

ACOMPañAN DENUNCIA DE VIOLENCIA CONTRA LA
MUJER POR RAZON DE GENERO-
AFECTACION DE DERECHOS SEXUALES Y
REPRODUCTIVOS EN EL AMBITO LABORAL
SOLICITAN MEDIDAS CAUTELARES

Señora Jueza de Familia:

Laura NOGUES PERALTA, Defensora Pública, y María Emilia LOPEZ, Abogada Adjunta, apoderadas de la **Sra. V.C.G., DNI N° XXX.XXX.XXX,** con domicilio real en calle XXXXXXXXXXXX Piso 1° Dpto. I B° Centro, de esta ciudad, constituyendo domicilio procesal en calle Sarmiento N° 453, ciudad, ante V.S. respetuosamente nos presentamos y decimos:

I.- APODERAMIENTO

Que a tenor de lo dispuesto por el artículo 48 del CPr., hemos sido designadas apoderadas de la accionante conforme surge del punto 4 de la denuncia de violencia N° xx/2019 realizada en la Oficina de la Defensa Pública que adjuntamos a la presente.

II. RECUSAN SIN CAUSA: Que venimos a recusar sin causa a la Sra. Jueza a cargo del Juzgado de Familia N° 2 Dra. Diana G. de Kazakevich, a tenor del art. 14 del código de rito, sin que implique menoscabo de su honor e investidura.

III Configuración de tipos y modalidades de violencia por razón de género en contra de la denunciante:

Teniendo en cuenta los hechos denunciados en la documental anejada a la presente y evaluados los mismos a la luz de las disposiciones de la Ley Nacional N° 26.485 y su decreto reglamentario 1011/2010, se configuran diversos tipos de violencia

contra nuestra mandante a partir de su despido de la C. P. S.A. en la que se desempeñaba laboralmente, en tiempo coetáneo a la comunicación de embarazo como resultado del previo tratamiento de fertilización asistida.

Liminarmente cabe recordar que de acuerdo a los términos de la Ley Nac. 26485, la violencia contra las mujeres puede configurarse tanto en el ámbito público como en el ámbito privado. En el presente caso se ha configurado por el accionar de una empresa privada en el ámbito laboral afectando el derecho de nuestra mandante a la elección libre de su proyecto de vida familiar (querer tener otro hijo y el momento en que decide realizar tratamientos de fertilización para lograr la gestación).

El despido en este contexto aparece como discriminatorio con sesgo de género. Mas allá de las razones aducidas por la empresa empleadora para el “despido con causa” de la Sra. G., - quien cuenta con tutela gremial-, y no obstante la ausencia de mención de la salud reproductiva de nuestra representada ni su estado gestacional, resulta evidente que la decisión adoptada por la C. P. S.A. afecta de manera irrazonable y discriminada a la Sra. G., por cuanto:

a) Constituye una injerencia ilícita en sus decisiones sexuales y reproductivas con efecto discriminatorio irrazonable **(violencia sexual y reproductiva)** b) Le genera sufrimiento Psicológico y sensación de incertidumbre, afectando de modo indirecto a los restantes miembros de su grupo familiar integrado por su pareja conviviente y su hijo menor de edad **(violencia Psicológica)**. c) Atenta contra la conservación y permanencia de su empleo y por ende en lo inmediato de la continuidad de percepción de sus haberes, con clara afectación patrimonial **(violencia económica y laboral)** d) Perpetúa estereotipos de género mediante la transmisión de un mensaje desigual y desvalorizante hacia nuestra mandante vinculado a su decisión sexual y reproductiva **(violencia simbólica)**

El fundamento normativo de la conceptualización de los tipos de violencia que ha padecido la Sra. G. en un ámbito laboral privado se halla en el llamado *bloque de constitucionalidad y de convencionalidad* (CEDAW –Convención de Belém do Para y Recomendaciones pertinentes Rec. Grales. 19, 33, 35 del Comité CEDAW) y en forma concordante en los arts. 4, 5, 6 inc. C) y ctes. de la Ley 26485, y Ley XV N°26. en sus art 9 inc. 4 – art. 8 inc. 3 , 4, 5, art. 9 inc. 3 y 4 y ctes..

Por su parte el Decreto reglamentario 1011/10 de la ley 26485 , en su art. 4° aclara el alcance conceptual del mismo artículo de la mentada ley. En la reglamentación del art. 5°inciso 3) prescribe:

Inciso 3).- A los efectos de la aplicación del presente inciso deberá atenderse a lo dispuesto en el artículo 2° de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conforme la cual la violencia contra las mujeres incluye, junto con la física y la psicológica, a la violencia sexual y se refiere tanto a las acciones o conductas que tengan lugar dentro de la familia, como a las que se produzcan en lugares de trabajo, instituciones educativas, establecimientos de salud o en otros espacios, tanto del ámbito público como del privado.

De modo concordante para el caso bajo análisis, resultan de aplicación los inc. c) y d) del art. 6° del citado Dec. Reg.:

Inciso c).- Se considera discriminación en el ámbito laboral cualquier omisión, acción consumada o amenaza que tenga por fin o por resultado provocar distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos mencionados en la ley que se reglamenta o en cualquier otro motivo **que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres. En el mismo sentido, se entiende discriminatoria la exigencia, tanto sea para acceder como para mantener un contrato de trabajo, de cualquier requisito inherente a la pertenencia de género. (...)**

Se considera hostigamiento psicológico a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora, sea como amenaza o acción consumada, y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.(...)

Inciso d).- Configura violencia contra la libertad reproductiva toda acción u omisión proveniente del personal de instituciones públicas o privadas de atención de la salud, o de cualquier particular como cónyuges, concubinos, convivientes, padres, otros parientes **o empleadores/as, entre otros, que vulnere el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente si desea o no tener hijos, el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos.** (...) (los destacados son nuestros)

En el mismo sentido, el Pacto Internacional de Derechos Economicos Sociales y Culturales, prohíbe la discriminación en razón del género para el disfrute en condiciones de igualdad de los derechos allí reconocidos. En particular, la Observación Gral. N°22 del Consejo Economico Social (2016) prescribe que:

“Interdependencia con otros derechos humanos. 9. El ejercicio del derecho a la salud sexual y reproductiva ...entraña un derecho a ...prohibición de discriminación por parto, paternidad o maternidad (...).

IV. SOLICITAMOS MEDIDAS DE PROTECCION, PREVENCION Y SANCION CONTRA LA VIOLENCIA POR RAZON DE GENERO:

Que nuestra poderdante ha realizado denuncia por hechos de violencia en razón del género en contra de los representantes legales de la C. P. S.A. con domicilio legal en calle O. xxx del B° P. de esta ciudad.

En razón de lo expuesto en el párrafo precedente venimos a solicitar a V.S que en los términos de la normativa antes citada, disponga en beneficio de nuestra representada las siguientes medidas de protección, prevención y sanción de la violencia cometida en perjuicio de la Sra. V. G.:

a) Intimación al cese de todo acto de violencia y discriminación en el ámbito laboral, con afectación a la dimensión de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres que allí se desempeñan.

b) Intimación a la realización de un plan que incluya cursos de formación en materia de derechos humanos de

las mujeres y la prohibición de discriminación arbitraria, con énfasis en el respeto de sus derechos sexuales y reproductivos en el ámbito laboral. Dicha obligación de adquirir formación y capacitación en la materia aludida deberá ser acreditada en autos por parte de los directivos y/o representantes legales de la empresa y personal del Area de Recursos Humanos.

c) La imposición de una multa en beneficio de la Sra. V. G., que deberá abonar la empresa denunciada no inferior a la suma de PESOS QUINIENTOS MIL (\$500.000,00) como sanción por la vulneración de sus derechos humanos fundamentales enunciados con anterioridad.

V. PRUEBA:

1) Documental:

- a) Denuncia de Violencia en razón del género N° xx/2019
- b) Certificado médico de fecha 20/11/2018
- c) Nota suscripta por la Sra. G. con fecha 22/12/2019
- d) Impresión de e mail con remisión digital de cinco (5) constancias médicas de fecha 11/12/18
- e) Impresión de e mail con remisión digital de una (1) constancia médica de fecha 18/12/18
- f) Nota remitida por nuestra mandante acompañando cuatro (4) constancias médicas.
- g) Certificado médico firmado por la Dra. R. G.
- h) Telegrama de fecha 17/11/18.
- i) Telegrama de fecha 19 /12/18
- j) Telegrama de fecha 09/01/19
- k) Carta documento remitida por la denunciada de fecha 11/01/19
- l) Acta de notificación C. P. Escritura N°10 de fecha 04 de Enero de 2019

2) Informe del ETI: En los términos de los art. 9, 63, 53 y cctes. de la Ley Provincial XV Nro. 26 solicitamos se disponga la intervención del Equipo Técnico Interdisciplinario.

VI. PETITORIO:

Por lo expuesto, a V.S. solicitamos:

- a) Nos tenga por presentadas, en el carácter invocado y por denunciado domicilio real y por constituido domicilio procesal.-
- b) Se agregue la documental acompañada.-
- c) Tenga por formulada la presente denuncia de violencia contra la mujer por razón de género.
- d) Se de curso a la presente denuncia y oportunamente se dispongan las medidas cautelares requeridas.

**Proveer de conformidad,
Será Justicia.-**