

SAN CARLOS DE BARILOCHE, a los 22 días del mes de mayo del año 2026

--- **VISTOS:** Los autos caratulados "C.T.L.D.V. C/ M.J.J. S/ DENUNCIA ART. 72 LEY 5631"- Expte. IJ-00023-JP-2026 ; y

--- **CONSIDERANDO:**

--- 1) En fecha 18/03/2026 se recibió por correo electrónico remitido por el Juzgado de Paz de Ingeniero Jacobacci, la denuncia de la Sra. T.L.d.V. en la que atribuía al Sr. J.J.M., maltrato hacia su persona en el ámbito del trabajo.

--- 2) Por mov. E0003 se presenta la denunciante, con el patrocinio letrado del Dr. Matías Heppner y ratifica y amplía su denuncia.

--- 3) Se vincula al Dr. Garciarena en su carácter de apoderado de la Fiscalía de Estado (mov. I0025) y al Subsecretario de Asuntos Legales del Ministerio de Educación y Derechos Humanos de la Provincia de Río Negro, Dr. Hector Kucich (mov. I0028), por la empleadora, citada como tercera.

--- 4) En fecha 22/04/2026 se celebra audiencia privada con la denunciante y su letrado, con el denunciado y su letrado patrocinante, Dr. Fernando Valenzuela y con el Dr. Héctor Horacio Kucich y el Dr. Juan Garciarena, por la empleadora. Las partes acuerdan que agregarán propuestas conciliatorias y compromisos.

--- 5) A continuación denunciado y denunciante formulan sus propuestas y por mov. E0010 la empleadora acompaña informe, prestando conformidad a las medidas propuestas por las partes y asumiendo el compromiso de garantizar su cumplimiento. Deja a salvo, en relación al punto "3" de la propuesta de la denunciante que la presencia del denunciado en los actos escolares y/o visitas institucionales es obligatoria por cuestiones de buen gobierno, en razón de su función. Por mov. I0034 pasaron los autos a resolver.

--- **DECISIÓN:**

--- Expuestas así las circunstancias de la causa, corresponde señalar que las presentes actuaciones han permitido encauzar institucionalmente el conflicto denunciado, estableciendo pautas concretas orientadas a preservar condiciones adecuadas de convivencia laboral y evitar la reiteración de situaciones susceptibles de afectar la dignidad, integridad y tranquilidad de las personas involucradas.

--- En efecto, la finalidad del procedimiento previsto en la Ley 5631 no posee naturaleza sancionatoria sino esencialmente preventiva, protectoria y restaurativa, procurando hacer cesar situaciones de violencia o conflictividad laboral mediante la adopción de medidas idóneas para restablecer condiciones compatibles con el respeto recíproco, la

salud psíquica y física de quienes integran el ámbito de trabajo y el adecuado desenvolvimiento institucional.

--- Desde esta perspectiva, la intervención judicial debe orientarse prioritariamente a procurar la recomposición de las condiciones alteradas y a garantizar mecanismos razonables de prevención, resguardo y organización que disminuyan los factores de exposición y conflictividad.

--- En esta dirección, el artículo 78 de la Ley 5631 establece como objetivo del procedimiento "hacer cesar de inmediato la situación de violencia o acoso, restableciendo las condiciones alteradas", procurando así devolver la tranquilidad al ámbito laboral afectado.

--- Del análisis conjunto de las presentaciones efectuadas por las partes y de la intervención asumida por la empleadora, surge la existencia de un núcleo relevante de coincidencias orientado a restablecer condiciones adecuadas de convivencia laboral, limitar las posibilidades de interacción conflictiva y asegurar un ámbito de desempeño respetuoso y seguro.

--- Si bien no existe identidad absoluta entre las propuestas formuladas, las mismas presentan puntos de convergencia suficientes que me permiten integrar razonablemente las medidas sugeridas, priorizando aquellas pautas que aparecen como idóneas para prevenir nuevas situaciones de conflictividad y resguardar la salud e integridad de las personas involucradas.

--- En tal marco, las medidas que seguidamente se disponen no importan la homologación íntegra de una propuesta individual ni la imposición unilateral de un esquema organizativo ajeno a la dinámica institucional, sino la articulación judicial de los consensos alcanzados a través de la autocomposición y de aquellas directrices mínimas que resultan necesarias para asegurar el objetivo protectorio previsto por la Ley 5631.

--- Las medidas aquí establecidas no poseen un carácter meramente exhortativo o declarativo, sino que constituyen pautas concretas de actuación y organización institucional cuya observancia resulta exigible a las partes y a la empleadora en el ámbito de sus respectivas obligaciones.

--- Se estima procedente en este sentido integrar los puntos de convergencia y complementar las propuestas, fijando las siguientes pautas de conducta y medidas de resguardo, que se imponen a las partes con carácter obligatorio:

--- **1)** Como pauta de conducta general, ambas partes se comprometen a mantener un

trato respetuoso, profesional y cordial en todo momento -presencial, telefónico o por medios electrónicos-, absteniéndose de cualquier acción, comentario, gesto o conducta que pueda interpretarse como agresión física, psicológica o verbal, acoso moral, desvalorización del trabajo o comentarios despectivos, tanto en el ámbito laboral como fuera de él, incluyendo redes sociales y medios de comunicación.

--- **2)** En cuanto a la restricción del contacto, toda comunicación entre las partes deberá canalizarse exclusivamente por vías formales: correo institucional, notas administrativas o reuniones con intervención de un tercero designado. La parte denunciante deberá dirigirse a los referentes de las áreas del Consejo Escolar conforme al organigrama institucional.

En tal sentido, se establece como pauta regulatoria a cargo de la empleadora, disponer y asignar las personas que deberán ser intercomunicadoras referentes y/o terceros presentes en los encuentros que mantengan denunciante y denunciado.

--- **3)** En relación a la diferenciación de espacios físicos, se procurará el ingreso y egreso por accesos distintos dentro del establecimiento. La parte denunciada ingresará preferentemente por el portón vehicular o la puerta de las oficinas del Consejo Escolar orientada a calle Roca, y la denunciante por el acceso a las oficinas de las supervisiones en planta alta, orientado a calle Almafuerte. Se evitará la permanencia simultánea en espacios cerrados sin terceros presentes y la coincidencia en sectores de paso común.

--- **4)** En lo atinente a la intervención institucional, cuando el contacto sea inevitable, deberá contarse con la presencia de un tercero -autoridad jerárquica, personal administrativo o agente designado- que actúe como nexo. Toda reunión o interacción laboral conjunta se realizará bajo esa condición.

--- **5)** Asimismo, deberán las partes abstenerse de realizar todo acto de agresión, perturbación o intimidación.

Se hace saber que la medida abarca la prohibición de entablar comunicación mediante llamadas telefónicas, mensajería de redes (whatsapp, SMS, facebook, instagram, etc.), la mención de la partes en cualquiera de los medios indicados (especialmente redes sociales) y/o que publicación fotos de sus personas y/o circunstancias relativas al ámbito laboral, así como perturbar su tranquilidad mediante cualquier otra forma, directa o indirecta por sí o por medio de terceras personas.

A sus efectos, las partes deberán suprimir cualquier comentario y/o publicación efectuada en tal sentido.

--- **6)** Se requiere asimismo a la empleadora que fortalezca e implemente los protocolos de actuación frente a situaciones de violencia de género en el ámbito laboral, asegurando canales formales y confidenciales de recepción de denuncias, activación inmediata de medidas y cumplimiento del deber de debida diligencia reforzada.

--- Asimismo, atendiendo a las particularidades del caso, a la posición funcional de las personas involucradas y a la necesidad de prevenir situaciones de exposición, presión o revictimización, corresponde además establecer las siguientes pautas complementarias de resguardo institucional:

--- **7)** La empleadora deberá procurar que toda directiva, observación funcional, requerimiento administrativo o intervención vinculada a la situación laboral de la denunciante sea canalizada, en la medida de lo posible, a través de las vías jerárquicas ordinarias y/o mediante terceros institucionales designados, evitando exposiciones personales innecesarias o situaciones susceptibles de generar intimidación, presión funcional o afectación emocional.

--- **8)** Las partes deberán abstenerse de promover, directa o indirectamente, exposiciones públicas, institucionales o grupales vinculadas al conflicto aquí tratado, evitando conductas que puedan importar estigmatización, aislamiento o afectación de la imagen personal o profesional de cualquiera de los involucrados dentro de la comunidad educativa.

--- En cuanto a la solicitud de reorganización funcional tendiente a evitar la coincidencia de las partes en actos escolares y/o visitas institucionales, corresponde señalar que dicha medida involucra decisiones de organización interna de carácter estrictamente institucional, que hacen a la distribución de funciones, la asignación de tareas y la planificación de la agenda propia del organismo. En tal sentido, su implementación resulta ajena al ámbito de conocimiento de este Tribunal, que no debe avanzar sobre la esfera de gestión y dirección interna de la repartición, la cual constituye una facultad propia e indelegable de la empleadora.

Asimismo, conforme expuso la propia empleadora, la presencia del denunciado en los actos escolares y visitas institucionales no es discrecional sino obligatoria, en tanto reviste el carácter de representante del Consejo Provincial de Educación en el territorio, siendo su concurrencia condición necesaria para garantizar el normal y adecuado funcionamiento del organismo.

--- Cabe recordar, que la protección de la salud, dignidad y seguridad de las personas en el ámbito de trabajo constituye además una obligación derivada de los compromisos

asumidos por el Estado Argentino en materia de derechos humanos, salud y seguridad laboral, que imponen a los poderes públicos y a las organizaciones empleadoras el deber de prevenir, abordar y remover condiciones susceptibles de generar violencia, hostigamiento o afectaciones a la integridad psíquica y emocional de las personas trabajadoras.

--- En particular, tales estándares encuentran sustento en los principios emergentes del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo; el Protocolo de San Salvador; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención de Belém do Pará; y en las obligaciones generales de protección de la salud y seguridad en el trabajo reconocidas por nuestro ordenamiento constitucional y supralegal.

--- Sentado lo anterior, no puede perderse de vista que, en el marco de la relación de empleo público, la Administración -en su carácter de empleadora- no ocupa una posición neutral frente a situaciones de violencia o conflictividad laboral, sino que se encuentra alcanzada por deberes positivos de prevención, intervención y resguardo derivados tanto del deber general de seguridad como de los estándares de debida diligencia reforzada aplicables en materia de violencia laboral y de género.

--- Tales obligaciones no se agotan en la mera recepción formal de denuncias ni en la existencia abstracta de protocolos institucionales, sino que comprenden la adopción oportuna y eficaz de medidas concretas de organización, supervisión y seguimiento destinadas a evitar la reiteración de conductas lesivas, reducir escenarios de exposición y garantizar condiciones de trabajo compatibles con la dignidad humana.

--- En este sentido, la intervención de la empleadora debe proyectarse en la activación efectiva de los dispositivos previstos en la Resolución 4525/24 del C.P.E., en la canalización institucional de las comunicaciones entre las partes y en la implementación de estrategias razonables de prevención y acompañamiento, procurando evitar situaciones de revictimización y el agravamiento del conflicto.

--- Asimismo, corresponde ponderar positivamente que el Ministerio de Educación y Derechos Humanos haya asumido expresamente el compromiso de garantizar condiciones laborales seguras y dignas, preservar un adecuado ambiente laboral y fortalecer los mecanismos institucionales de abordaje de situaciones de violencia y conflictividad laboral.

--- Desde esta perspectiva, si bien la determinación concreta de la distribución funcional interna y de la asignación de tareas corresponde primariamente a la esfera organizativa

propia de la Administración, ello no releva a la empleadora de su responsabilidad de adoptar todas aquellas medidas razonablemente disponibles para minimizar situaciones de contacto innecesario, asegurar canales adecuados de interacción y sostener un entorno laboral libre de hostilidad.

--- Es precisamente la Administración, por su posición institucional y sus facultades de dirección y organización, quien se encuentra en mejores condiciones para implementar mecanismos eficaces de prevención, seguimiento y contención, recayendo sobre ella la responsabilidad primaria de garantizar la efectividad real de las pautas aquí establecidas.

--- En tal inteligencia, las medidas aquí dispuestas no poseen carácter rígido ni definitivo, pudiendo ser reencauzadas, complementadas o adecuadas tanto por este Tribunal como por la propia Administración empleadora, conforme la evolución de las circunstancias y las necesidades funcionales e institucionales que pudieran presentarse.

--- A tales efectos, la empleadora deberá informar en estas actuaciones las decisiones organizativas, preventivas o de resguardo que adopte en relación con la situación aquí tratada, a fin de posibilitar el adecuado seguimiento judicial de las medidas implementadas.

--- En tales condiciones, y ponderando especialmente los compromisos asumidos por las partes, la intervención activa comprometida por la empleadora y la existencia de pautas concretas de organización, prevención y resguardo orientadas a disminuir los factores de conflictividad y exposición, corresponde considerar que, en esta etapa, se encuentran provisionalmente restablecidas las condiciones mínimas de protección y convivencia laboral que motivaron la intervención de este Tribunal.

En consecuencia, resulta procedente disponer la conclusión de las presentes actuaciones, sin perjuicio del seguimiento, revisión y eventual readecuación de las medidas aquí establecidas, así como de la posibilidad de reactivar estas actuaciones frente a nuevas circunstancias que así lo justifiquen.

--- Por todo lo expuesto, en mi carácter de jueza de trámite de la **CAMARA SEGUNDA DEL TRABAJO** de la IIIª Circunscripción Judicial, **RESUELVO**:

--- **I)** Dar por concluidas estas actuaciones, en función de lo expuesto en los considerandos, y ordenar el archivo de la causa, sin perjuicio de que la denunciante pueda poner en conocimiento de este Tribunal nuevos hechos que eventualmente importen un accionar ilegítimo por parte del involucrado, caso en el cual podrá requerirse la reactivación de estas actuaciones o la adopción de nuevas medidas de

protección, como así también ante conductas omisivas de la empleadora. Costas por su orden.

--- **II)** Hacer saber a las partes que deberán, en lo sucesivo, ajustar su conducta a las pautas de conducta y medidas de resguardo explicitadas en los puntos 1) a 5) del decisorio.

--- **III)** Hacer saber al Ministerio de Educación y Derechos Humanos de la Provincia de Río Negro que, en su carácter de empleadora, deberá continuar interviniendo de manera activa en la organización del ámbito laboral de la denunciante, procurando la efectiva implementación de los protocolos aplicables y la adopción de las medidas consensuadas en autos.

--- **IV)** Hacer saber a la empleadora que las medidas aquí establecidas podrán ser complementadas, readecuadas o modificadas conforme las necesidades organizativas y preventivas que pudieran suscitarse, debiendo informar en autos toda decisión relevante que adopte en relación con la implementación y seguimiento de las pautas dispuestas.

--- **V)** Todo ello sin perjuicio de las facultades de este Tribunal para disponer nuevas medidas en caso de verificarse situaciones que importen un apartamiento de las pautas aquí establecidas.

--- **VI)** Regular honorarios al letrado patrocinante de la denunciante, Dr. Matías Heppner, en la suma de de \$ 242.901 (3 jus) y los del letrado del denunciado, Dr. Fernando Valenzuela, en la suma de \$ 242.901 (3 jus).

--- **VII)** Regístrese y protocolícese por sistema.-

--- **VIII)** En los términos de la Ley 5631, hágase saber a las partes que quedarán notificadas conforme artículo 25.-