

Violencia de género en el trabajo: Procede el amparo a fin de que la empleadora garantice que la actora y el agresor no compartan el mismo lugar de trabajo

Violencia de género en el trabajo: Procede el amparo a fin de que la empleadora garantice que la actora y el agresor no compartan el mismo lugar de trabajo

Violencia de género en el trabajo: Procede el amparo a fin de que la empleadora garantice que la actora y el agresor no compartan el mismo lugar de trabajo Fuente: doc_02_2025_0035.html Partes: A. M. F. c/ INSSJP s/ amparo ley 16.986 Tribunal: Juzgado Federal de Bahía Blanca Sala / Juzgado / Circunscripción / Nominación: 1 Fecha: 3 de diciembre de 2024 Cita digital: dj154613154613154613 Procedencia de una acción de amparo tendiente a que la empleadora garantice que la actora y el agresor no compartan el mismo lugar de trabajo. Sumario: 1.-Corresponde admitir la acción de amparo tendiente a que la empleadora garantice que la actora y el agresor no compartan el mismo lugar de trabajo, dado que se comprobó el ejercicio de diversos tipos de violencia de género de parte del superior jerárquico hacia la amparista, no solo por los informes y testimonios del médico, sino por la declaración de una compañera de trabajo de la actora. 2.-El empleador estaba en conocimiento de la situación de violencia de género que atravesaba la actora, momento en el cual debió haber desplegado el protocolo atinente para protegerla, pero también para tomar medidas en lo que refiere a su agresor. 3.-No debe perderse de vista la desigualdad de poder entre la institución demandada y la amparista, quien es una mujer que a causa de una situación prolongada en el tiempo de violencia de género, desarrolló problemas de salud mental y además resulta ser el único sostén económico de su grupo familiar, lo que acrecienta su situación de vulnerabilidad y permite entender el devenir de los hechos relatados. 4.-Se desprende la insuficiencia de las medidas tomadas por el empleador al 'trasladar' al agresor a otra oficina dentro del mismo edificio, en contraposición con lo dispuesto por su propio Protocolo de Actuación en la temática; a lo expuesto se suma el incumplimiento del protocolo de violencia de género en lo atinente a la percepción del sueldo por parte de la actora, toda vez que inicialmente descontó el presentismo para posteriormente privarla de su haber, aun encontrándose en conocimiento de la situación que la misma se encontraba atravesando, las medidas tomadas en consecuencia y existiendo un vasto intercambio de cartas documento y correos electrónicos entre las partes. 5.-Se verifica que la demandada no efectuó lo propio a fin de que el agresor realice las capacitaciones correspondientes en materia de género -'Ley Micaela' que no solo resultan necesarias en el caso, sino que son obligatorias para el personal de la demandada. Fallo: N.R.: Se advierte que el presente fallo no se encuentra firme Bahía Blanca, 3 de diciembre de 2024. VISTOS: Los autos de referencia que tramitan en este Juzgado Federal nro. 1, Secretaría nro. 3; Y CONSIDERANDO: 1ro.) Que inicialmente se presentó M.F.A., por derecho propio, con el patrocinio letrado de la Dra. M. L. F. y solicitó medidas de protección contra el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados. Puntualmente, solicitó se ordene en forma inmediata la modificación del lugar de trabajo de su agresor y que, para garantizar su seguridad, se ordene al empleador informar el cumplimiento de la medida previo a su reincorporación; asimismo, que se establezca la obligatoriedad de la capacitación de la ley 27.499 para el agresor; el reintegro de los salarios caídos y el cumplimiento estricto del protocolo de violencia de género de la institución. Subsidiariamente, interpuso acción de amparo. Sostuvo que sufre un trato discriminatorio grave por parte de su empleadora, que ha afectado su salud mental y exige un pronunciamiento impostergable. Refirió que comenzó a trabajar en el INSSJP el 5 de enero de 2009 y cumple funciones como administrativa en planta permanente, con una carga horaria semanal de 35 horas, en las dependencias de la (.) sita en (.) de esta ciudad. Remarcó que su desempeño siempre fue ejemplar, no mereciendo ningún tipo de reparo su comportamiento profesional o personal. Asimismo, que trabaja en el área de Veteranos de Guerra desde hace diez años, donde realiza liquidaciones y gestiones de pagos a proveedores, atención al público, gestión de recetas, etc. y que su superior jerárquico es el agente G. O. G., quien cotidianamente efectuaba comentarios sobre su aspecto: «que melones», «como te viniste hoy», «estás más gordita», «que pan dulce», «como lo habrás dejado a L.», «que lindo perderme ahí», «que boquita, con esa trompa pintada las cosas que harás», «antes eras una Barbie y ahora sos una Barbie gorda», «que fotitos que subiste ayer», «vení, explicame acá sentadita a upa». Puso de resalto que durante diez años recibió ese tipo de comentarios sin poder dimensionar como repercutían negativamente en su salud mental y que en julio de 2023 tuvo un ataque de pánico dentro de su lugar de trabajo con hipertensión y precordialgias, por lo que fue atendida por la médica Oriana Jesús Oliver y debió retirarse antes. En el mismo entendimiento, indicó que su médico tratante especialista en psiquiatría y psicología médica diagnosticó hipertensión severa, trastorno de ansiedad generalizada, con reposo y medicación. Con posterioridad, en el mes de septiembre de 2023, el especialista prescribió la reincorporación con cambio de funciones, por lo que la demandada modificó su lugar de trabajo al anexo de la (.), sito en calle las Heras y Corrientes de esta ciudad. Refirió que solicitó a sus compañeros que le envíen los expedientes correspondientes para poder trabajar, a lo que le fue informado que su superior jerárquico, el Sr. G., había dado la orden de que no le enviaran trabajo y que luego de un mes, la gerencia de recursos humanos le exigió regresar al mismo lugar y oficina que su agresor, por lo que tuvo una recaída y su médico indicó nuevamente el reposo laboral. En el transcurso de esta nueva licencia, pudo determinar la causa de su enfermedad: la violencia laboral

que sufrió durante todos estos años, por lo que le fue diagnosticado síndrome adaptativo mixto debido a episodios de violencia de género en el lugar de trabajo. Expuso que, a partir de ese momento, denunció la violencia padecida y activó el Protocolo de Actuación para el Abordaje de Situaciones de Violencia por Razones de Género desde el mes de diciembre 2023 hasta el 21 de marzo de 2024, las cuales se renovaban automáticamente con el certificado de su médico psiquiatra. Remitió diversos correos electrónicos denunciando su situación y solicitó medidas concretas para la resolución de su caso, sin obtener respuesta satisfactoria. Resaltó que el 21 de marzo del corriente, su médico psiquiatra sugirió la reinserción laboral a su lugar habitual, con sus tareas habituales, siempre que se eliminasen los factores estresores, ante lo que presentó el certificado correspondiente a su empleadora y requirió se provean tareas acordes a su capacidad, se modifique el lugar de trabajo de G. O.G., lo intimen a realizar la capacitación de la ley 27.499 y reintegren el premio por presentismo, recibiendo respuesta negativa. Puntualmente, expuso que la demandada sostuvo que su superior jerárquico continuaría en las dependencias, pero en otra oficina y que le habían dado instrucciones al personal de seguridad del edificio, rechazando los restantes pedidos. Por otra parte, se le exigió reintegrarse a trabajar el día 3/4/2024, lo cual fue de cumplimiento imposible, dado que recibió la carta documento un día después. En estas circunstancias, su médico ordenó nuevamente licencia laboral, por no haber eliminado los factores estresores, ante lo cual recibió una nueva notificación de su empleadora, en la cual acusó al médico tratante de extender «pseudos certificados médicos» y la intimó a reintegrarse a prestar tareas en el plazo de 24hs., bajo apercibimiento de considerar su conducta como abandono de trabajo. Remarcó que esta situación le provocó una nueva crisis hipertensiva, de ansiedad y angustia. Así fue que su médico tratante ratificó su certificado y expresamente enfatizó en que no podía reintegrarse a trabajar junto a su agresor. Sostuvo que es la jefa de su hogar, está a cargo de su hija de diez años de edad, dado que su esposo se encuentra desempleado. Que el 18 de abril de 2024 recibió una nueva notificación donde su empleadora calificó como «supuesto» y «certificado médico pseudo certificado» las indicaciones de su médico tratante y las rechazó expresando que sus ausencias son injustificadas, efectuando reserva de efectuar descuentos y sancionarla. Señaló que en mayo, la demandada la colocó en una situación apremiante, dado que le descontó \$1.098.268,63, por lo que solo le depositaron \$379.128,82. Intimó nuevamente a que denuncien la enfermedad ante la aseguradora de riesgos del trabajo, reabra el Protocolo de Actuación para el Abordaje de Situaciones de Violencia por razones de género, reintegren los haberes indebidamente descontados y adopten las medidas necesarias para preservar la armonía en su lugar de trabajo. Indicó los tipos de violencia sufridas-sexual, psicológica, económica- y relató que el agente G. tiene dos denuncias previas por violencia de género en la Justicia de Familia del Departamento Judicial Bahía Blanca efectuadas por ex parejas, también compañeras de trabajo, que implicaron insultos en el lugar de trabajo, acosos con persecuciones callejeras, daños con ácido a los vehículos de sus parejas e intento de estrangulamiento. Asimismo, indicó que la medida propuesta por el INSSJP respecto de mover el escritorio de lugar es poco seria por cuanto el edificio de la (.) tiene dos accesos: uno por calle (.) y otro por calle (.) y que los empleados pueden ingresar por cualquiera de las dos puertas, sin ningún tipo de restricción ni control, como así tampoco restricción de circulación de los agentes en el edificio, asignación de baños, lo que hace inminente el encuentro con su agresor. Refirió que el sistema de guardas previsto es insuficiente, así como que tampoco la demandada le brinda garantías de qué podría pasar si al ingreso/egreso del lugar de trabajo es atacada. Sostuvo que es ilegal el descuento del presentismo efectuado, así como el producido en el mensual de abril y que se verifica el incumplimiento del Protocolo de violencia de Género. Reiteró que la demandada se encuentra realizando conductas discriminatorias hacia su persona y solicitó se ordene el traslado del lugar de trabajo del agresor fuera de la (.), se ordene la capacitación de la ley 27.499, se impongan sanciones al agresor, se ordene a la demandada finalizar los hostigamientos hacia su persona y se comunique el cumplimiento de las medidas ordenadas para velar por su seguridad psicofísica al momento de su reincorporación laboral, se ordene el reintegro de los haberes indebidamente descontados, con más los intereses correspondientes desde el día de la mora y con una indexación de la deuda, atento la inconstitucionalidad del art. 7 de la ley 23.928. Fundó en derecho, ofreció prueba e hizo reserva del caso federal. 2do.) Que previo dictamen del Sr. Fiscal Federal, se declaró la competencia de esta sede, se requirió a la demandada informe previo y cumplido, se hizo lugar a las medidas precautorias peticionadas, se declaró formalmente admisible el amparo y se requirió a la demandada el informe del art. 8 de la ley 16.986. 3ro.) Cumplida la notificación, se presentó la Dra. Romina Paula Elissamburu como apoderada del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados -INSSJP- y evacuó el informe requerido. Sostuvo que su mandante no ha actuado con arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, toda vez que el 5/7/2023 la actora presentó certificado médico por licencia psiquiátrica por diagnóstico de «síndrome de ansiedad» y que dicha licencia fue otorgada, prorrogándose hasta el 13/10/2023, fecha en la cual la referente de recursos humanos de la (.) informó a S. L. y demás sectores que la agente M.F.A. pasaría a cumplir las mismas funciones de veteranos de guerra en el anexo de la (.) en calle Corrientes y (.). Remarcó que a partir del certificado de fecha 20/8/2023 se agregó «debe realizar cambio de funciones» y también que jamás se había mencionado alguna situación de violencia de género. Hizo mención a que se produjo una reunión privada entre el entonces director de la (.) Á. D. y la actora, en la cual se acordó el traslado referido anteriormente. Que con

posterioridad se realizó una nueva reunión en la cual una referente del área de recursos humanos tomó conocimiento del estado de angustia que atravesaba la trabajadora, aunque nunca informó con la gravedad que ameritaba el caso la situación particular con el agente G., dado que solo mencionó situaciones de desacuerdos laborales y personales propias de la agente. Indicó que allí también se pensaron diferentes lugares donde prestar tareas, como ser Coordinación Prestaciones Sociales, Medicas, Ag. Villa Mitre, etc. y que jamás se exigió retomar tareas en su puesto de trabajo anterior y con el agente G. por dos razones: la existencia de discordancias en las tareas, su negativa a trabajar con él y la existencia del certificado médico donde indicaba «cambio de funciones» para la actora. Que el día 30/11/2023, el referente del área de recursos humanos se anotició de la violencia de género, ante la notificación de la denuncia efectuada a Nivel Central, por lo que se le otorgó a la actora licencia por Violencia de Género desde el 30/11/2023 hasta el 4/4/2024. Remarcó que se activó el Protocolo de Actuación para el Abordaje de Situaciones de Violencia por Razones de Género del INSSJP, que tuvo aplicación íntegra, no solo desde la licencia otorgada, sino que el ex director local firmó un MEMO informando al Agente G. su reubicación en la Agencia Villa Mitre. Que el 11/12/2023 el INSSJP recibió carta documento del agente G., requiriendo explicaciones acerca de su traslado, ante lo que se intentó llegar a un acuerdo pacífico, en virtud del tenor del telegrama remitido y las consecuencias legales que tenía el mismo. Al no obtener resultado positivo de estas gestiones, se remitió al agente G. carta documento en la cual informaron la denuncia, la necesidad de reubicación y de que realice el curso de la Ley Micaela, todo ello en cumplimiento del Protocolo contra la Violencia. En este escenario, recibió un nuevo telegrama, por lo que se acordó la reubicación del agente en el edificio de (.) (.), planta baja y se le prohibió el acceso a calle (.), lo que fue acatado por G. Con posterioridad, expuso que informó a la agente A. de esta circunstancia y que se le garantizaron todos los canales de seguridad para que pueda retornar a sus tareas libre de violencia, lo cual aceptó, sin perjuicio de que luego se rehusó a retornar al empleo y continuó con su licencia por violencia de género, hasta abril del corriente. Refirió que su mandante activó inmediatamente el protocolo, adoptó las medidas necesarias y que desde el 15/12/2023 se encontraba todo listo para la reincorporación de la actora, lo que no ocurrió. En el mismo sentido, que con el certificado de marzo de 2024 comenzaron los intercambios epistolares entre su mandante y la actora. Que el 4/4/2024 se cerró la incidencia del Protocolo de Violencia, por haber culminado su finalidad y ante el certificado presentado por la actora. Indicó que de acuerdo a las normas vigentes, a todo trabajador que toma licencia por enfermedad tantos meses se le descuenta el presentismo, lo que es legal, sin perjuicio de que cuando se aplica el protocolo y la licencia por violencia, no se quita el mismo, a fin de proteger a la persona que padece tal situación. Respecto del descuento sufrido en el mes de abril de 2024, sostuvo que responde a las inasistencias injustificadas que la actora conocía, dado que ocurrieron en el momento de los intercambios epistolares, donde existía un certificado que decía que la actora podía volver a trabajar, sin perjuicio de lo cual no regresaba y que recién el 19/4/2024 presentó un nuevo certificado de licencia por enfermedad. Respecto a la exigencia a cumplir el curso de la Ley Micaela al Agente G., indicó que fue intimado en diciembre del 2023 y luego fue reiterado en misiva epistolar del 11/06/24 donde se le informó de la acción de amparo presente, de la medida cautelar vigente y se exigió el cumplimiento. Refirió que si se lee el Protocolo, se puede observar que su mandante lo cumplió. En el mismo sentido, de la denuncia de violencia radicada por la actora, las recomendaciones como líneas de acción fueron: 1) el uso de la licencia por razones de género a partir del 30/11/23; 2) Tomar la medida preventiva por la UGL y Recursos Humanos, para que la persona denunciada no comparta tiempo y espacio laboral con la persona afectada. Indicar que dicha medida de garantizar que la trabajadora afectada por la situación conserve su puesto y lugar de trabajo; 3) que G. realice el curso de Ley Micaela y 4) dispositivos para masculinidades para recomendar al trabajador dentro del Ministerio de Mujeres de la PBA. Remarcó que todo ello y más fue lo que se hizo ante la denuncia de la actora y que lo cierto es que nunca iba a estar conforme, en tanto que la decisión tomada por su mandante no era la que deseaba. Sostuvo que la resolución que pretende la actora -erradicar al Sr. G.- es una decisión que roza la discriminación hacia él también y que la línea es muy delgada, dado que se tome la decisión que se tome como institución, la misma será denunciada por una u otra parte. Asimismo, que de la denuncia no existe más que un relato de la actora, el cual consideró que debe acompañarse de prueba concretas -testigos o denuncia policial o penal- a fin de interponer medida de restricción certera, por lo que se pretende que el INSSJP cumpla con los deseos de Alonso y ejerza el rol de juez, sentenciándolo sin más. En lo relativo a los antecedentes del Sr. G., sostuvo que deben ser dejados de lado, toda vez que ocurrieron en años anteriores, teniendo de referentes a otras mujeres y con hechos denunciados a la justicia, de los cuales solo en un caso se puso una restricción de acercamiento. Remarcó que la actora omitió referenciar que además de haber compartido 10 años de oficina con G., los unía una amistad por fuera de lo laboral, lo que no puede dejar de contemplarse atento a que había una relación de confianza entre ellos. A mayor abundamiento, expuso que la actora, al referirse a la arbitrariedad e ilegalidad con la que actuó su mandante, resaltó la negativa a modificar el lugar de trabajo del agresor, lo que no es así, sino que dicha situación fue realizada y efectivizada el 15/12/23 y que «Valga si no es capricho de la actora, la erradicación de Sr. G., al decir -cual niños- ?en otras oportunidades sí modifico el lugar de trabajo.», afirmando que el accionar de esta parte es discriminatorio. Por ello, pareciera, sin desmerecer ni detenerme en el padecimiento de la actora, que esta tiene una actitud caprichosa, siendo que lo

único que la conforta es la erradicación de G. por fuera de la (.). Esta parte entiende en este punto que su accionar es totalmente discriminatorio, resaltando los antecedentes de violencia de G. con otras personas, queriendo con ello dar credibilidad a sus dichos. Hace de los certificados médicos, una especie de juez, cual se debe aplicar sin discusión, pero le agrega palabras que el médico no dice». Sostuvo que la propia actora se revictimiza, pretendiendo que los demás le den reverencia. Invocó la inembargabilidad de los fondos del INSSJP, fundó en derecho, ofreció prueba, hizo reserva del caso federal y solicitó el rechazo de la acción, con costas a la actora. 4to.) Corrido traslado a la actora, contestó y ratificó lo expuesto en demanda. Con posterioridad, la actora denunció el incumplimiento de la medida cautelar, puntualmente que se le informó la modificación de sus tareas habituales y que pasaría a trabajar en la implementación del programa Punto Digital, ordenándole que trabaje en el Hall de Entrada, parada durante 7 horas recibiendo a los afiliados. Remarcó que el certificado de su médico tratante estableció que podía reincorporarse a su lugar habitual y que habituarse a nuevos lugares y compañeros es contraproducente para su salud. Asimismo, que el 26 de junio se apersonó a trabajar en su oficina habitual, ante lo que le fue informado por la Jefa de Personal que se retire del lugar de trabajo porque no tenía alta médica, dado que el certificado que fundamentó la cautelar al INSSJP no le servía, toda vez que no aceptan certificados condicionados, que debía ir al psiquiatra y pedirle el alta, además de irse inmediatamente a su casa y que ella iba a controlar en persona que juntara sus cosas y se retire. Sostuvo que la demandada continuó castigándola por haber denunciado y que le fue expresado que «había llevado esto demasiado lejos». Corrido traslado a la demandada, no contestó y luego informó que la actora no había presentado alta médica ni se había presentado a trabajar. En este escenario, la actora expuso que eso se debió a lo que fuera oportunamente denunciado y a que exige un certificado médico de alta, por lo que solicitó un turno a su médico tratante, quien no otorgó el alta, sino que sugirió la reincorporación bajo determinadas condiciones: nulo contacto con el agresor, mismo lugar de trabajo, mismas tareas y modalidad habitual para preservar su salud, a efectos de avanzar con sus objetivos terapéuticos. Luego, la actora denunció nuevos actos de hostigamiento consistentes en que la demandada aducía que poseía faltas injustificadas, por lo que percibió en concepto de sueldo del mes de julio la suma de \$95.319 y no percibió sueldo en el mes de septiembre -por la liquidación del mes de agosto-. Solicitó se ordene a la demandada el reintegro de los haberes indebidamente retenidos por los meses de abril, julio y agosto. En este escenario y por entender que los reintegros solicitados excedían el marco de la medida cautelar dictada y por verificar que no se cumplimentó lo dispuesto por el art. 195 CPCCN, se requirió a la parte actora que aclare lo que considere pertinente, ante lo cual mantuvo silencio. En paralelo con lo relatado ut supra, se abrió la causa a prueba, por lo que, concluida parcialmente la misma y declarada la negligencia de la restante, pasaron los autos a despacho para dictar sentencia. Y

CONSIDERANDO: 1) Que los magistrados no están obligados a seguir a las partes en todas sus alegaciones sino solo a tomar en cuenta las que son conducentes para esclarecer los hechos y resolver concretamente el diferendo (Fallos: 305:1748; 314:303 y 327:3157, entre otros). 2) Que el amparo es el procedimiento judicial más simple y breve que permite tutelar real y verdaderamente derechos constitucionales. Así la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha sostenido la imprescindible necesidad de ejercer esa vía excepcional para la salvaguarda del derecho fundamental de la vida y de la salud (Fallos 325:292) en tanto el derecho a la vida es el primer derecho de la persona humana que resulta reconocido y garantizado por la Constitución Nacional (Fallos: 302:1284 ; 310:112). También ha dicho que el hombre es eje y centro de todo el sistema jurídico y en tanto fin en sí mismo -más allá de su naturaleza trascendente- su persona es inviolable y constituye valor fundamental con respecto al cual los restantes valores tienen siempre carácter instrumental (Fallos: 316:479). El análisis normativo vinculado con las presentes debe incluir necesariamente la ponderación de la Convención interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer («Belém do Pará»: Ley 24.632), que define a la violencia contra la mujer como 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. Por su parte, la ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales define 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 así también su seguridad personal; quedando comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes, quienes también pueden desplegar los «tipos» de violencia (la física, la psicológica, la sexual, la económica y patrimonial y la simbólica; art. 5) y sus diversas «modalidades» (la doméstica, la institucional, la laboral, la violencia contra la libertad reproductiva, la obstétrica, la mediática; art. 6). En el mismo orden de ideas, no puede pasarse por alto el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo que ha sido aprobado por la Argentina mediante la Ley 27.580 (que impone la obligación de proteger a los/as trabajadores/as de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo) y otorga algunas definiciones de utilidad para la resolución de la presente, tales como «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 b) 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». En este punto corresponde señalar que de la mano de las normas vigentes a nivel nacional e internacional (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer o CEDAW: Ley 23.179 y «Convención de Belém do Pará», antes citada), nuestro Máximo Tribunal utiliza desde hace años una permanente y amplia perspectiva de género en las causas judiciales, siendo deber de los jueces continuar dichos lineamientos y actuar con la debida diligencia para prevenir todo tipo de violencia contra la mujer (CSJN, in re SANZ, del 27/02/2020 y «S., J. M.», del 04/06/2020, entre otros). Así lo he señalado expresamente en autos FBB 5642/2021 caratulados «CATTANEO, ANA LAURA c/ O.S.D.E. s/ AMPARO LEY 16.986» (sent. del 15/03/2022), entre otros, resultando un criterio rector e imperativo insoslayable realizar un análisis interseccional que contemple todas las circunstancias y cada una de las características de las personas involucradas en cualquier caso en que se aduzca o advierta que pueda estar involucrada una cuestión de género, tal como aquí ocurre. Asimismo, en el presente se encuentran en juego derechos elementales tales como el derecho a trabajar (arts. 14 y 14 bis Constitución Nacional, Declaración Universal de los Derechos Humanos), a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso (Principios de Yogyakarta, Convenio 190 Organización Internacional del Trabajo, ratificado por ley 27.580). 3) Que el acoso laboral, como todo tipo de violencia, suele manifestarse de diversas formas e iniciar de manera muy sutil para, posteriormente, producir una escalada en los hechos de violencia. Asimismo, se verifica en el caso una superioridad jerárquica de parte de quien ejerció el acoso hacia la trabajadora. En particular, el Protocolo de Actuación para el Abordaje de Situaciones de Violencia por Razones de Género en PAMI, dispone como principios rectores: el abordaje de las situaciones de violencias son la perspectiva de derechos humanos (DD.HH.) a lo largo del proceso, el respeto, la privacidad, la no revictimización, la confidencialidad, la empatía, la justicia social y la garantía de derechos e igualdad de oportunidades en pos de una vida libre de violencias por razones de género, así como que las personas involucradas tengan acceso a la información y brinden su consentimiento a lo largo de la intervención. Asimismo, es un protocolo que está destinado a las mujeres y personas del colectivo LGTBINB+ trabajadoras del INSSJP que se encuentren atravesando situaciones de violencia por razones de género en el ámbito de las relaciones de trabajo. El mentado protocolo dispone que el equipo interdisciplinario interviniente entenderá en las situaciones que se requieran, en coordinación con la Gerencia de Recursos Humanos del INSSJP y que el procedimiento se dividirá en etapas, a saber: 1. Solicitud de asesoramiento/ intervención; 2. Abordaje de las situaciones de violencias basadas en el género: a) Entrevista; b) líneas de acción. A mayor abundamiento, determina la articulación con el personal jerárquico, la elaboración de propuestas, la exigencia de que la persona implicada participe de actividades formativas (tales como el curso de la Ley Micaela, buen trato, talleres de reflexión sobre masculinidades y otras, a fin de fomentar transformaciones en las relaciones sociales del ámbito laboral), la toma de medidas de protección en el ámbito laboral para la persona en situación de violencias, el apartamiento a la persona denunciada del ámbito laboral compartido con la persona denunciante hasta tanto se resuelva la situación, la prerrogativa de la persona denunciante de utilizar la Licencia por Violencias de Género y todas las alternativas que ella ofrece, en articulación con la Gerencia de Recursos Humanos cuando se considere pertinente, a los fines de sugerir las acciones de promoción, medidas preventivas y sanciones, de acuerdo con el análisis de situación plasmado en el informe técnico pertinente, etc. Que en lo atinente a la licencia por violencias de género, la reglamentación dispone que se otorgará un plazo mínimo de 5 a 15 días hábiles por año calendario, prorrogables a evaluación del equipo interviniente y que se puede efectivizar de manera continua o alternada a opción de la persona trabajadora. Sin perjuicio de ello, la solicitante posee el derecho a la reducción de la jornada, al reordenamiento de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, a ausentarse de su espacio de trabajo, a realizar teletrabajo o cualquier otra acción previa evaluación del equipo de mención, en lo que se resalta que la solicitud de este tipo de licencia no afectará la remuneración ni modificará otro tipo de licencias a las que las mismas tienen derecho. 4) Que a fin de propiciar un mejor orden expositivo, considero necesario efectuar un repaso de lo acontecido en relación a los hechos que nos convocan: No se encuentra controvertido que la actora se encontró con licencia por hipertensión severa y trastorno de ansiedad generalizada, desde el mes de julio de 2023 hasta el 6 de septiembre de 2023, momento en el cual se reincorporó con cambio de lugar de trabajo y que con posterioridad le fue informado su regreso al mismo lugar y oficina donde se desempeñaba anteriormente, junto con el Sr. G. Que el 30/11/2023, la amparista efectuó declaración jurada para solicitud de licencia código 59 en la cual expuso «Declaro que desde hace años atravieso situaciones de manera diaria y repetitiva de acoso verbal, así como también de hostigamiento y abuso de poder, por parte de un compañero de trabajo. Estas situaciones ocasionaron un daño en mi salud física y psíquica, teniendo que acudir a un médico psiquiatra en repetidas oportunidades, atravesando una licencia psicológica durante meses, como también afectando mi economía familiar, por los costos y descuentos del presentismo». Que en virtud de esta denuncia, la demandada otorgó la licencia peticionada y trasladó al agente denunciado al edificio de calle (.) 261, Planta Baja y -en sus propios dichos- «dejó liberada la oficina de la actora y puesta a

disposición para su retorno a las tareas laborales desde el 15/12/2023» .Ello fue efectuado en virtud del informe confeccionado por el Equipo de Subgerencia de Políticas de Género, Diversidad Sexual y Disidencias del INSSJP, quienes expusieron «Del relato de la trabajadora se desprende que la misma atraviesa una situación de violencia por razones de género de tipo psicológica y sexual, con modalidad laboral, según la ley 26.485; padeciendo acoso y hostigamiento sexual por parte del Sr. G. La trabajadora se encuentra en un estado de angustia y ansiedad generalizada producto de los años de acoso y hostigamiento constante por parte de su compañero, quien tiene antecedentes de comportamientos machistas con otras compañeras. Debido a que no se efectuaron medidas preventivas, podemos inferir que el mismo ha ido escalando en su accionar, evidenciándose la sistematicidad y recurrencia de sus conductas.Recomendaciones/líneas de acción. Desde el equipo de la subgerencia entendemos que una intervención con perspectiva de género debe evitar la exposición de las trabajadoras denunciadas a compartir espacio y tiempo laboral con la persona que las ha agredido, ya que resulta perjudicial a su integridad psico-física, a su carrera y desempeño laboral y las ubica en una situación de mayor vulnerabilidad. En estos casos, se recomienda actuar de forma inmediata en función de garantizar que las personas que sufren violencia por motivos de género no deban compartir espacio y tiempo laboral con quien ejerce violencias, sin que dichos cambios perjudiquen o cambien las condiciones laborales de quienes denuncias dichas violencias. Las recomendaciones se realizan con el objetivo de preservar la integridad y bienestar físico, mental y social de la trabajadora en el espacio donde se desempeña laboralmente. Se proponen las siguientes líneas de acción: ? se recomendó a la trabajadora el uso de la licencia por razones de género. ? Se recomienda a la autoridad de la UGL y a recursos humanos tomar la medida preventiva para que la persona denunciada no comparta tiempo y espacio laboral con la persona afectada. Esta medida debe garantizar que la trabajadora afectada por la situación conserve su puesto y lugar de trabajo. ? En caso de no haberlo realizado, el trabajador debe realizar el curso de la ?Ley Micaela».Que en el mes de diciembre de 2023, el Dr. Perruccio diagnosticó síndrome adaptativo mixto, debido a violencia de género en el lugar de trabajo, lo que fue corroborado por la Lic. Sandra Tello.A mayor abundamiento, el Dr. Perruccio al momento de prestar declaración testimonial expuso que M. F .A. tuvo en un principio un diagnóstico de síndrome de ansiedad, «con las consecuencias propias de ese síndrome de ansiedad como hipertensión, ataques de pánico, estrés agudo.después del intervalo que tuvo, porque le ofrecieron un cambio parcial de lugar físico de atención y entonces mejoró la situación significativamente, hasta que volvieron a exigirle que esté en el mismo lugar que antes de trabajo, entonces cambia el diagnóstico, no la sintomatología, el diagnóstico es por adaptación, dado que la misma provocó crisis depresivas importantes, por eso el segundo diagnóstico, de la segunda etapa es de Síndrome Adaptativo Mixto, que significa que tiene episodios de ansiedad con picos de depresión». Preguntado que fue acerca de si el diagnóstico es compatible con episodios de acoso sexual en su lugar de empleo, contestó que «Sí, totalmente compatible». Preguntado que fue acerca de cuáles son los factores estresores de F. A., contestó «fundamentalmente trabajar al lado del agente.estresor, en este caso, de la persona estresora» Por su parte la Lic. Sandra Tello -Psicóloga expuso en su informe de fecha 6/5/2024 que «. hasta el momento ha sido posible observar en la paciente ciertos efectos psicológicos propios de las personas que han sido víctimas de situaciones por haber estado expuesta a factores desestabilizantes que le habían provocado diversos síntomas, sobre todo angustia y ansiedad. Las situaciones a las que habría estado expuesta se relacionan específicamente con su ámbito laboral y la relación particular que se habría generado desde hace bastante tiempo con su superior, generándose un conflicto subjetivo muy complejo por tratarse de un vínculo basado no solo en la asimetría de poder sino también de género, considerándose además la información referida a otras conflictivas que la misma persona habría tenido con otras mujeres compañeras laborales y el miedo que esto conlleva.Se han podido percibir cambios muy notorios en su lenguaje corporal, evidenciándose cierta tensión al relatar las situaciones vividas con su superior, además de su intento por controlar la angustia que se manifiesta por su voz quebrada y el llanto repentino, todo lo cual es esperable por haber debido sostener (para no tener dificultades en su trabajo) y sostenerse (para soportar la tensión y el malestar) frente a las dificultades, comportamientos y comentarios sexualizados o con claras referencias hacia su cuerpo o el de sus compañeras, malos tratos, etc. (que suceden sin la presencia de terceros). Al retomar sus actividades, es trasladada a otra dependencia y al parecer continuaron los hostigamientos de manera solapada ya que, entre otras cuestiones, no le enviaban lo necesario para poder cumplir con su trabajo, tras lo cual esto es reclamado por compañeros y vuelve a ser considerada responsable de algo en lo que no tiene injerencia, sobre todo al tenerse en cuenta que a quien trasladan es a ella y no a quien habría generado todas las situaciones (las relacionadas con ella, además de las que ya se habían generado entre este superior y otras compañeras), lo cual no es extraño puesto que la violencia suele ser naturalizada y en consecuencia la primera opción consiste en aislar a la víctima, lo cual resulta revictimizante, causando efectos negativos, generando mayor vulnerabilidad. Posteriormente comienza a presentar síntomas que se corresponderían con el trastorno por estrés post traumático. De esto se desprende que hasta tanto no se resuelva la situación de esta persona que ha generado estos inconvenientes (no solo a la paciente), deberá preservarse la integridad física y mental de la Sra. F., quien no se habría negado nunca a cumplir con sus obligaciones labores pero que, dadas las condiciones, esto no sería posible».Asimismo, al momento de prestar declaración testimonial refirió que «en el momento en que yo la entrevisto

presentaba un trastorno por estrés post traumático.es consecuencia de una situación traumática, que la paciente vivió como traumática, puede deberse al acoso sexual, laboral, psicológico. Según los síntomas que relató la paciente, luego de una discusión que tuvo con la persona ésta, empezó a sentir sensación de ahogo y creo que en el mismo lugar de trabajo corroboraron la presión arterial elevada. Generalmente la víctima intenta reponerse por sí misma, tratar de resolver esa cuestión de manera particular, porque la verdad que es muy difícil, sobre todo cuando uno tiene que ir contra una persona que tiene una superioridad jerárquica. hasta que la situación se desborda por una cuestión orgánica porque se pone en juego la salud física, no solo la mental. Los factores estresores en este momento podrían ser la presencia de esta persona, lo que quiero por ahí recalcar es que muchas veces solo el escuchar el nombre, o la voz, o escucharlo hablar en los pasillos, desencadena la misma reacción que tuvo ese día que tuvo el ataque de pánico, porque cualquier situación que se asemeje o que recuerde al evento o a la persona, le va a generar los mismos síntomas. F. siempre manifestó su deseo de volver a trabajar, pero le preocupaba mucho la situación que atravesaba, le preocupaba mucho también la reacción del entorno, porque también se genera, generalmente en el entorno, un ambiente un poco hostil, porque alguien se atreve, sobre todo en lo institucional, alguien se atreve a poner de manifiesto lo que sucede, que todo el mundo conoce o escuchó alguna vez» Preguntada que fue respecto de qué efecto tuvo sobre F.que la empleadora pague solo el 10% de su sueldo, expuso que «eso fue devastador, no solo el 10% sino que luego fue el 0%, porque en realidad, volvemos a esta cuestión de lo que implica denunciar en lo institucional una situación como la que denuncia ella, parecía que la institución 'castiga' a quien habla o a quien se anima a salir de esto que queda todo el tiempo silenciado, porque no creo que sea la única situación la de F.»En el presente, se comprobó el ejercicio de diversos tipos de violencia de género de parte de G. hacia la amparista, no solo por los informes y testimonios del médico y la Lic. en Psicología, sino por la declaración de M. C. -compañera de trabajo de M.F.A.-, quien relató con respecto a la relación de la mencionada con G. que la misma era: «muy tirante, a él lo conozco porque era compañera de él de trabajo. es una persona digamos, no sé si llamarlo machista, sino que hace comentarios no propicios dentro del ambiente laboral. A mi incluso me los ha hecho, yo he visto que a F. le ha dicho 'que lindo que te queda ese jean'. a F. le cargaba mucho trabajo, eran tres personas en la oficina y el único escritorio que tenía expedientes. era el de F. estando yo presente le ha dicho 'ay F. estás mas gordita' y terminé peleándome yo con él. 'F. cuando terminás los expedientes?'. presionaba en ese sentido, hacerle malos comentarios. eran situaciones muy incómodas. A mi criterio es super machista, es una persona que vive ninguneando a la gente, ninguneando, criticando, yo tuve experiencias con él de que me empezó a seguir, me trajo chocolatitos a mi escritorio. cosas desubicadas porque si uno no le da pie a la persona o le das pie, es una cuestión personal.Es una persona muy machista y casi misógina, si no le das la razón se va de la oficina, que es lo que le vi hacer en muchas oportunidades conmigo, con Hugo (compañero de la oficina) y con F. A F. la hostigaba. F. estaba mal, muy angustiada, de la nada se largaba a llorar, yo una vez que estábamos comiendo le sugerí que empezara terapia, en un momento le había subido la presión. y empezó casi dos meses antes de que tuviera el colapso nervioso a estar muy mal. él nunca registró nada ni quiso registrarlo. F. doy fe de que habló con el director anterior para cambiar de sector. y Álvaro -ex director- le dijo que no porque era imprescindible en la oficina.»A esto que suma que el INSSJP estaba en conocimiento de esta situación, al menos desde el 30 de noviembre de 2023, momento en el cual debió haber desplegado el protocolo atinente para proteger a F. pero también para tomar medidas en lo que refiere a su agresor.En este sentido, no debe perderse de vista la desigualdad de poder entre la institución demandada y la amparista, quien es una mujer que a causa de una situación prolongada en el tiempo de violencia de género, desarrolló problemas de salud mental y además resulta ser el único sostén económico de su grupo familiar, lo que acrecienta su situación de vulnerabilidad y permite entender el devenir de los hechos relatados. Asimismo, que no pudo realizar una denuncia por el acoso sufrido con anterioridad al 30 de noviembre de 2023, pese a encontrarse transitando una licencia médica por salud mental.Que la violencia de género se manifiesta en múltiples esferas de la vida de las mujeres y diversidades y por ende, las dificultades que las invaden para tomar la decisión de denunciar son múltiples.En primer lugar, existe miedo respecto del agresor, sobre las represalias que puede traer aparejada la denuncia, a esto debe añadirse el temor a perder la fuente de trabajo, con la consiguiente incertidumbre y desamparo.En este caso concreto, no solo de ella, sino de su grupo familiar. En el mismo sentido, denunciar es reconocer que se está siendo víctima, en un contexto que lleva a las mujeres desde la socialización temprana a normalizar diversos actos de violencia de género en todos los ámbitos de la vida.Señalo en este punto que el INSSJP no solo ejecutó acciones ilegales y arbitrarias para con la trabajadora con anterioridad a la interposición de la presente, sino que de la propia lectura del informe del art. 8 de la ley 16.986 y de la conducta desplegada con posterioridad a la notificación de las medidas precautorias ordenadas en autos -tales como exigir la reincorporación pero no permitirla por no tener un alta definitiva-, se desprende la desaprensión con la que manejó la situación evidenciada en autos, que sin duda alguna, no está a la altura de las circunstancias ni de las exigencias que posee el instituto demandado como ente público.En el informe del art. 8, la demandada desplegó una defensa que más que orientada a justificar su accionar, se encontró dirigida a cuestionar las causas del diagnóstico de la actora, a acusarla de cometer conductas rayanas con discriminación contra G., a poner en duda la denuncia efectuada y los medios elegidos para obtener

una respuesta y a remarcar, en otras palabras, que el hecho de que G. posea antecedentes previos por acciones semejantes, no significa que el agresor siempre será agresor. Al respecto, sin perjuicio de señalar que aquí no se está evaluando la conducta de G. sino el accionar del INSSJP, estos antecedentes previos, que surgen de las denuncias de las causas 18391/2017 «A. A. B. C/ G. G. O. S/ PROTECCION CONTRA LA VIOLENCIA FAMILIAR (LEY 12569)» y 4261/2014 «S. E. R. C/ G. G. O.S/ PROTECCION CONTRA LA VIOLENCIA FAMILIAR (LEY 12569) de trámite ante el Juzgado de Familia nro. 3 del Departamento Judicial Bahía Blanca, constituyen indicios que permiten verificar una conducta sostenida en el tiempo de violencia contra las mujeres y permiten verificar hechos de violencia en el ámbito del trabajo, respecto de los que PAMI se desentendió. Puntualmente, de la denuncia obrante en el expediente «S.E.R.» surgen -en lo que aquí interesa diversos hechos de acoso y que la denunciante «refiere que comparte el mismo lugar de trabajo con el causante, en la sede de la obra social de PAMI sita en calle (.) 261 de este medio. Que G. cuando observa que no hay otros empleados es que se acerca para continuar con las agresiones verbales». En la causa A.A.B., llama la atención la similitud en el relato de la denunciante, al decir «Que los primeros meses fueron traumáticos, ya que G. comparte el mismo edificio de trabajo perteneciente a PAMI, sita en calle (.) nro. 261 2º piso, pero trabajan en distintas áreas, la mayoría de las veces, se la pasa hostigando a la dicente, como por ejemplo, la espera en una esquina y cuando quiere hablar con la misma, se pone cuerpo a cuerpo, pidiéndole que vuelvan a estar juntos.». De lo expuesto se desprende la insuficiencia de las medidas tomadas por el INSSJP al «trasladar» al agresor a otra oficina dentro del mismo edificio, en contraposición con lo dispuesto por su propio Protocolo de Actuación en la temática, que dispone «en todos los casos se apartará a la persona denunciada del ámbito laboral compartido con la persona denunciante hasta tanto se resuelva la situación». No obsta a este entendimiento lo alegado por la demandada con respecto a que las entradas son diferentes, toda vez que fue remarcado por los testigos que el traslado dentro de los edificios es habitual y que no hay ningún tipo de restricción al mismo (de las declaraciones de D. B. y M. C.). Asimismo, incluso con la garantía de que G. no podía acercarse a la (.) de calle (.), en la específica situación de la actora y su labilidad emocional, la medida adoptada no resulta suficiente ni obra en garantía de los derechos más elementales de ésta. Es que no puede perderse de vista que las medidas aludidas no resultan suficientes por sí solas, sin que se acredite la idoneidad de las mismas para el caso puntual de la actora, lo que constituye carga de la demandada -de conformidad con lo dispuesto por el art. 377 del CPCCN en función del art. 17 de la ley 16.986 pues «. la parte que afirme la existencia de un hecho controvertido, o de un precepto jurídico que el juez no tenga el deber de conocer . deberá probar el presupuesto de hecho de la norma o normas que invocare como fundamento de su pretensión. «, en contraposición con la abundancia de prueba aportada y producida por la accionante, permite concluir que la postura adoptada por el INSSJP no posee sustento alguno. En ese sentido, «la carga de la prueba es una circunstancia de riesgo donde quien no prueba los hechos que debe probar pierde el juicio, si de ellos depende la suerte de la Litis. Se trata de una noción procesal que contiene la regla del juicio, para lo cual se le indica al juez cómo debe fallar, cuando no encuentra en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deben fundamentar su decisión; e indirectamente establece a cuál de las partes le interesa acreditar tales hechos, para evitarse consecuencias desfavorables» (cfr. CFABB.55579, «Gaitán Machado C/ Caja Nacional», 27/5/97). A lo expuesto se suma el incumplimiento del INSSJP del protocolo de violencia de género en lo atinente a la percepción del sueldo por parte de la actora, toda vez que inicialmente descontó el presentismo para posteriormente privarla de su haber, aun encontrándose en conocimiento de la situación que la misma se encontraba atravesando, las medidas tomadas en consecuencia y existiendo un vasto intercambio de cartas documento y correos electrónicos entre las partes. De estos intercambios surge que ante la recepción de carta documento en la cual la actora requería diversas medidas, la demandada insistió en que la reubicación del agente G. en el mismo edificio -pero con entrada por distinta calle- era suficiente para garantizar el retorno de M.F.A. a sus tareas habituales, por lo que requirió la reincorporación de la nombrada a partir del día 3 de abril del corriente. En respuesta, la parte actora informó que toda vez que no habían cesado los factores estresores, no poseía el alta médica para reincorporarse, por lo que proseguiría en uso de la licencia por motivos de violencia de género. En este escenario, la demandada contestó » Rechazo el seudo certificado médico que transcribe en su misiva en responde, toda vez que en forma alguna el profesional que la asiste se encuentra en condiciones de verificar si este instituto ha adoptado las medidas pertinentes para su reinserción laboral, limitándose a reflejar en el mismo sus propias afirmaciones al respecto. Por ello le reiteramos nuevamente que a la fecha esta parte ha adoptado las medidas necesarias tendientes a garantizar su integridad psicofísica, dignidad, seguridad y evitar la eventual repetición de situaciones de violencia, resultando por eso su reticencia a retomar tarea totalmente injustificada. En virtud de lo expuesto, a la fecha el procedimiento previsto en la RESOL-2021-1437-INSSJP-DE#INSSJP se encuentra finalizado. Por último, toda vez que Ud. se ausenta injustificadamente de su puesto de trabajo desde el día 5 de abril de 2024, la intimo a que en el plazo improrrogable de 24hs. se presente a cumplir su débito laboral, bajo apercibimiento de considerar su conducta como abandono de trabajo conforme los términos del art. 244 de la LCT» (el destacado me pertenece). En ese escenario, la parte actora informó su predisposición para volver a trabajar y que su falta de presentación se debía a la indicación de su médico tratante, toda vez que no habían cesado los factores estresores, por lo que intimó

al cese de las presiones e intimaciones infundadas. En respuesta, la demandada volvió a remitir carta documento, en la cual se refirió nuevamente a «supuestos certificados médicos certificados médicos» y «seudos [sic] certificados médicos» y ratificó lo indicado en la comunicación anterior, remarcando que desde el día 5 de abril las inasistencias a su puesto de trabajo se encuentran injustificadas, haciendo expresa reserva de efectuar los descuentos y aplicar las sanciones que correspondieren. Con posterioridad, remitió nueva misiva en la cual informó que a partir del 19/4/2024 otorgó licencia por enfermedad y reiteró el agotamiento del expediente en cumplimiento del Protocolo por Violencia de Género, en virtud de lo cual rechazó e impugnó que la indicación de reposo laboral pueda tener sustento en «la supuesta existencia de violencia de género en su lugar de trabajo» (el resaltado me pertenece). Por último, la actora contestó la anterior misiva y solicitó diversas medidas, bajo apercibimiento de iniciar las acciones judiciales correspondientes. De todo lo expuesto se desprende que al menos desde el 30/11/2023, la demandada se encontraba en conocimiento de la situación de su dependiente y las licencias otorgadas debieron ser contempladas como licencias por motivos de violencia de género en el ámbito laboral, sin perjuicio del cierre del expediente administrativo correspondiente a la aplicación del protocolo atinente al que alude la demandada, por lo que los descuentos efectuados en sus haberes lucen no solo improcedentes, sino también manifiestamente arbitrarios y dan cuenta de la falta de adopción de medidas aptas para el tratamiento del caso de la actora, quien se encuentra en un estado de vulnerabilidad aumentado, lo que trae como contrapartida que la demandada deba ejecutar su Protocolo de Género y desarrollar acciones tendientes a garantizar una debida diligencia reforzada para el caso. Asimismo, se verifica que la demandada no efectuó lo propio a fin de que el agresor realice las capacitaciones correspondientes en materia de género -«Ley Micaela»- que no solo resultan necesarias en el caso de autos, sino que son obligatorias para el personal de la demandada en virtud de la Resolución 2020-103 del 9/1/2020. Así, por todo lo expuesto, resulta en este caso particular arbitraria la posición asumida por la demandada, pues desatendió -con un fundamento tan solo aparente- las circunstancias del caso particular y las obligaciones que le son inherentes. En ese contexto, corresponde hacer lugar a la presente acción de amparo, ordenando las medidas requeridas, toda vez que el ejercicio de los derechos constitucionalmente reconocidos no necesita de ningún tipo de justificación, sino que por el contrario, debe justificarse la restricción pública o privada que se haga de ellos (conf. Lovece, Graciela, «El derecho civil constitucional a la salud. Circunstancias del cumplimiento», en Lexis Nexis, Jurisprudencia Argentina, págs. 73 y sgtes., publicación del 22 de enero de 2003). Sin perjuicio de lo resuelto, por entender que la resolución sobre el presentismo descontado con anterioridad al 31/11/2023 excede el acotado marco cognoscitivo de la presente, habré de rechazar la acción en ese punto, remarcando que un correcto encuadre y la contemplación de las específicas circunstancias de la actora y sus patologías -que llevaron a la licencia médica primigenia- permitiría la resolución de la controversia en sede administrativa. Por su parte, haré lugar a los reintegros peticionados desde la fecha aludida ut supra, los que deberán actualizarse desde la fecha de la mora a Tasa Activa del Banco de la Nación Argentina, a tenor de la liquidación que deberá practicar la parte interesada, de conformidad con lo dispuesto por el art. 503 CPCCN, encontrándose dicha aplicación justificada por la depreciación monetaria provocada por el proceso inflacionario (arg. CFABB, Expte. nro. FBB 13053496/2000/CA1, «Marín de Sandoval, Claudia Lucía c/Estado Nacional ? Ejército Argentino y otros/Daños y Perjuicios», sent. 18/11/15), el carácter alimentario que poseen las sumas no abonadas a la accionante y su específica situación de vulnerabilidad. En el entendimiento de que la declaración de inconstitucionalidad de una ley o de cualquiera de sus partes es un acto de suma gravedad institucional que sólo debe ser considerado como última ratio del orden jurídico (Fallos 249:51 y sus citas, 260:153, 264:364, 312:122), a la que sólo cabe acudir cuando no existe otro modo de salvaguardar algún derecho o garantía amparado por la Constitución Nacional, pues las leyes, dictadas de acuerdo con los mecanismos previstos en tal norma superior, gozan de una presunción de legitimidad que opera plenamente y obliga a ejercer dicha atribución con sobriedad y prudencia (Fallos: 242:73; 285:369; 300:241) y toda vez que no existen sumas pasibles de ser indexadas en la actualidad en el marco del acotado proceso que nos convoca, no dándose las circunstancias que permitan resolver conforme a lo peticionado, adelanto que no habré de hacer lugar al pedido de inconstitucionalidad del art. 7 de la ley 23.928. Asimismo, toda vez que lo peticionado respecto de la modificación del lugar de trabajo del agresor no posee limitación temporal ni garantiza a largo plazo que la actora no deba volver a trabajar en el mismo lugar que él -lo que sucedería en el caso de un eventual traslado-, habré de ordenar que la demandada garantice que la actora y su agresor no compartan el mismo lugar de trabajo, al menos hasta tanto el mismo deje de representar un factor estresor para M.F.A., lo cual deberá ser certificado por los profesionales tratantes. Por todo ello;

RESUELVO: I) Hacer lugar parcialmente a la presente acción de amparo interpuesta por M.F.A. y ordenar al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados -INSSJP- que: a) garantice que la actora y su agresor no compartan el mismo lugar de trabajo hasta tanto el mismo no sea considerado como factor estresor; b) se cumpla con lo dispuesto por la ley 27.499 en lo atinente a la capacitación del personal en materia de género, específicamente para el caso del agente G.; c) reintegre los salarios caídos a partir del mes de noviembre de 2023 a tenor de la liquidación que habrá de practicar la parte interesada, conforme lo previsto en el art. 503 del CPCCN y aplicando intereses a Tasa Activa del Banco de la Nación Argentina y d) el cumplimiento

estricto del protocolo de violencia de género de la institución, en consonancia con los estándares internacionales y nacionales en la materia y rechazarla en lo demás, conforme a los fundamentos expuestos.II) Imponer las costas a la demandada vencida (art. 14, Ley 16.986) y diferir la regulación de honorarios de los profesionales intervinientes hasta tanto denuncien su situación previsional y acrediten su situación impositiva.Regístrese y notifíquese.GPE