

SENTENCIA DEFINITIVA NÚMERO **/2025

San Fdo. del Valle de Catamarca, 18 de marzo de 2025.

VISTOS: -----

Estos autos, **Expte. N° ****/21**, caratulados: "**L.A.C. C/ O.A.V. S VIOLENCIA**", y de los cuales;

RESULTA: -----

1) Que, a fs. 13/15, se presenta la **Sra. L.A.C.**, DNI N° *****, por derecho propio, denuncia domicilio real, constituye el legal, con el patrocinio letrado del Dr. J.E.R., MP N° ****; y con el objeto de promover **DENUNCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO**, en contra del **Sr. O.A.V.**

Al respecto, expone que prestaba servicios en la Comisaria Seccional Primera, a donde fue trasladada los primeros días del mes de mayo del año 2021, y que durante todo ese tiempo sufrió -por distintos motivos- hostigamiento, persecución, violencia verbal, denigración como persona humana en la función que cumplía, violencia psicológica y discriminación en el ámbito laboral, por parte del Comisario O.A.V., jefe de la Comisaría.

Que, el 28 de junio del año 2021, se encontraba cumpliendo aislamiento sanitario y obligatorio por ser contacto estrecho de un caso positivo de Covid19, con certificación emitida por el Dr. Cesar Tardivo, Director del Ministerio de Salud de la Provincia, informando en esa oportunidad al superior de turno, Oficial principal M.C., pero, durante el cumplimiento del aislamiento, con fecha 05 de julio del 2021, recibió un mensaje de voz vía WhatsApp (cuyo número es *****) de parte del jefe de Dependencia consultándole que día fue su aislamiento. Así, relata, que el Comisario le dijo: "(...) que ya sería el último día de aislamiento -refiriéndose al octavo día consecutivo-, recuerde que usted es personal esencial"; contestándole que consultaría con el médico que le hacía el seguimiento, debido a que todavía no había obtenido el alta su pareja, llamado R.L.R., sino que dicha persona lo hacía con síntomas de fiebre; ante esa situación, aquél le contestó con voz firme y prepotencia, exigiéndole que al día siguiente se presente a trabajar, poniendo en riesgo tanto su salud como de los demás colegas.

Sigue diciendo que, consultado el médico que hacía su seguimiento, le explicó que, en el caso de su pareja, todo dependía de la evolución, salvo complicaciones de su salud obtendrá el alta a los 10 días; y, en caso de

contacto estrecho como era el suyo, sería a los 14 días, debido a que el virus podía estar incubando los últimos días.

Es así que, por su función policial, tuvo que obedecer a la fuerza y contra su voluntad, reintegrarse e incorporarse como quiso el Comisario O.A.V., en las condiciones que él quiso y poniendo en riesgo su vida, salud e integridad física. Que esos hechos le han generado angustia, se sintió humillada y hasta amenazada porque tanto directa o indirectamente tenía una persecución, que si no hacía lo que él ordenaba en su calidad de superioridad iba a tener sanciones disciplinarias, en fin, logró llevar su accionar, a hacer lo que él quería, como él quería dirigiéndole su accionar en contra de su salud y las indicaciones médicas.

Agrega, que esa situación descripta fue el límite, las humillaciones hacia su persona muy denigrantes, que incluso en otras ocasiones envió audios de WhatsApp al personal subalterno tratándola de inútil, que no sirve (sic), hasta en una ocasión le dijo que quien manejaría el personal sería el jefe de guardia, que ella solo se limite a hacer papeles, ya que es una ignorante, sin permitir que le informe las novedades, con una total falta de respeto hacia su persona y cuando le hacía llamados de atención nunca lo era en privado, siempre lo hacía en los grupos o delante de otros tratando de desprestigiarla y denigrarla.

Que, lo hechos de malos tratos, tanto verbal como psicológicos siguieron, como ensañamiento contra su persona, aprovechando por ser su superior; las órdenes siempre fueron con el objetivo de perseguirla, sin entender la causa.

Destaca, que el hecho más reciente (antes de presentar la demanda) lo fue el 30 de octubre del año 2021, en la oportunidad de desempeñarse como oficial de servicio en el horario comprendidos entre las 14:00 a las 22:00hs. En ese transcurso de tiempo, en compañía del chofer de turno, cabo 1° de la policía, WS, se comienza a sentir mal, como descompensada, por lo que decidió bajar a la Comisaría, solicitando al jefe de guardia que llame a la ambulancia del SAME, alrededor de las 20:20 hs., aproximadamente, se hace presente el Comisario O.A.V. (jefe de dependencia), sin tener en cuenta su estado y poniendo en riesgo su salud e integridad física, con un tono de voz elevado, le exigió que le de las novedades que surgieron, aun en perjuicio de

su estado de salud, aduciendo que -si no lo hacía- le iba aplicar medidas disciplinarias. Que, en ese momento ella no estaba en condiciones de responderle, pues se sentía mal, le dolía la cabeza, estaba mareada, sentada en una oficina esperando los médicos, y aun así él ejercía coerción verbal para que le de informes.

En tal sentido, aclara, ella había informado vía WhatsApp sobre su situación de salud; y, al hacerse presente la ambulancia de SAME, luego haber sido examinada, le diagnosticaron presión alta suministrándole un comprimido vía oral, ya que dicho cuadro se originó por su estado de shock por todas las situaciones padecidas que le hizo sufrir su denunciado; y cita normativa en que funda su pretensión.

Por último, acompaña prueba documental y ofrece prueba informativa, testimonial y pericial; y, solicita medidas de protección y promoción.

A fs. 17, de la competencia del juzgado de familia, se corre vista al Ministerio Público Fiscal, que dictamina a fs. 18 de autos.

A fs. 19/22, se otorga participación a la compareciente, se imprime el trámite de ley, y en forma fundada se dictan medidas cautelares tanto de prohibición de acercamiento del Sr. O.A.V. a la Sra. L.A.C., por el término de 120 días, como prohibición de todo tipo de agresiones, intimidación o perturbación, de publicación y/o divulgación y/o reproducción de información e imágenes, que afecten a la vida íntima de la denunciante o su grupo familiar; y de la presencia del denunciado en el lugar de trabajo o de concurrencia habitual de la víctima, p de tomar contacto con ella por cualquier vía o medio; todo ello bajo pena de mandar las actuaciones a la justicia penal para que tome las medidas pertinentes, y de aplicar una multa dineraria por cada día de incumplimiento (astreintes).

Asimismo, se les hace saber a las partes sobre la exigencia legal de concurrir, en lo sucesivo, con patrocinio letrado, con el objeto de proteger sus derechos. Además, se ordena librar oficio a la Secretaría de Seguridad para que tomen conocimiento de la medida cautelar ordenada y se arbitren los medios para que las partes den cumplimiento con la misma; y al ETF para que elabore una evaluación de riesgo.

A fs. 24 y vta., y previa solicitud de la parte denunciante, se ordena el secuestro del arma reglamentaria del Sr. O.A.V.; se ordena librar oficio al jefe

de la policía de la provincia para solicitar informe de antecedentes del Sr. O.A.V., asimismo se solicitan sus antecedentes judiciales y policiales; y, por último, se ordena poner en conocimiento de la autoridad pertinente la situación de violencia sufrida por la Sra. L.A.C., a fin de que se justifiquen las inasistencia motivadas por dicha situación y en el tiempo que demande su recuperación.

A fs. 40/44, obra oficio debidamente diligenciado, a través de la Policía de la Provincia, dirigido al Sr. O.A.V. y suscripto por éste.

A fs. 50/61, obran actuaciones remitidas por la Unidad de Violencia Familiar y de Género; siendo la denuncia allí radicada de idéntico contenido a la que diera origen a la presente causa.

A fs. 62/74, obra oficio diligenciado, dirigido a la Secretaría de Seguridad de la Provincia.

A fs. 76/90, obra oficio de notificación debidamente diligenciado, dirigido a la Sra. L.A.C., a través de la Policía e la Provincia.

A fs. 92/143, se incorpora copia del legajo del denunciado, remitido por la Dirección de Asuntos Internos de la Policía de la Provincia. A fs. 144/149, se agrega informe dando cuenta del secuestro del arma reglamentaria del Sr. O.A.V., por ante la autoridad administrativa.

A fs. 150/153, obra informe de evaluación de riesgo, remitido por profesional en psicología, Lic. Nieves Miranda, integrante del Equipo Técnico Forense.

Luego, y en lo aquí relevante, a fs. 159, y previa petición de la denunciante, se abre la presente causa a prueba, por el plazo de ley. Mientras que, obra a fs. 160 y vta., obra cédula de notificación debidamente diligenciada, dirigida al denunciado.

A fs. 162, se provee la prueba ofrecida por la Sra. L.A.C., no compareciendo en ningún momento procesal la parte contraria.

A fs. 180, obra informe expedido por la Unidad Judicial de Violencia Familiar y de Género.

A fs. 203/204, obra rendida prueba testimonial del Sr. R.R.

A fs. 207, obra informe de la Dirección de asuntos Internos del Ministerio de Seguridad de la Provincia, dando cuenta de que se encuentra

tramitando, y en etapa de instrucción, sumario administrativo, respecto al denunciado.

A fs. 209/210, obra informe remitido por el Juzgado de Familia N° 1.

A fs. 213/215 y vta., obra rendida prueba testimonial por el Sr. R.G.M.

A fs. 216/222, obra informe del Jefe de la Policía de la Provincia, informando fecha del traslado del lugar de trabajo del Sr. O.A.V.

A fs. 224/226 y vta. y 241/243 y vta., obra rendida prueba testimonial del Sr. R.M.C y del Sr. J.M, respectivamente. A fs. 245, y previa formulación de la parte denunciante en tal sentido, se tiene por desistido el testimonio de la Sra. E.M.

A fs. 255/257, obra informe remitido por el Juzgado de Familia N° 3. A fs. 258/259, obra informe pericial psicológico, realizado por la profesional pertinente del Cuerpo Interdisciplinario Forense (CIF), Lic. en psicología María del Mar Peretó, y respecto de la persona de la Sra. L.A.C. Mientras que, a fs. 269/270 vta., obra informe de pericia psicológica, realizada por la Lic. en psicología, María Bastos, también integrante del CIF, y sobre la persona del Sr. O.A.V.

A fs. 274 y vta., obra informe de Secretaría sobre el vencimiento del término de prueba; y, encontrándose producida la totalidad de la prueba ofrecida en autos, se ordena correr vista al Ministerio Público Fiscal; cuyo dictamen obra a fs. 277/278.

A fs. 281, se llama a autos para Resolver.

Y CONSIDERANDO: Que,-----

1) En los términos precedentemente expuestos, ha quedado debidamente trabada la litis.

Así, se trae para resolver la denuncia de la Sra. L.A.C., de violencia de género que habría sufrido en el ámbito laboral, esto es, mientras prestaba servicios como Oficial Inspector por ante la Comisaría Seccional Primera, de ésta Ciudad Capital, y en contra de quien fuera su superior jerárquico, el Sr. O.A.V.

Asimismo, cabe destacar que -tal y como ha quedado sentado- el denunciado ha sido debidamente notificado tanto del inicio de la presente causa, como de las medidas cautelares dictadas a su respecto, incluso de la garantía constitucional de presentarse con un/a abogado/a patrocinante, para

la defensa de sus derechos en juicio, sin que compareciera en ningún momento a estar a derecho u ofrecer prueba alguna que entienda a su favor, repárese que también fue debidamente anoticiado de la apertura de la causa a prueba, y hasta se llevó a cabo pericia psicológica sobre su persona; permaneciendo en su renuencia procesal.

2) Establecido lo anterior, en cuanto al marco normativo aplicable, entiendo útil dejar sentado que, como toda causa que se tramita y resuelve en el fuero del derecho de violencia familiar y/o de género, debe serlo con expresa perspectiva de derechos humanos (esto es, según el caso, perspectiva de niñez, de género, de discapacidad, etc.), ello por expreso mandato legal, conforme lo dispone el art. 75, incs. 22¹ y 23 de la Constitución Nacional (en lo sucesivo CN).

Que, tal ha sido el criterio sentado en autos desde el primer decreto que se ha dictado (véase fs.19/22), dejando allí establecido el inescindible marco supra constitucional aplicable a casos como el de marras, y a cuya lectura me remito en honor a la brevedad, teniendo además en mente que tal providencia se encuentra a la fecha firme y consentida.

En efecto, repárese en la relevancia de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (en adelante CEDAW, así conocida por su sigla en inglés), que en su art. 2, establece que los Estados que la ratifiquen -como es el caso de nuestro país- no sólo deben condenar toda forma de discriminación basada en el sexo o género, sino que **tienen que tomar medidas concretas para lograrlo tales como consagrar la igualdad en sus constituciones políticas; abolir las leyes, costumbres y prácticas que redunden en discriminación contra las mujeres; establecer protecciones jurídicas contra la discriminación; crear mecanismos de denuncias, etc.** Todo su contenido gira alrededor de dos conceptos: **la igualdad entre los sexos y la no discriminación contra las mujeres en todas sus formas.**

¹ A diferencia de otros tratados internacionales, los tratados internacionales de derechos humanos, confieren derechos a los individuos frente al Estado, el que, a su vez, tiene obligaciones para con ellos. Al aprobar estos tratados sobre derechos humanos, los Estados se someten a un orden legal dentro del cual ellos, por el bien común, asumen varias obligaciones, no en relación con otros Estados, sino hacia los individuos bajo su jurisdicción.

Asimismo, la también citada Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (reconocida como Convención de *Belem do Pará*), con jerarquía superior a las leyes, que establece el derecho de las mujeres a vivir sin violencia; documento fundamental para la lucha contra la violencia de género y para el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres.

A más de ello, y tratándose de hechos que habrían tenido lugar mediando una relación laboral, no puede soslayarse el contenido del Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)², que define en su art. 1° que *“a) 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”*.

A su vez, el art. 3, establece que *“El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; (...)”*

Siguiendo ese orden de ideas, a nivel nacional rige la Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, que es de orden público, y de aplicación en todo el territorio Argentino³; y a la que adhirió la Provincia de Catamarca, como a su Decreto Reglamentario N°1011/10 (repárese en el juego armónico de las leyes provinciales N° 5363 y 5434).

² Aprobado en nuestro país el 11/11/2020, mediante la sanción de la Ley Nacional 27.580.

³ Art. 1: *Ámbito de aplicación. Orden Público. Las disposiciones de la presente ley son de orden público y de aplicación en todo el territorio de la República, con excepción de las disposiciones de carácter procesal establecidas en el Capítulo II del Título III de la presente.*

Así, el art. 4 de dicha ley, define a la **Violencia de Género** como: “(...) *violencia contra la mujer es 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; (...) violencia indirecta es toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón*”. Mientras que, en su art. 6, establece: “Modalidades. A los efectos de esta ley se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes: (...) c) **Violencia laboral** contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral (...)”

Sobre el particular, la doctrina más destacada en la temática, sostiene que la violencia en el ámbito de las relaciones laborales se manifiesta en diferentes formas de maltrato, se relaciona con la utilización abusiva del poder para obtener un resultado concreto, mediante toda acción, conducta o inactividad ejercida o tolerada en el ámbito laboral por la parte empleadora, superiores jerárquicos o terceros que restringen la esfera de la libertad y constituyen un atentado a la dignidad, la integridad física, moral o sexual de la persona trabajadora.⁴

Por su parte, en un caso de similar situación fáctica, la jurisprudencia ha dicho: “La violencia en el trabajo a la que se hace referencia, como riesgo laboral que es, recoge todas las conductas de violencia física o psicológica que se produzcan en el entorno laboral interno, entre trabajadores entre sí, entre trabajador/es y jefe/as; y también la externa, que eventualmente se establezca

⁴ Graciela Medina y Gabriela Yuba, *Protección Integral a las Mujeres, ley 26485 comentada*; Ed. Rubinzal Culzoni, 2021, p.325.

entre usuario/cliente/justiciable y trabajador en la prestación del servicio, así como la proveniente de personas desconocidas del exterior (no relacionadas con el servicio que se presta).”

“El acoso laboral es un conjunto de malas prácticas llevadas a cabo por los compañeros o superiores hacia un trabajador. Esto afecta al individuo acosado, reduciendo su productividad. En otras palabras, *el acoso laboral es una situación en la que una persona está siendo hostigada dentro su centro de trabajo*. Este maltrato psicológico puede ser de parte de otros empleados que están al mismo nivel o de superiores (jefes/as). En este sentido, cuando el acoso laboral es por parte de jefes/as se le conoce como **bossing** y cuando es por parte de compañeros situados al mismo nivel se le llama **mobbing**. Generalmente el acoso laboral se ejerce sin que haya testigos, aprovechando encuentros personales para proferir amenazas o insultar, difundiendo falsos rumores, menospreciando el trabajo realizado por la víctima, sobrecargándola de trabajo o asignándola tareas intrascendentes alejadas de su capacidad profesional, sometiéndola a medidas disciplinarias por hechos inexistentes o banales, aislándola de sus compañeros, obstaculizando su vida familiar con horarios abusivos o negándola permisos y vacaciones en fechas adecuadas.”⁵

3) Ahora bien, con base en lo anterior, corresponde ahora cotejar la prueba rendida en la causa, a fines de determinar sobre la procedencia o no, de la denuncia incoada por la Sra. L.A.C., y, en su caso, de cuáles serán las consecuencias y/o medidas que deberán tomarse al respecto.

Así, tenemos que del examen del plexo probatorio, y particularmente de las constancias documentales incorporadas en autos (fs. 8, 9, 10, 219, 220) ha quedado claramente establecido que, al momento de los hechos denunciados (desde los primeros días de mayo de 2021), tanto la denunciante como el denunciado trabajaban en relación de dependencia con la Policía de la Provincia de Catamarca (de hecho continúan prestando servicios para tal organismo); y, a su vez, y lo que es más relevante, ha quedado acreditado que mediaba entre ellos una relación de subordinación laboral, conforme el cargo que detentaba la Sra. L.A.C. de Oficial Inspector y el de Oficial Jefe (comisario)

⁵ TRIBUNAL DE FAMILIA. FORMOSA, FORMOSA; “E., M. B. s/ varios (violencia de género)”, SENTENCIA 3 de Octubre de 2022; Id SAIJ: FA22250124.

del Sr. O.A.V., y que tal relación se materializó al coincidir ambos trabajando por ante la Comisaría Seccional Primera, reitero, cada uno en su cargo de revista.

En efecto, del informe de fs. 220, surge que “SR. JEFE DEL DEPARTAMENTO PERSONAL (D-1). SU DESPACHO: A su conocimiento y consideración, Elevo a Ud., el presente expediente informando que con relación a lo solicitado y conforme a los registros que obra en el Legajo Personal del Comisario O.A.V., Legajo Personal N°*****, se estableció que el citado oficial jefe se desempeñó cumpliendo función a cargo de la Comisaria Seccional Primera desde el 08/01/2021 (Orden del Día Interna N° **/21), y con fecha 03/11/2021 mediante Memorándum J.P N° ***21, se le asigno nuevo destino en el Departamento Logística (D-4). En la actualidad el causante se encuentra en servicio efectivo cumpliendo funciones en la Comisaria San Isidro (...)”

Por su parte, del memorándum de fs. 09, suscripto por el Sr. O.A.V. en calidad de comisario, y dirigido a la Sra. L.A.C., de fecha 03/09/21, surge que “Asunto: Comunicar Disposición: Comunico a Ud., que a partir de la fecha y hasta nueva disposición deberá hacerse presente en esta dependencia policial los días que se encuentre de franco de servicio, inclusive sábado y Domingo, cumpliendo del siguiente modo: 1er. Día de franco concurrirá de 14 a 22 Hs., 2do. día de franco de 07 a 13. Hs. y de 16 a 22. Hs., debiendo avocarse pura y exclusivamente a la tramitación de los expedientes que les fueron confiados ya que la cantidad de los mismos es excesiva. En todos los casos deberá registrar su ingreso y egreso en el libro de guardia. El incumplimiento de la presente traerá aparejado el pertinente correctivo disciplinario. Queda Ud., debidamente notificada.”

Ergo, no puede soslayarse la existencia de una relación asimétrica o desigual de poder, a lo que debe sumarse el plus histórico que ello conlleva en las fuerzas de seguridad con relación a los distintos géneros (estereotipos), atravesados históricamente por construcciones machistas y patriarcales en las que se considera a lo masculino como superior a lo femenino (girando alrededor de lo binario, como la única posibilidad de existencia); lo que, a la postre, conlleva desigualdad, desequilibrio y discriminación a la mujer (ni hablar

de quienes se auto perciben como tales), por ser un espacio, trabajo o lugar destinado históricamente a hombres, con el agravante de que los cargos superiores -aún en la actualidad- son conservados para lo masculino, salvo escasas excepciones.

Por su parte, del informe de evaluación de riesgo, ordenado de oficio, y realizado por la licenciada en psicología, María de las Nieves Miranda, perteneciente al ETF, y obrante a fs. 152/153, surge como apreciación profesional que (...) “se valora una situación de conflicto entre las partes por vinculante de tipo laboral, que estaría sustentada por una relación de tipo jerárquica entre estas, relación que en la actualidad se habría extinguido debido al pase realizado por el área de RRHH de la Policía, con el objetivo de evitar el entrecruzamiento entre las mismas (...); y sugiere “continuidad de terapia psicológica en la Sra. L.A.C., debido a la necesidad de continuar con el proceso de trabajo sobre la carga y manejo emocional producto de la situación crítica que habría vivido, con el objetivo de disminuir la mayor cantidad de malestar interno, sobre esa situación en particular.”

Avanzando con el examen de las probanzas, tenemos que las personas citadas como testigos, Sres. R.G.M., R.M.C. y J.M. (fs. 215 y vta., 223 y vta. y 246 y vta.), han sido contestes en sus respuestas (siendo el contenido de cada pliego idéntico) al afirmar que conocen tanto a la Sra. L.A.C. como al Sr. O.A.V., por ser ambos compañeros de trabajo; en efecto han dejado sentado que el aquí denunciado era el Comisario a cargo de la Comisaria Primera, ubicada en calle Chacabuco esquina Tucumán, y que la denunciante prestaba allí funciones al mismo tiempo, coincidiendo en que presenciaron situaciones de maltrato del Sr. O.A.V. hacia la Sra. L.A.C..

En efecto, el Sr. M. (fs. 215 y vta.), al ser interrogado sobre los hechos que dieron lugar a la denuncia, dijo que “(...) **presenció en varias ocasiones muchos malos tratos del Sr. O.A.V. en cuanto a su jerarquía, denigrándola, dándole funciones a un suboficial, funciones que eran competencia de la Sra. L.A.C. por su cargo; entre oficiales todos los días se pasan las novedades y fui testigo que la hicieron volver del aislamiento antes de tiempo**”; “lo supe por las novedades diarias que nos pasamos”; “me entero que vuelve a trabajar sin cumplir el total de días de aislamiento, por las novedades que nos pasamos diariamente.” **“Sí, presenció como la denigraba**

frente al resto del personal, la trataba de inútil, de inoperante, de que no servía”; “sí, lo observé, vi como la denigraba frente al resto del personal, le decía que no debía ser oficial, que no servía.”

En cuanto al año en que se produjeron los hechos de maltrato, afirmó que sucedieron en el año 2021.

Mientras que, el Sr. R.M.C. (fs. 226 y vta.), afirmó al respecto que “**sí, era jefe, en mayo de 2021, él (por el Sr. O.A.V.) era comisario de la Seccional Primera**”; “**trabajé, mes o mes y medio con la jerarquía de oficial Principal, y cumplía función de Superior de turno.**”; particularmente, sobre la conducta del denunciado dijo: “**O.A.V. es muy autoritario, y era muy controlador de las personas que según su criterio, andaban mal en el trabajo, decía ‘esto no me sirve’, por ejemplo, de mal modo. La forma de exigir tareas era de mal modo. Era un jefe autoritario, cuando la Sra. L.A.C. estaba tomando alguna exposición, O.A.V. se acercaba y le decía de mal modo y fuerte, qué pasa que no estás recorriendo, o le decía ‘por qué no te vas a la calle, si querés hacer papeles vení en los momentos de franco a hacerlos’, nos recargaba de tareas a todos**”; “**usaba en general, la palabra inútil, ignorante, para con el personal en general**”; “**hacía diferencias de trato del personal que andaba bien, con el personal que para él andaba mal; por ejemplo con la Sra. L.A.C., de la cual, O.A.V. consideraba que andaba mal en el trabajo.**” Aclarando, al responder sobre si el Sr. O.A.V. era agresivo verbalmente, que “**sí, era agresivo verbalmente.**”

Asimismo, afirmó que fueron ambos afectados a la Comisaría Primera en el año 2021.

Por su parte, el Sr. J.E.M., (fs. 243 y vta.), expresó que “**sí, fui testigo en varias ocasiones del mal trato que el Sr. O.A.V. le propinaba, la obligaba a ella a hacer tareas que no eran de su competencia**, ej: controlar el libro de guardia, que lo hace un sub oficial y ella tenía cargo de oficial; O.A.V. le quitaba verbalmente autoridad, siempre en presencia de sub oficiales, sub alternos de ella y también de civiles. **Le decía cosas como ‘sos una negra, inútil, inoperante’, le decía siempre a los gritos que ella no servía.**”; “**cuando llegué a la comisaria ese episodio ya había pasado, pero lo escuché de mis compañeros de trabajo**”; y que “**sí, quedó registrado en el libro de**

guardias, donde se registran las novedades”; “sí, fui testigo presencial del mal trato”; “sí, lo observé, siempre mal educado O.A.V., muy atrevido.”

Además, al ser indagado sobre si conoce la reacción que tuvo O.A.V., en la circunstancia en que la Sra. L.A.C. fue atendida por el SAME, en el año 2021, afirmó que ***“Sí, él llegó se fue a su oficina y exigía que fuera la Sra. L.A.C. y le pasara las novedades cuando la Sra. L.A.C. estaba descompuesta en ese momento, entonces él se acerca a la oficina de ella y empezó a gritarle y a insultarla, después cuando llegó personal de salud, le seguía gritando, en frente de la gente del SAME.”***

En este punto, y como ya lo dejé sentado más arriba, el denunciado no ha comparecido en autos, ni ha formulado objeción o impugnación alguna a los testimonios de cita, habiendo contado con la oportunidad procesal a esos fines.

Finalmente, resulta de vital importancia el contenido de la Pericia Psicológica realizada por la profesional en psicología Lic. Peretó, integrante del CIF, en la persona de la Sra. L.A.C.(fs. 258/259), y de cuyo examen surge que, luego de consignar en detalle la profesional tanto el material como los test aplicados, que hacen a su ciencia de aplicación, concluyó en que sobre ***“...a) si existe o existió violencia psicológica y física, si existe daño por violencia, extensión, naturaleza y si es necesario tratamiento psicológico y cualquier otro dato de interés para la causa:*** al momento del examen, la peritada se muestra abierta comunicativa; de actitud colaboradora y de posición dinámica e interactiva hacia el otro, ***de su relato y de las técnicas aplicadas se desprenden características de personalidad compatibles con los de una estructura vulnerable, dependiente, se puede inferir defensas lábiles, preocupación por la opinión de los otros, inseguridad,*** angustia, por la situación que se encuentra atravesando, ***mostrándose vulnerable frente a su denunciado por la jerarquía que este ocupa.*** En relación al daño y de acuerdo al concepto trabajado por la Licenciada en Psicología Graciela Gardiner en la Bibliografía ‘Construir Puentes en Psicología Jurídica’, el concepto de Daño Psíquico implica ‘... la perturbación de carácter patológico y permanente del equilibrio psíquico preexistente, producido por un hecho súbito, inesperado, ilícito...’ ***se observan indicadores de vulnerabilidad y fragilidad en su personalidad, posiblemente generados por violencia psicológica*** (ocasionando daño emocional disminución de la autoestima ocasionado por los malos tratos,

descalificación, hostigamiento) **violencia laboral** (entendida esta como abuso de poder, que es ejercida por un superior) constantes que se desprenden de su relato, apareciendo el miedo hacia su denunciado, que le ocasionan bloqueos en la resolución de los conflictos. De alguna manera podría haber naturalizado la violencia tanto psicológica como laboral debido a sus escasos recursos de defensa frente a la autoridad. Se observa ansiedad en el desarrollo de su relato, refiere sentir temor a la figura de su superior, que le ocasiona sentimiento de indefensión, donde la peritada posiblemente por sus características descritas se habría sobre adaptado a su situación de indefensión por el rol que ocupa cada uno en los niveles jerárquicos de la institución. Se sugiere asistencia psicológica ante lo expuesto en su relato, para elaborar y no repetir situaciones de violencia.”

Siguiendo el razonamiento trazado, también deviene de esencial importancia, la pericia psicológica realizada por la licenciada en psicología María Bastos, también profesional del CIF, respecto del Sr. O.A.V. (fs. 269/270 y vta.), quien ha dejado sentado, respecto a los puntos de pericia, que **“Para que se determine si posee una personalidad violenta y/o el tipo de personalidad, si existe o existió signos característicos de haber ejercido violencia en la persona L.A.C., si está apto para el ejercicio de la función pública y cualquier otro dato de interés para la causa, para ello se adjunta copia de la denuncia:** Al momento del examen, se encuentra vigil, orientado en tiempo, espacio y persona, con adecuada noción situacional y criterio de realidad o adaptación a la realidad conservado, acorde a su nivel de instrucción y acontecimientos que se desprenden de su historia vital. El curso de su pensamiento y su nivel imaginario no revisten características de patología psicótica, a nivel conductual logra sostener tareas y responsabilidades. En cuanto a su personalidad (conjunto de rasgos o patrones cognitivos, emocionales y afectivos estables y persistentes, que definen la forma de pensar sobre el entorno, sobre uno mismo, y la manera de relacionarse en distintos entornos sociales Jemar, 2015); el periciado presenta características de personalidad compatibles con omnipotencia, con sentimientos de superioridad y con una sobrevaloración de sus potencialidades. Con una imposibilidad de poder realizar un *insigth* sobre lo supuestamente acontecido para lograr poder posicionarse desde un sentido empático. El periciado logra

realizar un relato de autos (el cual se encuentra organizado, coherente con un hilo conductor) en el cual reconoce ciertos aspectos de lo que lo denuncia y los justifica desde una postura de su deber y su rol impartido por el cargo que ocupa. Presenta escasa tolerancia a la frustración, con acumulación de tensiones que luego podrán salir detonadas por estímulos externos (...)”⁶

Como corolario de todo lo anterior, entiendo que ha quedado debidamente acreditado que el Sr. O.A.V. **ha ejercido violencia de género sobre la persona de la denunciante, lo que tuvo lugar en el ámbito y en el marco de una relación laboral de subordinación jerárquica, sometiendo a la víctima, en aprovechamiento de esa posición de poder**; basta con leer los testimonios vertidos, para representarse la forma violenta en la que se dirigía a la víctima; y aunque no fuese, en su caso, la única persona a la que le propinaba insultos o malos tratos (los testigos refieren que hubo más personas afectadas, y que así se manejaba en general), sí fue ella quien decidió efectuar la denuncia, lo que no puede ser más que alentado, tras el malestar y las consecuencias que su proceder, a todas luces violento, le ocasionaron; pues, la violencia generalizada contra el personal no excluye ni justifica la violencia de género.

Es que, el hostigamiento psicológico es una modalidad de violencia laboral expresamente contemplada en el artículo 5° de la ley 26.485 que causa un daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.⁷

En ese orden de ideas, y conforme la doctrina a la que adhiero, cabe destacar **que la capacidad para percibir, enunciar y denunciar la injusticia y la discriminación es clave para el desarrollo de un proceso de un reclamo de derechos, particularmente en el área de los derechos de las mujeres, ya que**

⁶ El resaltado -subrayado- me pertenece.

⁷ CINAT, sala I, 31-5-2018, "H. Y. A. C/T. A. SA &/Despido", cita: IJ-XDI-621.

las formas contemporáneas de discriminación de género son generalmente de naturaleza difusa, y no se presentan como actos discriminatorios explícitos. Asimismo, la conciencia legal de las personas damnificadas puede ser crucial para la movilización de instituciones estatales y estructuras de apoyo en la sociedad orientadas a la defensa de los derechos, especialmente en un sistema jurídico como el argentino, en el que no hay control de constitucionalidad abstracto y este tipo de demandas deben referirse necesariamente a casos concretos.⁸

Por eso mismo, entiendo que las medidas que se dicten en el marco de un proceso como el de marras, debe ser ejemplificadora, pues como todo fallo, va a insertarse en la sociedad local, generando un efecto replicador, y siendo la violencia un flagelo social/mundial, que resulta transversal, y que nos afecta a todos y todas, como integrantes de la sociedad catamarqueña, resulta esencial reafirmar el compromiso del Estado, a través de sus tres poderes, para erradicar la violencia de género, so pena de incurrir en responsabilidad internacional, dada la suscripción de los tratados de derechos humanos referenciados más arriba.

Ergo, **corresponde hacer lugar a la denuncia que diera origen a las presentes actuaciones**, confirmando en su totalidad las medidas dispuestas en autos, a fs. 19/22, las que revestirán en lo sucesivo la calidad de definitivas, y sin perjuicio de las que se dictan más abajo.

Declarar al denunciando como agresor de violencia de género; y, a los fines de que modifique los patrones socioculturales de conducta, para alcanzar la eliminación de los prejuicios y prácticas que se encuentran basados en la inferioridad o superioridad de cualquier de los géneros o en las formas estereotipadas de hombres y mujeres, **ordenar al Comisario O.A.V., que realice -en forma obligatoria- una adecuada capacitación en la temática** (art. 5, inc. 9, CEDAW; art. 64, inc. 1°, ley provincial N° 5434), lo que deberá acreditar en el plazo estipulado más abajo, y bajo apercibimiento de aplicar una multa dineraria, de \$5.000 diarios por día de retraso; acompañando la constancia pertinente.

*Derecho Constitucional y Derec*⁸ Marisa Herrera; Silvia E. Fernández y Natalia de La Torre; *Tratado de Géneros, Derechos y Justicia – los Humanos*, Ed. Rubinzal Culzoni, 2021, p. 396.

A esos fines, y dada la necesidad de articular en forma auspiciosa para todo el personal que presta servicios por ante las fuerzas de seguridad se capacite, entiendo útil oficiar al Ministerio de Seguridad de la Provincia, para que dicte y/o genere la capacitación requerida (curso, taller, jornada y/o cualquier modalidad que aborde la temática, en forma presencial; y sin perjuicio de que ya se hayan dictado, o no, en el marco de la obligatoriedad de la Ley Micaela), sea a través de su personal y/o con cualquier organismo oficial que estime -sea a través de la Escuela de Capacitación Judicial dependiente de este Poder Judicial, la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Catamarca, la Municipalidad de San Fernando del Valle de Catamarca, etc.-, con la asistencia obligatoria del numerario de referencia, lo que deberá ser concretado, monitoreado e informado al tribunal, en un plazo de 180 días hábiles, bajo apercibimiento de tomar medidas sancionatorias (aplicación de multa dineraria de \$15.000 diarios por día de retraso); todo ello, con la única meta de erradicar toda práctica que agrave o perpetúe la posición de subordinación de grupos especialmente vulnerables.

5) En cuanto a las **costas** generadas en el presente proceso, en virtud del principio objetivo de la derrota, y no existiendo motivo alguno para apartarme del mismo, las mismas deberán ser soportadas íntegramente por el denunciado (art. 68 cc y ss del CPCC).

6) Finalmente, y respecto a la **regulación de honorarios** del letrado interviniente; atento a que se trata de un proceso concluido en todas sus etapas, pero que no posee base económica a los presentes fines, dada la índole de la labor desplegada, y en un todo conforme a los arts. 3, 16, 17; 20, 23 inc. b, apartado I, punto 3 y 55 de la Ley 5724/22, entiendo que corresponde regular los honorarios profesionales del letrado patrocinante de la Sra. L.A.C., Dr. Jairo Emanuel Reynoso, MP N° 2633; en la suma equivalente a **DIEZ (10) JUS**, que en valor monetario actual asciende en la suma de **SETECIENTOS SESENTA Y OCHO MIL TRESCIENTOS DIECISIETE CON OCHENTA CTVOS. (\$768.317,80)**.

Sin perjuicio de que, la cancelación total, se entenderá realizada sólo cuando se haya abonado la totalidad de los JUS regulados, según su valor vigente al momento de pago (art. 55).

POR ELLO, atento a las constancias de autos, derecho y jurisprudencia en la materia, y obrando dictamen favorable del Ministerio Público Fiscal;

FALLO: -----

-

I) Haciendo lugar a la **DENUNCIA** efectuada por la Sra. L.A.C., DNI N.º ***** en contra del Sr. O.A.V., DNI N.º ***** , por los motivos expuestos en los Considerandos de la presente; **DECLARANDO LA EXISTENCIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO**, ejercida por el denunciado en contra de la denunciante, respecto de los hechos acaecidos, en el ámbito laboral, durante el año 2021.

II) **Ordenando** al Sr. O.A.V., DNI N.º ***** , a realizar una adecuada capacitación en cuestiones de género, a los fines de modifique los patrones socioculturales de conducta para alcanzar la eliminación de los prejuicios y prácticas que se encuentran basados en la inferioridad o superioridad de cualquier de los sexos o en las formas estereotipadas de hombres y mujeres (art. 5, inc. 9, CEDAW).

A esos fines, y dada la necesidad de articular en forma auspiciosa para todo el personal que presta servicios por ante las fuerzas de seguridad se capacite, ofíciase al Ministerio de Seguridad de la Provincia, para que dicte y/o genere la capacitación requerida (curso, taller, jornada y/o cualquier modalidad que aborde la temática, en forma presencial; y sin perjuicio de que ya se hayan dictado, o no, en el marco de la obligatoriedad de la Ley Micaela), sea a través de su personal y/o con cualquier organismo oficial que estime -sea a través de la Escuela de Capacitación Judicial dependiente de este Poder Judicial, la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Catamarca, la Municipalidad de San Fernando del Valle de Catamarca, etc.-, con la asistencia obligatoria del numerario de referencia, lo que deberá ser concretado, monitoreado e informado al tribunal, en un plazo de 180 días hábiles, bajo apercibimiento de tomar medidas sancionatorias (aplicación de multa dineraria de \$15.000 diarios por día de retraso); todo ello, con la única meta de erradicar toda práctica que agrave o perpetúe la posición de subordinación de grupos especialmente vulnerables.

III) Imponiendo las **costas** del presente al denunciante, conforme los argumentos expuestos en el considerando N° 5.

IV) Regulando los honorarios del Dr. JER, MP N° ****; en la suma equivalente a **DIEZ (10) JUS**, que en valor monetario actual asciende en la suma de **SETECIENTOS SESENTA Y OCHO MIL TRESCIENTOS DIECISIETE CON OCHENTA CTVOS. (\$768.317,80)**.

Sin perjuicio de que, la cancelación total, se entenderá realizada sólo cuando se haya abonado la totalidad de los JUS regulados, según su valor vigente al momento de pago (art. 55).

V) Protocolícese, notifíquese, expídase copia certificada de la presente, ofíciense; y, oportunamente, archívese.