



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires
Fuero Contencioso Administrativo y Tributario

2024 - Año del 30° Aniversario de la Autonomía de la Ciudad de Buenos Aires

CÁMARA DE APELACIONES EN LO CATyRC - SALA I SECRETARÍA UNICA
NARTALLO, GLADYS EDITH CONTRA GCBA SOBRE MEDIDA CAUTELAR AUTONOMA

Número: EXP 33998/2024-0

CUIJ: EXP J-01-00033998-5/2024-0

Actuación Nro: 1720865/2024

En la Ciudad de Buenos Aires.

VISTOS:

Estos autos para resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte actora (actuación N° 1287073/2024) contra la resolución del 13/6/24 (actuación N° 1218791/2024) mediante la cual, el magistrado de grado, rechazó la medida autosatisfactiva peticionada.

CONSIDERANDO:

I. La Sra. Gladys Edith Nartallo, promovió la presente acción contra el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (en adelante, GCBA), con el fin de que mediante el dictado de una medida autosatisfactiva se le ordene el pase de la accionante de su lugar de trabajo al Sector de Hemodinamia del Hospital General de Agudos Dr. Juan A. Fernández y/o del Hospital General de Agudos Bernardino Rivadavia y/o a un CESAC de la zona cercana al barrio de Constitución, o al lugar donde indicara al momento de ejecutarse la medida peticionada, respetando su estabilidad laboral y su escalafón actual (v. escrito inicial, actuación n° 567543/2024)).

Adujo que se veía obligada a requerir la presente medida ante el incumplimiento, por parte del GCBA, de lo dispuesto en el art. 13 de la Ley 1225 de Violencia Laboral en el Sector Público.

Relató que el 11 de julio de 2017 ingresó a trabajar como enfermera en el Hospital General de Agudos “Dr. Cosme Argerich”, en el servicio en neurocirugía donde desarrolló sus funciones sin ningún inconveniente ni conflicto laboral. Destacó que, sin embargo, en el año 2019, fue destinada arbitrariamente a otro servicio y allí comenzó a sufrir “*persecución y acoso laboral de manera reiterada y permanente,*

convirtiendo [su] jornada laboral en un verdadero calvario”. Adujo haber sufrido varios cambios de servicio sin fundamentación alguna y a su vez que se la presiona constantemente para que cambie de turnos.

Añadió que es la única enfermera que no cuenta con un locker o armario para guardar sus pertenencias y que, a su vez, le esconden las planillas de firmas como así también el “report” de novedades del servicio, entre otras cuestiones.

Explicó que las formas de dirigirse hacia su persona y las provocaciones de ira se volvieron, a fuerza de repetición, una constante naturalizada en su entorno laboral y que además, los turnos en que trabaja son de 25 pacientes para 2 enfermeras y/o enfermeros, de modo que se sobrecargan sus tareas laborales en su turno. Mantuvo que eso no solo perjudica su stress laboral, sino que, a su vez, aumenta el riesgo de eventos adversos.

Mantuvo que esas conductas de violencia y maltrato fueron promovidas por sus propios colegas y por la jefatura de enfermería.

Sostuvo que, a raíz de todos esos eventos, ha sufrido insomnio, dolor de cabeza, trastornos gastrointestinales, etc., y que, en cuanto a su salud mental, tuvo que iniciar tratamiento psiquiátrico en el año 2020, por cuadro de ansiedad generalizada con ataques de pánico y síntomas somáticos, debiendo requerir licencia psiquiátrica por varios meses.

Indicó que se encontraba actualmente medicada con un antidepresivo y un ansiolítico.

Destacó que su concepto laboral había sido excelente y que ello surgía de todas sus evaluaciones de personal, hasta que, en las de los últimos dos años (2022 y 2023), se le cargaron -sin ningún fundamento- evaluaciones negativas.

Hizo saber que efectuó diversas denuncias de violencia laboral en los términos de la Ley N° 1225 ante su empleador solicitando el traslado de su lugar de trabajo, pero que tales requerimientos habían sido desoídos y había debido continuar prestando servicio junto con las personas que denunciaba, todo lo cual fue destruyendo su salud mental.

Dio detallada cuenta de las diversas presentaciones realizadas con el objeto de que se frenara *“el hostigamiento, abuso de poder y todo acto de violencia laboral y psíquica hacia [su] persona”* y de que se la cambiara de lugar de trabajo, así como de

las impugnaciones que efectuara de las evaluaciones negativas de desempeño que recibiera. Adujo asimismo haber sido sancionada en virtud de las referidas denuncias y haber cuestionado los respectivos actos sancionatorios.

Destacó que hasta el momento el GCBA no había resuelto el pedido de pase a otra institución que oportunamente solicitara en presentaciones de fecha 23/09/19 y 3/02/23.

Concluyó señalando que se encuentra *“en un estado de indefensión total ante el accionar ilegal consistente en una conducta de acoso laboral de colegas enfermeros y enfermeras así como de Jefes del Departamento de Enfermería, sostenida en el tiempo y amparada en el laberinto burocrático de la administración local, la cual ejerce una tolerancia corporativa de dichas conductas cuando son a su vez materializadas por su personal jerárquico en perjuicio del personal que revista en el escalafón inferior a su cargo”*.

En ese orden de ideas explicó que *“[l]os hechos reseñados y la completa incertidumbre acerca de por cuánto tiempo más [se] encontrar[á] expuesta al maltrato moral al que [ha venido siendo] sometida”* la habían conducido a iniciar la presente acción.

Fundó su pretensión, argumentó sobre la configuración de los requisitos de procedencia de la medida peticionada, ofreció prueba y solicitó que, en consecuencia, se dictase la medida cautelar autosatisfactiva solicitada.

II. Recibida la causa, y previo a todo trámite, el magistrado de grado requirió al GCBA - Ministerio de Salud- que, en el término de cinco (5) días, informase sobre la actual situación de revista de la actora, como así también que acompañara a estos autos copia de su legajo personal actualizado y todas las actuaciones administrativas que se hubieran generado como consecuencia de los múltiples reclamos y solicitudes de cambio de servicio efectuados por la actora (actuación N° 577472/2024). Tras diversas contingencias procesales, el 23/05/2024 el GCBA acompañó las actuaciones administrativas solicitadas (actuación N° 1063548/2024), a las que, en adelante, se hará referencia como *“actuaciones administrativas”*.

III. En ese marco, habiendo dado intervención al Ministerio Público Fiscal, con fecha 13/6/24, el magistrado de grado rechazó la medida peticionada.

En primer lugar, señaló los requisitos de procedencia de las medidas autosatisfactivas y el carácter restrictivo con que debe ponderarse su configuración.

Sentado ello, tras repasar el marco normativo involucrado, en particular los términos de la Ley N° 1225, y referirse a los criterios de apreciación de la prueba; mantuvo que *“analizando en su conjunto las pruebas acompañadas a la causa (la adjuntada con la demanda y la recabada a raíz de la medida dispuesta el día 26/03/2024) de acuerdo al principio de la sana crítica que rige en esta materia (art. 312 del CCAyT), independientemente de las alegaciones efectuadas por la actora en la demanda y de la cantidad de denuncias que realizó en sede administrativa, no p[odía] valorarse que los hechos a los que ella se refirió al realizar su presentación h[ubieran] sido sistemáticos, recurrentes, continuos o repetidos, tal como la ley exige para que las autoridades correspondientes y/o la justicia adopte medidas al respecto”*.

En esa senda, analizó la prueba arrimada a la causa, advirtiendo *“una multiplicidad de actos relacionados con las denuncias que la actora realizó en sede administrativa”*. Señaló que de ellas surgía que, en sede administrativa, oportunamente se había abierto un sumario por el cual se investigaron los hechos denunciados por la Sra. Nartallo en los términos de la Ley N° 1225, y que podían observarse *“versiones contradictorias acerca de los hechos expuestos en la demanda”*.

Al respecto destacó que si bien *“[p]or un lado, la Sra. Nartallo adujo ser víctima de acosos laborales por parte de compañeros del sector y jefes inmediatos (hechos que forman parte de sus denuncias) [...], por el otro lado, de las actuaciones acompañadas surg[ía] [...] la otra versión de los hechos y pruebas ya adquiridas para el sumario que darían cuenta de una versión diametralmente distinta a la alegada por la actora [...]*”.

En esa senda, el magistrado se refirió a declaraciones obrantes en las actuaciones administrativas, de las que surgiría la referida versión contradictoria de los hechos denunciados.

Por otra parte, dio también cuenta de un informe acompañado por el GCBA en el que se menciona que, según información brindada por el Hospital Argerich, mediante Expediente Electrónico N°EX-2020-16896639-GCABA-MSGC y sumario N° 180/2020, había tramitado *“una denuncia formulada en el año 2020 de objeto similar*

contra una de las agentes que aquí nos ocupan, a saber C.R., habiéndose ordenado el archivo de la misma por no haber configurado su conducta hechos de violencia y/o acoso laboral”. En base a ello, el magistrado sostuvo que, “si -en efecto- tal como se desprende de lo transcripto, en el Sumario Nro.180/2020 fueron abordados e investigados los hechos aquí denunciados y en él se concluyó, respecto de las personas allí investigados, que no hubo conductas que pudieran ser calificadas en los términos de la Ley 1225 (conf. Resol. NO-2024-20315741-GCABA-DGLTMSGC, de fecha 21/12/2022, por la que se cerró el sumario citado – ver pág.524), en modo alguno [tales conductas] puede[n] ser objeto de análisis en esta causa judicial”.

Continuó explicando al respecto, que en el referido expediente C.E.E. N°2020-16896639-GCABA-MSGC, se había dispuesto instruir “*sumario administrativo a los fines de investigar los hechos y atribuir o deslindar responsabilidades respecto de la presentación efectuada por la agente G. E. N., a través de la cual se denuncian situaciones de violencia laboral por parte de C. R., M. D. y O. T., presuntamente ocurridas en el ámbito del Hospital General de Agudos "Dr. Cosme Argerich" y que encuadrarían en las previsiones establecidas por la Ley N°1225, Texto Consolidado por la Ley 6017*”, y que ello había concluido en un archivo.

En esa línea de razonamiento, el *a quo* sostuvo que “*valorar nuevamente lo hechos de ese sumario concluido en esta causa judicial como para meritar la procedencia de la medida requerida por la actora, sería tanto como reeditar aquella investigación sólo con el fin de catalogar los eventos denunciados como ‘recurrentes’ o ‘sistemáticos’ [...]*”; lo que entendió claramente violatorio de la garantía constitucional del “*non bis in idem*”.

A su vez, entendió que, independientemente de lo que pudiera llegar a resolverse en sede administrativa en el marco del sumario N° 700/23 que aún continuaba abierto, no se presentaban los presupuestos de sistematicidad y recurrencia exigidos por la Ley N° 1225 como configurativos de violencia laboral.

En ese sentido puntualizó que no podía “*indiciariamente [...] colegirse que los superiores de la [accionante] y/o sus compañeros de sector se hubieran organizado a esos efectos; o al menos no sin caer en el campo de las meras suposiciones*”. Enfatizó, en esa dirección, que tampoco se advertía que los episodios referidos por la actora hubieran sido “recurrentes”, sino que revestían el carácter de aislados. En ese sentido,

advirtió que, pese a las denuncias formuladas por la accionante en distintos lugares y oficinas, sólo eran diferentes, los hechos que fueron objeto de la denuncia del 2019 y los de la formulada en el año 2023, mientras que el resto de las presentaciones, referían a los mismos hechos, de una u otra denuncia. Hizo hincapié en que la multiplicidad de presentaciones realizadas por la actora, no convertían a los hechos denunciados como recurrentes, sino que, en la mayoría de sus presentaciones en sede administrativa, la actora se refería a los mismos hechos.

Agregó que, para que algo pudiera ser considerado “*sistemático*” tal como lo exige la norma, debía ser “*parte de un sistema, de una organización y con una metodología propia*” y que ello no era “*lo que advertía de los episodios denunciados por la actora*”. “*En efecto, ni de los hechos relatados en el escrito inicial, ni de las actuaciones administrativas referidas, indiciariamente puede colegirse que los superiores de la Sra. Nartallo y/o sus compañeros de sector se hubieran organizado a esos efectos; o al menos no sin caer en el campo de las meras suposiciones*”.

De igual modo, resaltó que tampoco veía que hubieran sido “*recurrentes*”. Por el contrario, entendió que “*fueron todos episodios aislados, aunque investigados por la Administración de modo tardío generando la sensación de ser actuales. Para que algo pueda ser considerado recurrente, debe tener características repetitivas o periódicas; y no es lo que puede advertirse de los casos denunciados por la actora*”.

IV. Contra dicha resolución se alzó la actora, quien sostuvo que lo decidido le causa un gravamen irreparable (actuación N° 1287073/2024).

Por un lado, señaló que su parte no se encontraba “*solicitando que el Sr. Juez se expidiera sobre el sumario en el que se analizan los hechos denunciados por la actora, ni sobre las denuncias efectuadas en sede administrativa, sino que lo que solicitaba, era una “medida de resguardo conforme el art. 13 de la Ley 1225, ante las corroboradas denuncias de violencia laboral*”, medida que había sido solicitada ante el GCBA previamente, sin respuesta alguna.

Enfatizó que el hecho –reconocido por el a quo– de que aún se encuentra un sumario pendiente de resolución, el sumario nro. 700/2023, constituía “*un presupuesto válido para la obtención de una medida de resguardo, tal como la solicitada en el escrito de inicio*”.

Cuestionó asimismo que el Sr. Juez no hubiera *“tenido en cuenta la conclusión del informe pericial adjunto en las presentes actuaciones de fecha 18/03/24”* en el que se concluyó que su parte presenta *“trastorno de ansiedad y signos compatibles con violencia ejercida en el ámbito laboral”* y se encuentra realizando tratamiento psiquiátrico y psicofarmacológico.

Mantuvo que *“continuando el modo de razonamiento del Sr. Juez, sólo podría acceder a una medida de resguardo en el marco del art. 13 de la ley 1225, si hubiera una decisión administrativa favorable a [su] denuncia de violencia laboral [n]o bastando con ello la demostración de una denuncia de violencia laboral pendiente de resolución y la comprobación de [su] débil estado de salud mental”*.

Argumentó que, teniendo en cuenta la dilatoria y omisiva conducta del GCBA en resolver las denuncias presentadas por su parte, *“el rechazo a la medida autosatisfactiva solicitada en el escrito de inicio pon[ía] en riesgo [su] situación de salud mental y afecta[ba] gravemente [su] salud en general”*.

En esa senda, concluyó señalando que *“de no brindarse la tutela necesaria los daños que se producirían, teniendo en cuenta [su] deficitario estado de salud, conllevaría un daño de imposible reparación ulterior”*.

V. Arribadas las actuaciones a esta Sala, tomó intervención el Ministerio Público Fiscal (actuación N° 1463102/2024) y fueron elevadas al acuerdo (actuación N° 1464112/2024).

Con posterioridad a ello, con fecha 13/8/24, se presentó la actora y presentó un escrito en el que, a fin de mantener actualizada su situación de salud, acompañó un nuevo certificado médico suscripto por su médica psiquiatra tratante, en el que se da cuenta de que continúa padeciendo de *“[...] trastorno de ansiedad generalizada, con síntomas somáticos, y crisis de angustia y astenia, fatiga, vinculada a miedo e incertidumbre respecto a su situación laboral”*, se destaca que no se encuentra todavía en condiciones de retomar su actividad laboral, y se *“indica alejamiento laboral hasta nuevo control en 30 días”* (actuación N° 1662235/2024).

VI. Llegado este punto, antes de abordar el análisis de los agravios planteados por la recurrente, conviene por dar cuenta del marco jurídico invocado por la peticionante en sustento de su pretensión.

Al respecto cabe señalar que en el ámbito de la CABA existe un robusto marco normativo que protege la integridad personal de los trabajadores públicos y privados frente a *situaciones de violencia laboral*, e impone a los empleadores (entre ellos, el GCBA) diversos deberes orientados a su prevención y, eventualmente, a la reparación de sus consecuencias.

En particular, cabe citar la Ley N° 1225 que *“tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral del sector público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”* (art. 1°).

Dicha ley define a la violencia laboral como *“las acciones y omisiones de personas o grupo de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en forma sistemática y recurrente, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de un trabajador/a, mediante acoso sexual, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y/o social”* y a la vez estipula que *“[s]e considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica, u otra condición análoga”* (art. 2°).

A su vez, la ley especifica que se entiende por maltrato psíquico y social *“a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, uso deliberado del poder, abuso verbal, intimidación desprecio y crítica”*, definiendo como tal, de manera enunciativa, a una serie de acciones ejercidas contra el trabajador entre las que cabe citar: ” e) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización; h) Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto; i) Promover su hostigamiento psicológico; k) Privarlo/a de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos; l) Obstaculizar y/o imposibilitar el ascenso del empleado/a de manera infundada y/o arbitraria; n) Gritar, insultar o tratar de manera ofensiva al personal de inferior jerarquía; o) Negar cursos de capacitación o actualización que son concedidos

a otros empleados en situaciones similares; p) Negar en forma injustificada y repetida permisos a los que tiene derecho” (art. 4º).

Asimismo, considera acoso a “la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras, gestos, bromas, o insultos en razón de su género, orientación sexual, ideología, edad, nacionalidad u origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas, situación familiar, social, económica, o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo” (art. 6).

En este sentido en el art. 7º se prevé que las conductas “definidas en los artículos 3º al 6º deben ser sancionadas con suspensión de hasta 30 días, cesantía o exoneración, sin prestación de servicios ni percepción de haberes, teniendo en cuenta la gravedad de la falta y los perjuicios causados”. A tal fin se estipula que “[l]a víctima debe comunicar al superior jerárquico inmediato la presunta comisión del hecho ilícito sancionado por esta Ley, salvo que fuere éste quien lo hubiere cometido, en cuyo caso debe informarlo al/la funcionario/a superior al/la denunciado/a” (art. 8º) , y se estatuye que la “autoridad jerárquica del área que haya sido notificado de la existencia de hechos de violencia laboral es responsable por las actuaciones del personal a su cargo contra cualquier trabajador, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación” (art. 9º).

Finalmente, en su art. 13. la citada ley establece que “[n]ingún trabajador/a que haya sido víctima de violencia laboral, que haya denunciado las mismas o haya comparecido como testigo, podrá sufrir perjuicio alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito, cuando el mismo le fuera ocasionado como represalia por su denuncia o testimonio. Se presume, salvo prueba en contrario, que la cesantía o exoneración y cualquier alteración en las condiciones de empleo que resulte perjudicial para la persona afectada, obedece a su denuncia o participación en el procedimiento relacionado con la violencia laboral, cuando dicha alteración ocurre dentro de los seis (6) meses subsiguientes a su denuncia o participación”.

VII. En este marco, asiste razón a la recurrente, cuando cuestiona la decisión de grado por haber valorado si los hechos por ella denunciados resultaban o no

“sistemáticos, recurrentes, continuos o repetidos” y en base, a ello denegado la medida peticionada.

En efecto, tal como lo señala en su escrito de expresión de agravios, su planteo no está encaminado a que se revise lo resuelto en sede administrativa, ni a obtener un pronunciamiento judicial respecto a las denuncias por ella efectuadas pendientes de resolución; sino a que, en base a lo dispuesto en el art. 13 de la Ley N° 1225 se adopten medidas de resguardo de su situación de empleo y su salud, en su calidad de denunciante de violencia laboral.

Circunscripto de ese modo el *thema decidendum*, se advierte que el magistrado de grado se extralimitó al evaluar la verosimilitud de las denuncias efectuadas por la actora, e incluso habría adelantado opinión respecto de hechos que estarían aun siendo objeto de análisis en el marco del sumario administrativo N° 700/23 que se encuentra abierto.

Es asimismo acertada, la observación efectuada por la recurrente cuando controvierte el modo de *razonamiento del Sr. Juez*, en virtud del cual “*sólo podría acceder a una medida de resguardo en el marco del art. 13 de la ley 1225, si hubiera una decisión administrativa favorable a [su] denuncia de violencia laboral [...]*” no bastando para ello “*la demostración de una denuncia de violencia laboral pendiente de resolución y la comprobación de [su] débil estado de salud mental*”.

Así las cosas, en base a las consideraciones expuestas, corresponde revocar el pronunciamiento atacado.

VIII. Ahora bien, de lo resuelto *supra* no se sigue, necesariamente, que la medida solicitada resulte de por sí procedente, ni que el cauce procesal escogido por la accionante sea apropiado para su análisis y eventual otorgamiento.

En este sentido, no puede pasarse por alto que la acción ha sido planteada como una medida autosatisfactiva, respecto de las cuales, se ha señalado que “[...] *constituyen un requerimiento judicial urgente que se agota con su despacho favorable, es decir, que no resulta necesaria la promoción de una acción principal*” y que requieren para su procedencia, “*la existencia de una alta probabilidad de que lo requerido es jurídicamente atendible, por un lado, y una situación de urgencia que apareje el peligro de frustración del derecho que se pretende proteger, por el otro*”.

A su vez, dado que el otorgamiento de una medida autosatisfactiva implica que la situación litigiosa sea resuelta de manera definitiva sin que resulte necesaria una acción principal y que, además, su procedencia presupone la ineficacia de una medida precautoria, se indicó que las medidas autosatisfactivas son excepcionales (cf. esta Sala in re "Villafañe, María del Valle y otros c/ GCBA y otros s/ amparo –art. 14, CCABA-", expte. n° EXP 40229/1, del 13 de abril de 2011).

En esta senda, se explica que el surgimiento de las medidas autosatisfactivas, como especie del género de los procesos urgentes, obedeció a la percepción de que ciertas situaciones no encontraban solución adecuada mediante las medidas precautorias tradicionales. Se trata, por lo tanto, de un instituto ideado para responder de forma expedita y eficaz cuando la situación urgente que motiva su dictado no requiere, para su resolución definitiva, la promoción de una acción principal (Peyrano, Jorge W., "Los nuevos ejes de la reforma procesal civil: la medida autosatisfactiva", E.D., 24/10/96).

En tal sentido, se enfatiza que la última circunstancia mencionada —esto es, el hecho de que la situación litigiosa pueda ser decidida de manera definitiva sin que resulte necesaria una acción principal—, así como el hecho de que proceden ante la ineficacia de una medida precautoria, definen el carácter nítidamente excepcional de las medidas autosatisfactivas.

IX. Bajo este entendimiento, aun circunscrito el *thema decidendum* a resolver la procedencia de una medida en los términos del art. 13 de la Ley N° 1225, este tribunal considera que no resulta procedente tratar lo peticionado dentro del acotado marco procesal característico de las medidas autosatisfactivas, correspondiendo reencausar la acción como una acción de amparo.

Es que, por un lado, no se advierte que lo peticionado, en tanto pretende que se disponga el pase de la actora a otro lugar de trabajo a fin de resguardar su derecho a la salud en su calidad de denunciante de violencia, no pueda ser atendido mediante el dictado de una medida precautoria, en el marco de un proceso principal en el que, mediando la correspondiente contradicción y producción de pruebas, pudiera evaluarse la verosimilitud del derecho de la accionante y la legitimidad o ilegitimidad de la conducta de la demandada.

Ello, a su vez, permitiría supeditar la persistencia de una medida de características tales como el traslado del lugar de trabajo peticionado – con sus previsibles consecuencias organizativas y de servicio–; a lo que se resuelva, en definitiva, respecto al accionar de la demandada.

X. En base a todo lo expuesto, corresponde hacer parcialmente lugar al recurso interpuesto, revocar la sentencia apelada en lo que ha sido materia de agravio, y ordenar a la actora a readecuar su demanda como una acción de amparo conforme lo establece el art. 14 de la CCABA y en los términos establecidos en la Ley N° 2145.

XI. Conforme la decisión adoptada, corresponde remitir los autos a la Secretaría General del Fuero, a efectos de que, por medio del pertinente sorteo, se asigne nueva radicación a las actuaciones para que continúen su trámite.

XII. Sin perjuicio del modo en que se decide, atendiendo a la temática involucrada, los hechos puestos a conocimiento de la alzada, el régimen tuitivo que inspira la Ley N° 1225 y la necesidad de preservar el estado de salud de la actora que se invoca lesionado; corresponde, en el marco de las facultades conferidas a este Tribunal por el art. 181 del CCAyT (t.c. 2022), ordenar al GCBA que –como medida pre cautelar– adopte, dentro de los cinco (5) días de notificado, las medidas que estime apropiadas y resulten aceptadas por la actora, tendientes a garantizar que pueda ejercer los derechos que le asisten como trabajadora sin temor a represalias, sanciones o malos tratos de parte de sus superiores y pares.

Medida que deberá persistir hasta tanto el tribunal de grado se pronuncie sobre la petición cautelar cautelar que la actora eventualmente formule en el marco de la acción que, conforme lo aquí dispuesto, interponga la parte actora; o se venciera el plazo otorgado para la readecuación ordenada sin que la actora le diera cumplimiento, o lo hiciera sin peticionar medida cautelar alguna.

Disidencia parcial del Dr. Pablo C. Mántaras:

I. La Sra. Gladys Edith Nartallo, promovió la presente acción contra el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (en adelante, GCBA), con el fin de que

mediante el dictado de una medida autosatisfactiva se le ordene el pase de la accionante de su lugar de trabajo al Sector de Hemodinamia del Hospital General de Agudos Dr. Juan A. Fernández y/o del Hospital General de Agudos Bernardino Rivadavia y/o a un CESAC de la zona cercana al barrio de Constitución, o al lugar donde indicara al momento de ejecutarse la medida peticionada, respetando su estabilidad laboral y su escalafón actual (v. escrito inicial, actuación n° 567543/2024)).

Adujo que se veía obligada a requerir la presente medida ante el incumplimiento, por parte del GCBA, de lo dispuesto en el art. 13 de la Ley 1225 de Violencia Laboral en el Sector Público.

Relató que el 11 de julio de 2017 ingresó a trabajar como enfermera en el Hospital General de Agudos “Dr. Cosme Argerich”, en el servicio en neurocirugía donde desarrolló sus funciones sin ningún inconveniente ni conflicto laboral. Destacó que, sin embargo, en el año 2019, fue destinada arbitrariamente a otro servicio y allí comenzó a sufrir *“persecución y acoso laboral de manera reiterada y permanente, convirtiendo [su] jornada laboral en un verdadero calvario”*. Adujo haber sufrido varios cambios de servicio sin fundamentación alguna y a su vez que se la presiona constantemente para que cambie de turnos.

Añadió que es la única enfermera que no cuenta con un locker o armario para guardar sus pertenencias y que, a su vez, le esconden las planillas de firmas como así también el “report” de novedades del servicio, entre otras cuestiones.

Explicó que las formas de dirigirse hacia su persona y las provocaciones de ira se volvieron, a fuerza de repetición, una constante naturalizada en su entorno laboral y que además, los turnos en que trabaja son de 25 pacientes para 2 enfermeras y/o enfermeros, de modo que se sobrecargan sus tareas laborales en su turno. Mantuvo que eso no solo perjudica su stress laboral, sino que, a su vez, aumenta el riesgo de eventos adversos.

Mantuvo que esas conductas de violencia y maltrato fueron promovidas por sus propios colegas y por la jefatura de enfermería.

Sostuvo que, a raíz de todos esos eventos, ha sufrido insomnio, dolor de cabeza, trastornos gastrointestinales, etc., y que, en cuanto a su salud mental, tuvo que iniciar tratamiento psiquiátrico en el año 2020, por cuadro de ansiedad generalizada con

ataques de pánico y síntomas somáticos, debiendo requerir licencia psiquiátrica por varios meses.

Indicó que se encontraba actualmente medicada con un antidepresivo y un ansiolítico.

Destacó que su concepto laboral había sido excelente y que ello surgía de todas sus evaluaciones de personal, hasta que, en las de los últimos dos años (2022 y 2023), se le cargaron -sin ningún fundamento- evaluaciones negativas.

Hizo saber que efectuó diversas denuncias de violencia laboral en los términos de la Ley N° 1225 ante su empleador solicitando el traslado de su lugar de trabajo, pero que tales requerimientos habían sido desoídos y había debido continuar prestando servicio junto con las personas que denunciaba, todo lo cual fue destruyendo su salud mental.

Dio detallada cuenta de las diversas presentaciones realizadas con el objeto de que se frenara *“el hostigamiento, abuso de poder y todo acto de violencia laboral y psíquica hacia [su] persona”* y de que se la cambiara de lugar de trabajo, así como de las impugnaciones que efectuara de las evaluaciones negativas de desempeño que recibiera. Adujo asimismo haber sido sancionada en virtud de las referidas denuncias y haber cuestionado los respectivos actos sancionatorios.

Destacó que hasta el momento el GCBA no había resuelto el pedido de pase a otra institución que oportunamente solicitara en presentaciones de fecha 23/09/19 y 3/02/23.

Concluyó señalando que se encuentra *“en un estado de indefensión total ante el accionar ilegal consistente en una conducta de acoso laboral de colegas enfermeros y enfermeras así como de Jefes del Departamento de Enfermería, sostenida en el tiempo y amparada en el laberinto burocrático de la administración local, la cual ejerce una tolerancia corporativa de dichas conductas cuando son a su vez materializadas por su personal jerárquico en perjuicio del personal que revista en el escalafón inferior a su cargo”*.

En ese orden de ideas explicó que *“[l]os hechos reseñados y la completa incertidumbre acerca de por cuánto tiempo más [se] encontrar[á] expuesta al maltrato moral al que [ha venido siendo] sometida”* la habían conducido a iniciar la presente acción.

Fundó su pretensión, argumentó sobre la configuración de los requisitos de procedencia de la medida peticionada, ofreció prueba y solicitó que, en consecuencia, se dictase la medida cautelar autosatisfactiva solicitada.

II. Recibida la causa, y previo a todo trámite, el magistrado de grado requirió al GCBA - Ministerio de Salud- que, en el término de cinco (5) días, informase sobre la actual situación de revista de la actora, como así también que acompañara a estos autos copia de su legajo personal actualizado y todas las actuaciones administrativas que se hubieran generado como consecuencia de los múltiples reclamos y solicitudes de cambio de servicio efectuados por la actora (actuación N° 577472/2024). Tras diversas contingencias procesales, el 23/05/2024 el GCBA acompañó las actuaciones administrativas solicitadas (actuación N° 1063548/2024), a las que, en adelante, se hará referencia como “actuaciones administrativas”.

III. En ese marco, habiendo dado intervención al Ministerio Público Fiscal, con fecha 13/6/24, el magistrado de grado rechazó la medida peticionada.

En primer lugar, señaló los requisitos de procedencia de las medidas autosatisfactivas y el carácter restrictivo con que debe ponderarse su configuración.

Sentado ello, tras repasar el marco normativo involucrado, en particular los términos de la Ley N° 1225, y referirse a los criterios de apreciación de la prueba; mantuvo que *“analizando en su conjunto las pruebas acompañadas a la causa (la adjuntada con la demanda y la recabada a raíz de la medida dispuesta el día 26/03/2024) de acuerdo al principio de la sana crítica que rige en esta materia (art. 312 del CCAyT), independientemente de las alegaciones efectuadas por la actora en la demanda y de la cantidad de denuncias que realizó en sede administrativa, no p[odía] valorarse que los hechos a los que ella se refirió al realizar su presentación h[ubieran] sido sistemáticos, recurrentes, continuos o repetidos, tal como la ley exige para que las autoridades correspondientes y/o la justicia adopte medidas al respecto”*.

En esa senda, analizó la prueba arrojada a la causa, advirtiendo *“una multiplicidad de actos relacionados con las denuncias que la actora realizó en sede administrativa”*. Señaló que de ellas surgía que, en sede administrativa, oportunamente se había abierto un sumario por el cual se investigaron los hechos denunciados por la

Sra. Nartallo en los términos de la Ley N° 1225, y que podían observarse “*versiones contradictorias acerca de los hechos expuestos en la demanda*”.

Al respecto destacó que si bien “[p]or un lado, la Sra. Nartallo adujo ser víctima de acosos laborales por parte de compañeros del sector y jefes inmediatos (hechos que forman parte de sus denuncias) [...], por el otro lado, de las actuaciones acompañadas surg[ía] [...] la otra versión de los hechos y pruebas ya adquiridas para el sumario que darían cuenta de una versión diametralmente distinta a la alegada por la actora [...]”.

En esa senda, el magistrado se refirió a declaraciones obrantes en las actuaciones administrativas, de las que surgiría la referida versión contradictoria de los hechos denunciados.

Por otra parte, dio también cuenta de un informe acompañado por el GCBA en el que se menciona que, según información brindada por el Hospital Argerich, mediante Expediente Electrónico N°EX-2020-16896639-GCABA-MSGC y sumario N° 180/2020, había tramitado “*una denuncia formulada en el año 2020 de objeto similar contra una de las agentes que aquí nos ocupan, a saber C.R., habiéndose ordenado el archivo de la misma por no haber configurado su conducta hechos de violencia y/o acoso laboral*”. En base a ello, el magistrado sostuvo que, “*si -en efecto- tal como se desprende de lo transcripto, en el Sumario Nro.180/2020 fueron abordados e investigados los hechos aquí denunciados y en él se concluyó, respecto de las personas allí investigados, que no hubo conductas que pudieran ser calificadas en los términos de la Ley 1225 (conf. Resol. NO-2024-20315741-GCABA-DGLTMSGC, de fecha 21/12/2022, por la que se cerró el sumario citado – ver pág.524), en modo alguno [tales conductas] puede[n] ser objeto de análisis en esta causa judicial*”.

Continuó explicando al respecto, que en el referido expediente C.E.E. N°2020-16896639-GCABA-MSGC, se había dispuesto instruir “*sumario administrativo a los fines de investigar los hechos y atribuir o deslindar responsabilidades respecto de la presentación efectuada por la agente G. E. N., a través de la cual se denuncian situaciones de violencia laboral por parte de C. R., M. D. y O. T., presuntamente ocurridas en el ámbito del Hospital General de Agudos "Dr. Cosme Argerich" y que encuadrarían en las previsiones establecidas por la Ley N°1225, Texto Consolidado por la Ley 6017*”, y que ello había concluido en un archivo.

En esa línea de razonamiento, el *a quo* sostuvo que “*valorar nuevamente lo hechos de ese sumario concluido en esta causa judicial como para meritar la procedencia de la medida requerida por la actora, sería tanto como reeditar aquella investigación sólo con el fin de catalogar los eventos denunciados como ‘recurrentes’ o ‘sistemáticos’ [...]*”; lo que entendió claramente violatorio de la garantía constitucional del “*non bis in idem*”.

A su vez, entendió que, independientemente de lo que pudiera llegar a resolverse en sede administrativa en el marco del sumario N° 700/23 que aún continuaba abierto, no se presentaban los presupuestos de sistematicidad y recurrencia exigidos por la Ley N° 1225 como configurativos de violencia laboral.

En ese sentido puntualizó que no podía “*indiciariamente [...] colegirse que los superiores de la [accionante] y/o sus compañeros de sector se hubieran organizado a esos efectos; o al menos no sin caer en el campo de las meras suposiciones*”. Enfatizó, en esa dirección, que tampoco se advertía que los episodios referidos por la actora hubieran sido “recurrentes”, sino que revestían el carácter de aislados. En ese sentido, advirtió que, pese a las denuncias formuladas por la accionante en distintos lugares y oficinas, sólo eran diferentes, los hechos que fueron objeto de la denuncia del 2019 y los de la formulada en el año 2023, mientras que el resto de las presentaciones, referían a los mismos hechos, de una u otra denuncia. Hizo hincapié en que la multiplicidad de presentaciones realizadas por la actora, no convertían a los hechos denunciados como recurrentes, sino que, en la mayoría de sus presentaciones en sede administrativa, la actora se refería a los mismos hechos.

Agregó que, para que algo pudiera ser considerado “*sistemático*” tal como lo exige la norma, debía ser “*parte de un sistema, de una organización y con una metodología propia*” y que ello no era “*lo que advertía de los episodios denunciados por la actora*”. “*En efecto, ni de los hechos relatados en el escrito inicial, ni de las actuaciones administrativas referidas, indiciariamente puede colegirse que los superiores de la Sra. Nartallo y/o sus compañeros de sector se hubieran organizado a esos efectos; o al menos no sin caer en el campo de las meras suposiciones*”.

De igual modo, resaltó que tampoco veía que hubieran sido “*recurrentes*”. Por el contrario, entendió que “*fueron todos episodios aislados, aunque investigados por la Administración de modo tardío generando la sensación de ser actuales. Para que algo*

pueda ser considerado recurrente, debe tener características repetitivas o periódicas; y no es lo que puede advertirse de los casos denunciados por la actora”.

IV. Contra dicha resolución se alzó la actora, quien sostuvo que lo decidido le causa un gravamen irreparable (actuación N° 1287073/2024).

Por un lado, señaló que su parte no se encontraba *“solicitando que el Sr. Juez se expidiera sobre el sumario en el que se analizan los hechos denunciados por la actora, ni sobre las denuncias efectuadas en sede administrativa, sino que lo que solicitaba, era una “medida de resguardo conforme el art. 13 de la Ley 1225, ante las corroboradas denuncias de violencia laboral”, medida que había sido solicitada ante el GCBA previamente, sin respuesta alguna.*

Enfatizó que el hecho –reconocido por el a quo– de que aún se encuentra un sumario pendiente de resolución, el sumario nro. 700/2023, constituía *“un presupuesto válido para la obtención de una medida de resguardo, tal como la solicitada en el escrito de inicio”.*

Cuestionó asimismo que el Sr. Juez no hubiera *“tenido en cuenta la conclusión del informe pericial adjunto en las presentes actuaciones de fecha 18/03/24”* en el que se concluyó que su parte presenta *“trastorno de ansiedad y signos compatibles con violencia ejercida en el ámbito laboral”* y se encuentra realizando tratamiento psiquiátrico y psicofarmacológico.

Mantuvo que *“continuando el modo de razonamiento del Sr. Juez, sólo podría acceder a una medida de resguardo en el marco del art. 13 de la ley 1225, si hubiera una decisión administrativa favorable a [su] denuncia de violencia laboral [n]o bastando con ello la demostración de una denuncia de violencia laboral pendiente de resolución y la comprobación de [su] débil estado de salud mental”.*

Argumentó que, teniendo en cuenta la dilatoria y omisiva conducta del GCBA en resolver las denuncias presentadas por su parte, *“el rechazo a la medida autosatisfactiva solicitada en el escrito de inicio pon[ía] en riesgo [su] situación de salud mental y afecta[ba] gravemente [su] salud en general”.*

En esa senda, concluyó señalando que *“de no brindarse la tutela necesaria los daños que se producirían, teniendo en cuenta [su] deficitario estado de salud, conllevaría un daño de imposible reparación ulterior”.*

V. Arribadas las actuaciones a esta Sala, tomó intervención el Ministerio Público Fiscal (actuación N° 1463102/2024) y fueron elevadas al acuerdo (actuación N° 1464112/2024).

Con posterioridad a ello, con fecha 13/8/24, se presentó la actora y presentó un escrito en el que, a fin de mantener actualizada su situación de salud, acompañó un nuevo certificado médico suscripto por su médica psiquiatra tratante, en el que se da cuenta de que continúa padeciendo de "[...] *trastorno de ansiedad generalizada, con síntomas somáticos, y crisis de angustia y astenia, fatiga, vinculada a miedo e incertidumbre respecto a su situación laboral*", se destaca que no se encuentra todavía en condiciones de retomar su actividad laboral, y se “indica *alejamiento laboral hasta nuevo control en 30 días*” (actuación N° 1662235/2024).

VI. Llegado este punto, antes de abordar el análisis de los agravios planteados por la recurrente, conviene por dar cuenta del marco jurídico invocado por la peticionante en sustento de su pretensión.

Al respecto cabe señalar que en el ámbito de la CABA existe un robusto marco normativo que protege la integridad personal de los trabajadores públicos y privados frente a *situaciones de violencia laboral*, e impone a los empleadores (entre ellos, el GCBA) diversos deberes orientados a su prevención y, eventualmente, a la reparación de sus consecuencias.

En particular, cabe citar la Ley N° 1225 que “*tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral del sector público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*” (art. 1°).

Dicha ley define a la violencia laboral como “*las acciones y omisiones de personas o grupo de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en forma sistemática y recurrente, atentan contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de un trabajador/a, mediante acoso sexual, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y/o social*” y a la vez estipula que “[s]e considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se

encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica, u otra condición análoga” (art. 2º).

A su vez, la ley específica que se entiende por maltrato psíquico y social “*a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, uso deliberado del poder, abuso verbal, intimidación desprecio y crítica*”, definiendo como tal, de manera enunciativa, a una serie de acciones ejercidas contra el trabajador entre las que cabe citar: ” e) *Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización; h) Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto; i) Promover su hostigamiento psicológico; k) Privarlo/a de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos; l) Obstaculizar y/o imposibilitar el ascenso del empleado/a de manera infundada y/o arbitraria; n) Gritar, insultar o tratar de manera ofensiva al personal de inferior jerarquía; o) Negar cursos de capacitación o actualización que son concedidos a otros empleados en situaciones similares; p) Negar en forma injustificada y repetida permisos a los que tiene derecho” (art. 4º).*

Asimismo, considera acoso a “*la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras, gestos, bromas, o insultos en razón de su género, orientación sexual, ideología, edad, nacionalidad u origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas, situación familiar, social, económica, o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo*” (art. 6).

En este sentido en el art. 7º se prevé que las conductas “*definidas en los artículos 3º al 6º deben ser sancionadas con suspensión de hasta 30 días, cesantía o exoneración, sin prestación de servicios ni percepción de haberes, teniendo en cuenta la gravedad de la falta y los perjuicios causados*”. A tal fin se estipula que “[l]a víctima debe comunicar al superior jerárquico inmediato la presunta comisión del hecho ilícito sancionado por esta Ley, salvo que fuere éste quien lo hubiere cometido, en cuyo caso debe informarlo al/la funcionario/a superior al/la denunciado/a” (art. 8º) , y se estatuye que la “*autoridad jerárquica del área que haya sido notificado de la existencia de hechos de violencia laboral es responsable por las actuaciones del personal a su cargo contra cualquier trabajador, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación*” (art. 9º).

Finalmente, en su art. 13. la citada ley establece que “[n]ingún trabajador/a que haya sido víctima de violencia laboral, que haya denunciado las mismas o haya comparecido como testigo, podrá sufrir perjuicio alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito, cuando el mismo le fuera ocasionado como represalia por su denuncia o testimonio. Se presume, salvo prueba en contrario, que la cesantía o exoneración y cualquier alteración en las condiciones de empleo que resulte perjudicial para la persona afectada, obedece a su denuncia o participación en el procedimiento relacionado con la violencia laboral, cuando dicha alteración ocurre dentro de los seis (6) meses subsiguientes a su denuncia o participación”.

VII. En este marco, asiste razón a la recurrente, cuando cuestiona la decisión de grado por haber valorado si los hechos por ella denunciados resultaban o no “sistemáticos, recurrentes, continuos o repetidos” y en base, a ello denegado la medida peticionada.

En efecto, tal como lo señala en su escrito de expresión de agravios, su planteo no está encaminado a que se revise lo resuelto en sede administrativa, ni a obtener un pronunciamiento judicial respecto a las denuncias por ella efectuadas pendientes de resolución; sino a que, en base a lo dispuesto en el art. 13 de la Ley N° 1225 se adopten medidas de resguardo de su situación de empleo y su salud, en su calidad de denunciante de violencia laboral.

Circunscripto de ese modo el *thema decidendum*, se advierte que el magistrado de grado se extralimitó al evaluar la verosimilitud de las denuncias efectuadas por la actora, e incluso habría adelantado opinión respecto de hechos que estarían aun siendo objeto de análisis en el marco del sumario administrativo N° 700/23 que se encuentra abierto.

Es asimismo acertada, la observación efectuada por la recurrente cuando controvierte el modo de *razonamiento* del Sr. Juez, en virtud del cual “sólo podría acceder a una medida de resguardo en el marco del art. 13 de la ley 1225, si hubiera una decisión administrativa favorable a [su] denuncia de violencia laboral [...]” no bastando para ello “la demostración de una denuncia de violencia laboral pendiente de resolución y la comprobación de [su] débil estado de salud mental”.

Así las cosas, en base a las consideraciones expuestas, corresponde revocar el pronunciamiento atacado.

VIII. Ahora bien, de lo resuelto *supra* no se sigue, necesariamente, que la medida solicitada resulte de por sí procedente, ni que el cauce procesal escogido por la accionante sea apropiado para su análisis y eventual otorgamiento.

En este sentido, no puede pasarse por alto que la acción ha sido planteada como una medida autosatisfactiva, respecto de las cuales, se ha señalado que “[...] *constituyen un requerimiento judicial urgente que se agota con su despacho favorable, es decir, que no resulta necesaria la promoción de una acción principal*” y que requieren para su procedencia, “*la existencia de una alta probabilidad de que lo requerido es jurídicamente atendible, por un lado, y una situación de urgencia que apareje el peligro de frustración del derecho que se pretende proteger, por el otro*”.

A su vez, dado que el otorgamiento de una medida autosatisfactiva implica que la situación litigiosa sea resuelta de manera definitiva sin que resulte necesaria una acción principal y que, además, su procedencia presupone la ineficacia de una medida precautoria, se indicó que las medidas autosatisfactivas son excepcionales (cf. esta Sala in re "Villafañe, María del Valle y otros cl GCBA y otros s/ amparo –art. 14, CCABA-", expte. n° EXP 40229/1, del 13 de abril de 2011).

En esta senda, se explica que el surgimiento de las medidas autosatisfactivas, como especie del género de los procesos urgentes, obedeció a la percepción de que ciertas situaciones no encontraban solución adecuada mediante las medidas precautorias tradicionales. Se trata, por lo tanto, de un instituto ideado para responder de forma expedita y eficaz cuando la situación urgente que motiva su dictado no requiere, para su resolución definitiva, la promoción de una acción principal (Peyrano, Jorge W., "Los nuevos ejes de la reforma procesal civil: la medida autosatisfactiva", E.D., 24/10/96).

En tal sentido, se enfatiza que la última circunstancia mencionada —esto es, el hecho de que la situación litigiosa pueda ser decidida de manera definitiva sin que resulte necesaria una acción principal—, así como el hecho de que proceden ante la ineficacia de una medida precautoria, definen el carácter nítidamente excepcional de las medidas autosatisfactivas.

IX. Bajo este entendimiento, aun circunscrito el *thema decidendum* a resolver la procedencia de una medida en los términos del art. 13 de la Ley N° 1225, este tribunal considera que no resulta procedente tratar lo peticionado dentro del acotado marco procesal característico de las medidas autosatisfactivas, correspondiendo reencausar la acción como una acción de amparo.

Es que, por un lado, no se advierte que lo peticionado, en tanto pretende que se disponga el pase de la actora a otro lugar de trabajo a fin de resguardar su derecho a la salud en su calidad de denunciante de violencia, no pueda ser atendido mediante el dictado de una medida precautoria, en el marco de un proceso principal en el que, mediando la correspondiente contradicción y producción de pruebas, pudiera evaluarse la verosimilitud del derecho de la accionante y la legitimidad o ilegitimidad de la conducta de la demandada.

Ello, a su vez, permitiría supeditar la persistencia de una medida de características tales como el traslado del lugar de trabajo peticionado – con sus previsibles consecuencias organizativas y de servicio–; a lo que se resuelva, en definitiva, respecto al accionar de la demandada.

X. En base a todo lo expuesto, corresponde hacer parcialmente lugar al recurso interpuesto, revocar la sentencia apelada en lo que ha sido materia de agravio, y ordenar a la actora a readecuar su demanda como una acción de amparo conforme lo establece el art. 14 de la CCABA y en los términos establecidos en la Ley N° 2145.

XI. Conforme la decisión adoptada, corresponde remitir los autos a la Secretaría General del Fuero, a efectos de que, por medio del pertinente sorteo, se asigne nueva radicación a las actuaciones para que continúen su trámite.

En mérito a las consideraciones vertidas, oído el Ministerio Público Fiscal, el Tribunal, por mayoría, **RESUELVE:** 1) Hacer lugar parcialmente al recurso de apelación interpuesto, y en consecuencia revocar la resolución apelada en los términos de la presente resolución; 2) Ordenar a la parte actora a readecuar su acción en los términos previstos por el art. 14 de la CCABA y la Ley 2145; 3) Ordenar al GCBA que,

dentro de los cinco (5) días de notificado, adopte medidas que estime apropiadas y resulten aceptadas por la actora, tendientes a garantizar que pueda ejercer los derechos que le asisten como trabajadora sin temor a represalias, sanciones o malos tratos de parte de sus superiores y pares, en los términos y por los plazos estipulados en el considerando conforme lo señalado en el considerando XII, **4)** Remitir las actuaciones a la Secretaría General del Fuero, a efectos de que, por medio del pertinente sorteo, se asigne nueva radicación a las actuaciones para que continúen su trámite, **5)** Sin costas por no haber mediado contradicción.

Téngase por cumplido el Registro –cfr. art. 11 Resolución CM N° 42/2017, Anexo I, reemplazado por Resolución CM N° 19/2019—. Notifíquese a la actora y al representante del Ministerio Público Fiscal ante la Cámara.

Firme que se encuentre la presente, devuélvase.



Poder Judicial
Ciudad de Buenos Aires