante su jornada laboral.

La denunciante expuso como ejes centrales de su argumentación (i) la vulneración del derecho a trabajar, de contar con condiciones dignas de trabajo, de contar con un trato respetuoso; la violación del principio de igualdad y especial protección a las mujeres víctimas de violencia de género; (ii) el incumplimiento de la garantía de protección reforzada como trabajadora y víctima de violencia de género en el ámbito privado y laboral; (iii) la responsabilidad internacional del Estado Argentino de prevenir, sancionar y erradicar la violencia y discriminación contra las mujeres.

III. En el estudio de la cuestión planteada debe tenerse presente que la ley 24.417 ha implementado un procedimiento para el dictado de medidas consideradas urgentes a fin de amparar a las víctimas de la violencia familiar. Efectuada la denuncia y atendiendo a la verosimilitud de los hechos que se invocan el juez puede ordenar medidas, que en su esencia son cautelares, dentro de las cuales se incluye el sometimiento a determinadas evaluaciones o tratamientos e incluso desde un plano familiar a la supresión del derecho de visitas.

En el caso se advierte que en una primera instancia el a quo admitió la pretensión cautelar solicitada con base en los elementos que obran en las actuaciones principales visualizadas a través del sistema Lex 100, esto es la denuncia efectuada por esta última y el informe interdisciplinario de evaluación de riesgo (Legajo 12.137/2019).





Poder Judicial de la Nación
CAMARA CIVIL - SALA I

La situación ha sido valorada por el cuerpo interdisciplinario de la Oficina de Violencia Doméstica infiriéndose que se trataría de una situación de violencia de género a lo largo del vínculo de pareja, cuya situación se valoró como de alto riesgo, en función de las pautas allí descriptas.

En el marco descripto la condición de vulnerabilidad de la mujer víctima de violencia de género se encuentra expresamente reconocida por nuestra Constitución Nacional (art. 75, inc. 23), razón por la cual su consideración resulta insoslayable a la hora de establecer pautas de mayor o menor rigurosidad referidas a las formalidades exigibles en los procesos específicamente promovidos para la tutela de sus derechos.

A su vez, el artículo 26 de la ley 26.485, tiene entre sus objetivos primordiales -artículo 2, inciso f]- el de garantizar “*el acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia*”. Esta norma interna, desde luego, es coherente con los deberes previamente asumidos por el Estado Nacional a nivel convencional para establecer procedimientos judiciales que resguarden a las mujeres de cualquier tipo de agresión (arts. 4.g, 7.b, 7.f y 7.f de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, ratificada por ley 24.632). En definitiva, como lo señaló hace algunos años atrás la Relatoría sobre los Derechos de la Mujer de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, el poder judicial constituye la primera línea de defensa para la protección de los derechos de las mujeres y por eso la importancia de que su respuesta resulte efectiva e idónea (informe titulado “*Acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia en las Américas*”, punto 6, publicado en cidh.oas.org).

Tampoco puede de dejar de ponderarse la necesidad de simplificar el acceso a los procesos judiciales y de facilitar una tramitación ágil y oportuna en los casos de violencia contra las



mujeres que surge de las “100 Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad”, cuyo seguimiento fue expresamente postulado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación a través de la acordada 5/2009.

Bajo tales lineamientos, sumado a los efectos que a esta altura surgen de la emergencia pública en materia sanitaria declarada a partir del decreto 260/2020 y el posterior aislamiento social, preventivo y obligatorio instaurado por el decreto 297/2020 y sus prórrogas que han alterado profundamente la vida de todos los integrantes de la sociedad, este colegiado considera que existen razones excepcionales que justifican la admisión del pedido de la denunciante.

El juez dictó una primera medida consistente en que el Sr. Cardozo debía abstenerse de acercarse al lugar de residencia, trabajo, estudio, esparcimiento o a los lugares de habitual de concurrencia o que se encuentre la denunciante. Así también, se le prohibió al nombrado comunicarse telefónicamente con esta última (ya sea a teléfonos fijos, y/o celulares, el envío de mensajes de texto, WhatsApp, y/o correo electrónico, Facebook y/u otras redes sociales) (conf. art. 4 apartado de la ley 24.417 y 26, inc. "a" de la ley 26.485), y de realizar cualquier acto que perturbe su tranquilidad, bajo apercibimiento de imputarle el delito de desobediencia, con excepción de los comparendos que pueda señalar el Tribunal y/o las citaciones cursadas por los profesionales de la salud o cuerpos interdisciplinarios y de mediación. Por último, también puso en cabeza de la actora el respeto de la medida, por lo que debía ser cumplida en forma recíproca.

Más adelante y en virtud de las actitudes asumidas por ambas partes, el juez a quo el día 29/04/2020 dictó una nueva medida, más restrictiva. Así dispuso que el denunciado debía dejar concurrir a su lugar de trabajo en el Instituto Alexander Fleming los cinco días de





Poder Judicial de la Nación
CAMARA CIVIL - SALA I

la semana entre las 8 y 14 hs., por ser ese el horario en el que debía asistir la denunciante. Para ello tuvo en cuenta que comparten el lugar de trabajo y que no pudieron respetar la indicación de que cesen las agresiones y perturbaciones recíprocas de cualquier tipo.

No obstante, a los pocos días y con motivo del recurso de revocatoria interpuesto por el denunciado el juzgador modificó una vez más el temperamento plasmado en la resolución antes aludida, pero esta vez con sustento en lo informado por el empleador; y fue así como dictó entonces la del día 15/5/2020 que alteró parcialmente lo resuelto respecto de los días y horarios de la jornada laboral de las partes.

El hecho que las partes compartan el mismo lugar de trabajo constituye un aspecto central, debido a que más allá de las restricciones impuestas al denunciado, el éxito de ello también depende -en cierta medida- del proceder de los litigantes. Es que ambos deben prestar una mínima y necesaria colaboración a fin de hacer cesar la situación de hostigamiento denunciada.

De la contestación de oficio Nro. 100864/2019 surge que el apoderado de Alexander Fleming S.A. informó que el demandado cumple funciones como delegado general de la comisión interna, sin horario fijo en la institución, conforme fue solicitado oportunamente por el Sindicato de Sanidad; en tanto que la actora es delegada gremial con horario fijo.

En el marco de dicha contestación la empleadora manifestó que se le plantea una situación legal de conflicto entre dos normativas del mismo peso; por un lado, la ley que protege a la actora ante cualquier violencia de género (ley 26.485) y, por el otro, la ley que habilita al demandado a poder concurrir a cumplir con sus funciones como delegado general (ley 23.551 de Asociaciones Sindicales). Que el conflicto entre ambas normativas le genera una disyuntiva a Alexander Fleming S.A., dado que si no se le permite el



ingreso al demandado en el horario de trabajo de la actora es plausible de ser denunciado por práctica antisindical por el Sindicato de Sanidad y si no se le permite el ingreso a la actora en el horario indicado por el juez a quo debido a que el demandado está cumpliendo sus funciones sindicales, son pasibles de ser denunciados por desobedecer la orden judicial.

Fue así como sugirió de que a fin de que tanto la actora como el demandado puedan cumplir libremente sus derechos, una vez a la semana se autorice al demandado poder ingresar por la mañana a la institución y ese día la actora proceda a laborar por la tarde, es decir, a modo de ejemplo, los días miércoles se autorice al Sr. Cardozo a ingresar a la institución de 8 a 13 horas y la demanda que cumpla sus tareas de 14 a 20 horas.

En el escenario descripto, corresponde expresar que el conflicto al que se alude en la contestación del oficio, además de conjetural pues ningún elemento daría cuenta de ello, en una cuestión totalmente ajena a esta litis, sin ninguna incumbencia en el trámite de la causa.

De todos modos, no deja de ponderarse que fue el sentenciante quien al comunicar la medida a modo de colaboración le requirió a la oficiada que en su caso adecue la medida decretada en autos a *“las que considere pertinentes”*.

Es importante destacar que la ley 23.551 dispone que los delegados del personal, las comisiones internas y organismos similares, ejercerán en los lugares de trabajo según el caso, en la sede de la empresa o del establecimiento al que estén afectados la siguiente representación: a) De los trabajadores ante el empleador, la autoridad administrativa del trabajo cuando ésta actúa de oficio en los sitios mencionados y ante la asociación sindical. b) De la asociación sindical ante el empleador y el trabajador (art. 40).





Poder Judicial de la Nación
CAMARA CIVIL - SALA I

A su vez, el art. 48 prevé que los trabajadores que, por ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial, en organismos que requieran representación gremial, o en cargos políticos en los poderes públicos, dejaran de prestar servicios, tendrán derecho de gozar de licencia automática sin goce de haberes, a la reserva del puesto y ser reincorporado al finalizar el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante el término de un (1) año a partir de la cesación de sus mandatos, salvo que mediare justa causa de despido. Que el tiempo de desempeño de dichas funciones, será considerado período de trabajo a todos los efectos, excepto para determinar promedio de remuneraciones. Los representantes sindicales en la empresa elegidos de conformidad con lo establecido en el artículo 41 de la presente ley continuarán prestando servicios y no podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de su mandato y hasta un año más, salvo que mediare justa causa.

Por último, el art. 52 establece que los trabajadores amparados por las garantías previstas en los artículos 40, 48 y 50 de la presente ley, no podrán ser suspendidos, despedidos ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo, si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía, conforme al procedimiento establecido en el artículo 47. El juez o tribunal interviniente, a pedido del empleador, dentro del plazo de cinco (5) días podrá disponer la suspensión de la prestación laboral con el carácter de medida cautelar, cuando la permanencia del cuestionado en su puesto o en mantenimiento de las condiciones de trabajo pudiere ocasionar peligro para la seguridad de las personas o bienes de la empresa.

Pero en la especie de lo que se trata es de hacer efectiva una medida cautelar decretada en el marco de un proceso judicial. De



allí que su cumplimiento -en principio- no podría importar la violación de las garantías establecidas en la normativa antes citada.

Por lo tanto, dado que la situación desborda el objeto de las presentes como se anticipó, y que lo así dispuesto no impide que en el futuro puedan introducirse cambios en su implementación, lo que dependerá estrictamente de la conducta de las partes a quienes se exhorta a adoptar pautas de convivencia adecuadas a las circunstancias de tiempo y lugar, valorando este colegiado la vulnerabilidad de la actora en su condición de denunciante de víctima de violencia de género, se admitirá la vía recursiva planteada.

Por todo lo expuesto, **SE RESUELVE**: 1) Revocar la decisión del 15 de mayo de 2020 en cuanto fue motivo de agravios y disponer, en consecuencia, que la medida se aplique del modo en que ordenó el día 29 del mes de abril próximo pasado; y 2) Distribuir las costas de alzada por su orden. Regístrese, notifíquese y devuélvase por medio del sistema informático.

El presente acuerdo fue celebrado por medios virtuales y el pronunciamiento se suscribe electrónicamente de conformidad con lo dispuesto por los puntos 2, 4 y 5 de la acordada 12/2020 de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

La doctora Patricia E. Castro no interviene por hallarse en uso de licencia (art. 23 del Régimen de Licencias).

Se hace constar que la publicación de la presente sentencia se encuentra sometida a lo dispuesto por el artículo 164, 2º párrafo del Código Procesal y artículo 64 del Reglamento para la Justicia Nacional, sin perjuicio de lo cual será remitida al Centro de Información Judicial a los fines previstos por las acordadas 15/13 y 24/13 de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

PAOLA M. GUISSADO – JUAN PABLO RODRÍGUEZ
JUECES DE CÁMARA

