

AUTO N°: VEINTISÉIS

Córdoba, diecisiete de septiembre de dos mil veintiuno.

Y VISTOS: Estos autos caratulados: "**V., R. — DENUNCIA POR VIOLENCIA DE GENERO**" (**EXPTE. NRO.XXX**), traídos a despacho a los fines de resolver las presentes actuaciones conforme lo previsto por los art. 11 y 12 de la Ley 10.401 y 99 de la Ley 10.305 y determinar si existió violencia de género en la modalidad laboral hacia la demandante J.C.D. por parte del demandado R.V..

DE LOS QUE RESULTA QUE:

1) A fs. 1/4 y con fecha veinticinco de noviembre de dos mil diecinueve, J.C.D. formula denuncia por violencia de género en modalidad laboral, contra R.V., encargado del Area de E. D. y R. de la Subsecretaría de D. de la Municipalidad de Córdoba, en la que la suscripta se desempeña como profesora de educación física en la D. de D. de la Municipalidad de Córdoba – Area E. D. y R.. Su presentación ante la Mesa de Entradas de Denuncias por Violencia Familiar y de Género, fue realizada según sus dichos, a instancias del Gabinete de Violencia de Género del gremio de empleados de la Municipalidad de Córdoba, el que le recomendó efectuar la denuncia mientras se sustancia el procedimiento administrativo en contra del supuesto agresor. En el discurrir de su relato, señala que: *“Empecé a trabajar en el área E. de la D. de D. de la municipalidad en el mes de abril del año 2018. Desde ese momento estoy subordinada al Sr. R.V. (denunciado) quien se desempeña como encargado del área. Es un empleado de planta por lo cual se maneja con mucha impunidad. Desde un primer momento, sin cesar en ningún periodo y hasta este tiempo, me ha violentado acosándome. **Afirma que** “Diariamente tengo que compartir espacio con esta persona y casi todos los días me dice cosas inapropiadas y acosantes como “que hermoso culo te hace ese pantalón”, “uh mira cómo te viniste hoy”, o a veces me encarga una tarea y me llama con urgencia y le pregunto qué pasa, y me dice “nada, era para volver a mirarte el orto”, él siempre dice hacerlo en tono de chiste, yo trato de simular que lo entiendo así para pasar más rápido el momento de incomodidad, pero luego me pasa que vuelvo llorando a mi casa, sintiéndome acosada. Lo hace enfrente de mis compañeros de*

trabajo, de proveedores, pero también a solas, a veces generándome vergüenza frente a otras personas y cuando estoy sola directamente miedo, me siento avasallada. **Memora una hecho acaecido en la fiesta de fin de año de 2018 respecto al que aduce** “yo fue con un vestido y me dijo “con ese vestido te la pongo hoy y te la saco mañana”, lo repitió varias veces durante la noche, le tuve que pedir a un compañero que no me suelte, que se quede conmigo porque me dio miedo. En un momento él (denunciado) estaba medio alcoholizado le dijo a mi amigo algo así como “no te metas que esta es mi chica”. Yo en ningún momento le dije nada, trato de hacer que no lo escucho o por lo menos no responder, me paraliza, me da asco, tengo que pensar cómo vestirme para ir a trabajar. Me genera hartazgo que todo el tiempo esté hablando de mi cuerpo, de mi ropa, estoy harta. Hasta hay cosas que reprimo tanto que creo que no recuerdo todo lo que me ha hecho pasar. **Continúa:** “Hace aproximadamente un mes, tuvimos unas charlas en el trabajo sobre violencia, como concientización, preguntaron si habíamos sufrido algo de eso y yo dije que sí, y que pasaba un montón ahí, me sentí muy observada, como si lo que dije me fuera a costar caro, pero él nunca entró a esa charla, es más, una compañera salió de la charla un momento para ir al baño y él le gritó “a vos te voy a hacer violencia sexual” y ella le respondió “vos deberías ser el primero en estar” refiriéndose a la charla no sé si dar el nombre de mi compañera porque no sé si se va a animar a hablar. Entre esa charla y el episodio último que quiero denunciar, hubo un pequeño periodo de tiempo en que él se abstuvo de hacer estas cosas a las que acostumbraba, por tres semanas no recibí improperios. Lo calculé con una compañera, fue un miércoles la charla y un miércoles también cuando volvió a decirme cosas, “que bien vestida estás, estás muy bonita”, no usando groserías, pero siempre en tono libidinosos con que se maneja”. **Agrega en relación al episodio por el cual decidió tomar medidas:** “El viernes 15/11/2019 por la mañana, estaba entrando al trabajo, caminando por un pasillo dirigiéndome a la oficina y él me abordó y me dio un chirlo en la cola con el reverso de la mano, yo me detuve y le dije “no lo hagas nunca más, no sos nadie para tocar mi cuerpo, no lo hagas nunca más” y él me dijo “bueno discúlpame, minimizando el episodio, siguió caminando e ingresó a la oficina de personal. Seguido de esto, unas horas más tarde, yo me encontraba en mi oficina, junto a mis compañeros de trabajo y una chica de limpieza, él vino y mirando a un juego que yo estaba preparando para un evento, y se trataba del ying y el yang, me preguntó si

sabía de qué se trataba eso, le dije que sí, que es el bien y el mal y que en cada uno hay un poco del contrario, y me dijo “bueno, esto, que te entre bien en la cabeza” y mientras me presionó la frente con su dedo índice, tres veces, con fuerza, llevando mi cabeza hacia atrás. Luego entró a su oficina, que está al lado de la mía, y yo me asomé a la misma, diciéndole desde la puerta que no me trate más así, que no gustaba. Me respondió que él así trataba a sus jugadores (fue entrenador de básquet) y yo le dije que no soy uno de sus jugadores, que soy su compañera y que me tiene que respetar. Yo estaba enojada y traté de ser enfática. Respondió que él se manejaba así porque creyó tener confianza conmigo y le dije que estaba equivocado, que eso no era confianza sino una falta de respeto y que creo que a nadie le gustaría que le hagan eso y finalicé diciendo “bueno y ya está”, entonces me dijo “no, el chiste no se termina cuando vos querés, se termina cuando yo quiero”. Esto me ofendió tanto que me retiré y me fui al baño a calmar mi bronca. Más tarde volví a mi oficina y él ya no estaba, pero al parecer fue tal la situación que viví y no una cuestión de percepción, que todos lo que estaban presentes, mis compañeros y la chica de limpieza, me dijeron que lamentaban mucho lo que me había hecho (el denunciado) mis compañeras ya me habían acompañado y contenido en otras ocasiones y ellas también han sido víctimas de su violencia. La chica de limpieza había estado atenta a toda la secuencia y después me ayudó a repasarla, pero mi compañero nunca había dicho nada al respecto y esta vez sí. Al siguiente día laboral (martes 19/11/2019) cuando me saludo, lo hizo estrechándome la mano con una distancia exagerada y dijo “así no voy a tener líos con vos”. Volvimos a hablar de lo que había pasado el viernes y retomé todas las cosas que enumeré acá, lo de la fiesta de fin de año, los comentarios fuera de lugar, el chirlo, el dedo en la frente, la incomodidad que me genera, todo lo que necesitaba que él deje de hacer y al parecer fue peor, porque se enojó mucho, estaba enfurecido, golpeaba con los puños cerrados el escritorio, también con las palmas de las manos, a lo que yo le señalé que eso que había con el escritorio también era violento, y cada vez se puso peor. Me dijo que así no podíamos seguir, que me tenía que ir del área o irse él, pero que los dos no tenemos feeling”, que ahora se da cuenta quien soy, que ya no confía en mí, que estoy ensuciando a su familia y a sus hijas (manipulándome), que es muy grave lo que dije reclamándome que no lo frene cuando me dijo cosas que no me gustaban, al o que yo respondía que me sentía mal desde hace tiempo y no tenía por qué recibir ese

trato, que no hablé más por miedo a que me saque del área y que no era justo porque mi trabajo había sido impecable, le propuse que tengamos un código de convivencia y respeto para trabajar en paz, y él respondió diciendo que no lo podía hacer porque no podía separar, que la situación humana supera a la laboral y que no íbamos a poder seguir trabajando así. Entonces en todo momento me atribuyó a mí la culpa y señaló a mis reclamos como una falta a su confianza y hasta se dio por agraviado al decir que “no podía con esto”. Finalmente concluye: “Entre esa charla y el día de hoy no volvió a dirigirse a mí ni siquiera por WhatsApp. Al día siguiente de la charla yo tuve un franco que había pedido para ir a una capacitación, la hice pasar por franco porque anteriormente había pedido autorización para que se justifique mi marcación de salida en otro lugar, que era en otro club de mi repartición, en donde se daría la capacitación, pero ante la respuesta de mi jefe decidía usar un franco, ya que me había dicho “si vos sos piola conmigo yo puedo ser piola con vos” y cuando le pregunté a qué se refería y me dijo “después te digo”. El jueves 21/11/2019 cuando me reincorporé al trabajo hablé con todos los superiores que pude para que tomen conocimiento de lo que estaba pasando y en su caso, medidas”. En su presentación solicita medidas de resguardo en su ámbito laboral a fin de no tener ningún tipo de contacto con el denunciado, como asimismo el cese en los actos de perturbación o intimidación que, directa o indirectamente, realice hacia su persona.

2) A fs. 6/8 se incorpora escrito de puño y letra de la denunciante en el que relata las situaciones consignadas en la denuncia y en la que solicita ayuda y orientación en cómo manejarse.

3) A los veintiséis días del mes de noviembre del año dos mil noventa y nueve se avoca la suscripta al conocimiento de la presente causa, se disponen medidas cautelares en los términos del art. 11 inc. b y c de la ley foral; se fija audiencia (art. 15 ley 10.401) dándose intervención a Unidad de Gestión de Audiencias –UGA- a los fines de su calendarización. Asimismo, se requiere al Equipo Técnico del fuero la elaboración de un informe interdisciplinario conforme lo prescripto del art. 14 del mencionado plexo normativo.

4) A fs. 14 comparece la Sra. C.D. y solicita se le designe asistencia jurídica gratuita, lo que así fue dispuesto a fs. 15 conforme lo previsto por la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita N° 7892; el art. 3 inc. “f” última parte de la ley 1041 y Acuerdo Reglamentario N° 1058 Serie “A” del TSJ de fecha 03/06/2011.

5) A fs. 20/23 y a los dos días del mes de diciembre del años 2019, la Municipalidad de Córdoba informa los traslados de los lugares de trabajo de V. y C.D., y acompaña las respectivas notificaciones a ambos. El primero de los nombrados fue asignado a prestar servicios en el Polideportivo Corral de Palos, mientras que C.D. lo fue como encargada del natatorio del Parque las Heras.

6) A fs. 34 comparece el Sr. V.R. junto a su letrado patrocinante, la Ab. M.A., solicita participación en los presentes y fija domicilio procesal.

7) A fs. 38/43 y con fecha 17/02/2020 la denunciante interpone formal demanda incidental con el patrocinio letrado de la Sra. Asesora de Niñez, Adolescencia, Violencia Familiar y de Género del 2° Turno, Dra. Claudia Oshiro, conforme lo normado por el art. 99 de la ley 10.305, en virtud de la remisión efectuada por el art. 12 de la ley 10.401. Ofrece como prueba: DOCUMENTAL/INSTRUMENTAL: copia de solicitud de licencia (art. 32 inc. “r”) por el término de cuatro (4) días, en el marco de lo dispuesto por la Ley Provincial N° 9283 y Ordenanza 12.665 (fs. 35); Constancia de Expediente Administrativo N° 036511/2019; Informe de fecha 06/02/2020 elaborado por la Lic. en Psicología Myriam Abecasis (fs. 38). TESTIMONIAL: ofrece el testimonio de C.I.G., A.M.L. y de S.E.V.N. INFORMATIVA: solicita se libre oficio a la Municipalidad de Córdoba a los fines de conocer el estado de las actuaciones administrativas. Admitida la demanda incoada (fs. 46), se corre traslado a la contraria por el término de tres (3) días, la que es contestada a fs.69/84. Ofrece prueba: DOCUMENTAL/INSTRUMENTAL: Muestra fotográfica enviada desde el celular de C.D.a V. en noviembre de 2019 (fs. 55/56); Fotografías de E. compartidos por las partes (57/62); Publicaciones del Diario la Voz del Interior en las que se difunde el siniestro del que fuere víctima Capdevilla y su pareja – padre de su hija-, éste último fallecido días después, en la ciudad de Rosario (fs. 63/65); Libreta de Familia; Recibo de haberes; Boletín de la Federación de Hockey de Córdoba. TESTIMONIAL: ofrece

el testimonio de J.T., V.C., I.B., A.B.y L.M. INFORMATIVA: Solicita se oficie a la Municipalidad de Córdoba para que acompañe en copia certificada los legajos de R.V. y J.C.D.; se oficie al Instituto del Quemado a los fines que se acompañe copia certificada de la historia clínica de C.D.; se oficie a las Oficinas del Diario La Voz del Interior a fines que se provea la Edición del día 9/10/2012 y del 18/10/2012 a efectos de acreditar la veracidad de la publicación de los hechos de los que fuere víctima C.D.; se oficie a la Municipalidad de Córdoba a los fines que acompañe las calificaciones anuales desde el ingreso de C.D.y la de los últimos cinco años de V.. PERICIAL: se fije día y hora de audiencia a los fines que se proceda al sorteo de un perito psicólogo y psiquiatra del Equipo Técnico a efectos de que se realice una pericia en la persona de C.D.; CONFESIONAL y PRESUNCIONAL.

8) El día dieciocho de febrero del año dos mil veinte se recepta audiencia a J.C.D. quien comparece acompañada de su letrada patrocinante, la Auxiliar Colaboradora de la Defensa Pública de la Asesoría de Niñez, Adolescencia, Violencia Familiar y de Género del Segundo Turno, Dra. Débora Salas.

9) A los diecinueve días del mes de febrero del año dos mil veinte, se celebra audiencia a la que comparece R.V. junto a su letrada M.A..

10) A fs. 85 y mediante proveído de fecha 3/03/2020 se provee la prueba ofrecida (art. 99 inc. 3 ley 10.305).

11) El 5/03/2020, atento la emergencia sanitaria dispuesta por la Ley N° 27.541 en virtud de la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en relación con el COVID -19, se habilita el Servicio de Justicia en la emergencia por razones sanitarias conforme Acuerdo Reglamentario n° 1623 del 26 de Abril de 2020 del Tribunal Superior de Justicia. Asimismo se requiere vía mail al Equipo Técnico del Fuero la continuidad del Informe Interdisciplinario solicitado en autos, bajo la modalidad de teletrabajo (fs. 89).

12) A fs. 110/111 se incorpora el Informe Técnico Interdisciplinario elaborado por las Lics. Marcela Martínez y Lic. Cecilia Guardio.

13) A fs. 113 se adjunta escrito de J. C.D. junto a su letrada por el que solicita la continuidad de las medidas de resguardo y su voluntad de mantener el incidente incoado. A lo solicitado en primer término no se hace lugar, y se provee a la prueba testimonial ofrecida por las partes (fs. 116).

14) A fs. 120/123, V. impugna el Informe Técnico del Fuero.

15) Bajo la modalidad de video llamada se receptan audiencias testimoniales en las fechas que a continuación se detallan: el día 09/11/2020 a C.I.G.; el 17/11/2020 a J. R. T. y C.V.C.; el 18/11/2020 a I.G. B.; el 24/11/2020 a S.E.V.N.; el 17/02/2021 a A. M. B.; y finalmente el 11/03/2021 a A. M. L.

16) Con fecha 15/03/2021, el Director de Sumarios Administrativos de la Municipalidad de Córdoba solicita al tribunal informe sobre el estado actual de los presentes obrados, con motivo del Sumario Administrativo que tramita mediante Expte. N° XXX – Ordenado por Resolución N° 053/20 Serie “I” Secretaría General-; lo que fuere cumplimentado con fecha 16/03/2021.

17) A los veintitrés días del mes de agosto del corriente, se dispone como medida para mejor proveer: oficiar a la Dirección de Sumarios de la Municipalidad de Córdoba a los fines que se informe en el plazo de cuarenta y ocho horas, el cargo que detenta, la función que llevaba a cabo (al momento de los hechos denunciados) R.V., la remuneración que percibe en la actualidad, y el estado actual de las actuaciones administrativas - Sumario N°XXX – en relación a las medidas adoptadas respecto a los agentes V.R. y C.D. J., y en el caso de haber recaído resolución se remita copia de la misma; información que es debidamente diligenciada e incorporada al expediente electrónico el 01/09/2021.

18) Dictado el proveído de autos, quedan las actuaciones en estado de ser resueltas.

Y CONSIDERANDO:

I. Que este Tribunal es llamado a expedirse en el marco de la demanda incidental incoada por J.C.D. contra R.V. (art. 11 y 12 de la Ley 10.401 y 99 de la Ley 10.305), en el marco de las disposiciones de la ley Nacional N° 26485 a la que la

Provincia de Córdoba adhiere mediante Ley N° 10352, resultando competente para ello en virtud de lo normado por el art. 7 de la Lp N° 10.401.

II. Planteo de la cuestión: En los presentes obrados, C.D. formula denuncia por ante la Mesa de Entrada de denuncias por Violencia Familiar y de Género con fecha 25 de noviembre de 2019, e interpone el 17 de febrero del año 2020 formal demanda por violencia de género en la modalidad laboral contra R.V., encuadrando - *prima facie* - la situación fáctica por aquella expuesta en el art. 6 inc. “c” de la ley nacional 26.485. A dicha pretensión se opone el denunciado, quien niega los hechos que la denunciante refiere en su contra al no ser parte configurativos de ningún hecho de violencia de género, y peticiona se arribe a la verdad real de lo sucedido (fs. 50/51; 69/83; 120/122.). De esta manera queda trabada la Litis, todo de conformidad a los vistos precedentes a los que me remito en honor a la brevedad.

Cabe consignar, que sin perjuicio del planteo incidental que persigue un pronunciamiento conclusivo sobre la existencia de violencia psicológica en el ámbito laboral, el tribunal, en forma prístina y ante la denuncia primigenia, dispuso medidas de precautorias (fs. 9) conforme lo normado por los arts.11 y 12 de la ley 10.401, a fin de neutralizar y prevenir una posible escalada de violencia entre los involucrados. Así, se dispuso: a) la prohibición recíproca de acercamiento, contacto y comunicación entre las partes; b) el cese en los actos de perturbación, o intimidación, que directa o indirectamente el denunciado realice sobre la denunciante; c) atento que, las partes involucradas laboran en el mismo ámbito, y en pos que, el cumplimiento de las medidas ordenadas sea plausible en lo fáctico, se comunicó con carácter de urgente lo resuelto al Director de la D. de D. de la Municipalidad de Córdoba a fin que tome razón de las mismas y disponga lo conducente para su viabilidad, sin verse agravado con ello el estado de vulnerabilidad de la denunciante. d) Se fijó audiencia a los fines del contacto directo y personal con las partes. e) Asimismo, y siendo menester contar con elementos de convicción necesarios a fin de determinar, si en el caso que nos ocupa, se configuran condiciones de una trama vincular de violencia de género, se dio intervención al Equipo Técnico del Fuero.

III. El aspecto nodal a resolver en la presente resolución reside en determinar si, en el caso bajo estudio, el hecho denunciado configuró una situación de violencia psicológica por cuestiones de género en el ámbito laboral; es decir, si en el caso concreto, los actos o conductas atribuidos por la denunciante a V., vulneraron derechos fundamentales de aquella por su condición de mujer, conforme a los parámetros establecidos por la Ley Nacional N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (en adelante Ley 26.485); Constitución Nacional (en adelante CN); la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer ratificada internamente por ley Nacional 23.179 (en adelante CEDAW); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer ratificada internamente por ley Nacional 24.632 (en adelante “Belém do Pará”) y el corpus iuris que rige la materia, teniendo en especial consideración para hacerlo una mirada -del caso y de la prueba incorporada- con perspectiva de género, de acuerdo a los lineamientos impuestos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) conforme “González y otras Vs. México” de fecha 16/11/2009.

Previo comenzar el análisis valorativo y sopesar los hechos con la prueba adjuntada al proceso, resulta insoslayable efectuar ciertas disquisiciones previas que permitirán arribar a una posición ajustada a los lineamientos trazados por la normativa *ut supra* señalada. Para ello, debemos tomar como punto de partida el concepto que de **la violencia contra las mujeres** brinda la Ley 26.485, la que la define como toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como también así su seguridad personal. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la mentada ley, toda conducta, acción u omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja respecto al varón (Art. 4). Este fenómeno es una de las derivaciones de la discriminación contra la mujer en tanto se trata de “la violencia basada en el sexo, dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada” (Recomendación General N° 19 adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 11° período de sesiones, 1992), que impacta en el derecho a la igualdad pues “inhibe seriamente la

capacidad de la mujer de gozar y ejercer sus derechos humanos y libertades fundamentales en pie de igualdad con el hombre” (Recomendación General N° 28, párrafo número 19; arts. 3 y 6 Convención de Belém do Pará, 09/06/1994; arts. 1.1 y 24 CADH).

La Convención de Belém do Pará (arts. 1 y 2) y nuestra ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (arts. 5 y 6), entre otros instrumentos normativos, se ocupan de discernir los tipos y modalidades de la violencia contra la mujer. La violencia **psicológica** es aquella que causa 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”; Ley 26485, art. 5 inc. 2).

En relación a las modalidades en que aquella violencia puede presentarse, el mismo plexo legal define a la **violencia laboral contra las mujeres** como aquella que discrimina a las mujeres en sus 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. (Art. 6 inc. c). Respecto a la violencia sexual, la mentada normativa la define como cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

Cabe consignar que, si bien en todo proceso judicial debe resolverse con perspectiva de género, ello debe darse con mayor ímpetu en este tipo de procesos, pues es una obligación convencional asumida por nuestro país. Y ello conlleva a la consideración del caso en el marco más amplio de la histórica desigualdad estructural que a través de patrones socioculturales patriarcales, materializados en estereotipos contruidos a partir de la diferencia sexual, han colocado a las mujeres en una situación de desventaja respecto de los varones (cfme., Medina, Graciela, “Juzgar con Perspectiva de Género. ¿Por qué juzgar con Perspectiva de Género? y ¿cómo Juzgar con Perspectiva de Género?”, <http://www.pensamientocivil.com.ar/system/files/2018/09/Doctrina3804.pdf>). Se trata, en suma, de una categoría de análisis que permite visibilizar la asignación social diferenciada de roles y tareas en virtud del sexo, género, preferencia u orientación sexual, el modo en que de ella deriva en diferencias en oportunidades y derechos, y relaciones de poder y provoca un impacto diferencial de normas y políticas públicas; asimismo, se hace cargo de la vinculación que existe entre las cuestiones de género y otras características como la raza, la religión, la edad, las creencias políticas, etc. (“Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el derecho a la igualdad”, Suprema Corte de Justicia de la Nación de México, México DF, 2015, pág. 64).

Pues bien; una de las directrices que orientan la perspectiva de género supone ponderar los dichos de la mujer “partiendo de su credibilidad, y sustentándose en prueba que corrobore su veracidad” y desde una amplitud probatoria (TSJ, Sala Penal, "Murra", S. n° 189, 27/7/2012; "Bartellone", S. n° 5615, 29/12/2015; "Vilchez", S. n° 315, 2/8/2017; “Contreras”, S. n° 80, 5/4/2018; “Leal”, S. n° 99, 12/4/2018; “Molina”, S.n° 272, 3/7/2018, entre otros). Aclarado ello, es dable señalar que el juzgamiento con perspectiva de género *“no quiere decir que las mujeres merezcan una protección o status especial ni un privilegio, sino reconocer que la persistencia de los estereotipos sexistas y de discriminación produce que las víctimas de violencia de género tengan que soportar cargas aún mayores que el resto de las víctimas en su tránsito por el procedimiento...”* (Piqué, María Luisa. “Revictimización, acceso a la Justicia y Violencia institucional”. En Género y justicia penal. Ediciones Didot. CABA. 2019. Pag. 322).

La **interpretación de los hechos y la prueba con perspectiva de género**, interpela a la adopción de los máximos recaudos para así poder avistar con claridad, si nos encontramos frente a un supuesto de violencia de género en el ámbito laboral, o si nos enfrentamos a un exceso de confianza de una de las partes (el varón) que pudo estar teñida de “modos” inadecuados e inconvenientes en cuanto a las formas de dirigirse y expresarse hacia la mujer, sin que ello llegue a configurar un aprovechamiento de la condición de aquella por el sólo hecho de serlo.

Definidos estos conceptos, cabe entonces iniciar la labor de cotejar lo denunciado, con los elementos de convicción arrojados al presente a fin de determinar si en el *sub examen* se configuró violencia de género por parte de V., y como consecuencia de su accionar, C.D. resultó víctima.

IV. Sobre los hechos alegados por las partes. Demanda. Posición exculpatoria. Traba de la litis

- a. **Posición de J.C.D.:** En el mes de noviembre del año 2019, C.D. formula denuncia ante la Mesa de Entradas de Denuncias por Violencia Familiar y de Género en la que relata una serie de hechos por la que resultaría víctima de violencia de género dentro de su ámbito laboral por parte de V., solicitando medidas de restricción de contacto y acercamiento como también de cese en los actos de perturbación del denunciado hacia su persona (fs. 1/3). El relato de los hechos objeto de denuncia fueron ratificados en la interposición de la demanda (fs. 38/45), en la que adicionó que, actualmente el denunciado se encuentra desempeñando sus tareas en el Polideportivo de Corral de Palos, aunque sigue desempeñando el cargo de encargado de E. sin perjuicio de no da órdenes directamente a la dicente. Expresa que las medidas han sido cumplidas y no ha tenido más contacto con el denunciado. Sin perjuicio de ello siente temor a que, una vez vencidas las medidas, desde la Municipalidad se decida el reintegro del Sr. V. a su antiguo lugar de trabajo. Expresa que *“en este último tiempo le han preguntado en que otro lugar le gustaría trabajar, manifestando que ella no quiere ser trasladada, se siente a gusto en ese lugar de trabajo, máxime ella no ha hecho “nada malo”, y no tiene por qué cambiar de lugar y ser*

revictimizarla”. Asimismo refiere que, la experiencia indica que estas conductas se ejecutan fuera de la presencia de un tercero, sin embargo en el caso la acción fue realizada frente a los compañeros de trabajo de la víctima, lo que demuestra el grado de impunidad con la que el demandado se ha manejado, *“pues confiaba con que las autoridades del establecimiento lo iban a encubrir”* (fs. 44). Sostiene la clara relación asimétrica de poder existente entre la exponente y el denunciado, la que no sólo deriva de la desigualdad entre hombre y mujer sino también de su puesto laboral, posición sobre la que se construye la discriminación y la violencia de género, habiendo esta situación afectado su salud física y emocional.

b. Posición exculpatoria de R.V.: A fs. 69/84 comparece el denunciado, en tiempo y forma a contestar la demanda incidental, surgiendo del comprobante de emisión de cédula electrónica su notificación con fecha 18/02/2020. En su presentación, niega todos y cada uno de los hechos endilgados por la denunciante por ser aquellos falaces. Así, niega suya, por omisión o por acción, fuera realizada en contra de C.D., *“sea que fuera materializada o concretada con la intención de causarle alguna aflicción, ya que nunca dirigí de manera consciente o inconsciente, ni deliberada que las mismas llevaran el propósito de ir en contra de ella, sea que fuere en contra de su persona, en su honor, en su libertad, el libre ejercicio de las labores profesionales y/o personales en todas y cada una de las facetas o roles que ella desarrolla como mujer, como persona humana o como profesional”*. Asevera que su modo y manera de comunicarse o relacionarse ha sido en el plano de cordial respeto, en algunas oportunidades reconociendo sus labores administrativas y en otras de carácter operativo como una compañera al igual que al resto que se desempeña en el Area Evento de la Subsecretaría de D.s de la Municipalidad de Córdoba. Agrega que con igual respeto fue observada al igual que a sus compañeros de trabajo cuando los objetivos no eran los esperados, como puede suceder en cualquier oficina con el importante caudal de trabajo que se generó en esos años preelectorales de autoridades locales, cuando se alcanzó al número de más de trescientos ochenta

Eventos. Asimismo niega que de manera sistemática haya realizado alguna acción, con la intención de provocar en ella algún tipo de ofensa o ataque a su persona, sea física o moralmente, como mujer, profesional y/o empleada y colega de la Municipalidad de Córdoba, aduciendo que “lo único que ordené fue mi actividad laboral como lo haría cualquier trabajador”. Afirmar que no es cierto que C.D. se entre “subordinada” laboralmente a su persona en el Área de Eventos, “porque no tengo ningún cargo sino que ante la falta de nombramiento de un Jefe sea como titular o interino ejerzo el rol de coordinador a los fines de una mayor organización y funcionamiento del área” (fs. 69 vta). Resalta que no es cierto que a instancia del gabinete de Violencia de Género del Gremio de empleados de la Municipalidad de Córdoba, la denunciante formula denuncia en su contra, como asimismo niega que se encuentra en trámite un sumario administrativo (fs. 70). Destaca que no es veraz que diariamente C.D. haya compartido espacio con el exponente, como también niega que “todos los días le dije cosas inapropiadas y acosantes, porque nunca lo hice con ella ni con otra persona”. Que nunca le dijo “que hermoso culo te hace ese pantalón` y ninguna palabra de ese tenor, que esa no es mi manera de tratar a ninguna persona sea del género que sea y nunca lo haría con una compañera de trabajo que elegí para formarla y trabajar como mano derecha, y que ella en broma me solía contestar que como era zurda entonces era mi mano zurda”. Niega haberle dicho “Uh, mira cómo te viniste hoy”, o encargarle alguna tarea y llamarla con urgencia, y ante la pregunta de qué pasa le contestó “nada, era para mirarte el orto” (fs. 70 vta.). Sostiene que jamás le decía en chiste palabras que fueran agraviantes, acosantes o sean inapropiadas para ella ni para nadie, aduciendo que “nunca tuve la intención de agraviarla con ninguna palabra o gestos o cualquier acción que le pudiera producir en ella ese sentimiento. Yo no digo chistes, de ninguna naturaleza y menos de tinte o contenido sexual sea de manera directa, indirecta o subliminal”. Afirmar nunca haber realizado, frente a compañeros de trabajo, proveedores o a solas, acciones o comentarios que le generen vergüenza, por cuanto siempre se maneja con respeto y “no fue mi forma de relacionarme con ella”. Refiere que en la Fiesta de Fin de año del año 2018 no le dijo “con ese vestido te la pongo hoy y te la saco mañana” ni le repitió esa frase durante la

noche, “porque de hecho como responsable del evento me la pasé trabajando, ocupado y concentrado en un solo objetivo que era el éxito del mismo, fiesta que salió de mi idea y fue el corolario del año, broche de una excelente etapa laboral. Además, por ese motivo, ni siquiera pude compartir un momento en la mesa con mis compañeros de la oficina ni de ninguna otra, sólo algunas fotos que tomaba para guardar de recuerdo ese festejo. Se trató de una fiesta (cena) sólo para el personal que trabajaba en D. y asistieron algo más de doscientas veinte (220) personas de la Municipalidad de Córdoba”. Alega que no es cierto que se pase todo el tiempo hablando de la denunciante, de su cuerpo, de su ropa, habiendo tenido un trato igualitario como con cualquier otra compañera. Sostiene que “Fuimos muy colaborativos con ella, desde su llegada tuvimos que enseñarle el específico trabajo que sólo se aprende con la experiencia y no en un manual de la universidad. Al poco tiempo y su capacidad, ella logró muy buenos rendimientos que se tradujo en mejores y óptimos resultados, o sea su trabajo era extremadamente importante, tan importante que alguna de las veces y a pesar de su corta etapa laboral, lo desempeño bajo su sola responsabilidad”. Remarca que los hechos no existieron en la realidad, “sólo en su percepción equivocada o distorsionada de la realidad o en todo caso es solo producto de su creación” (fs. 73). Asegura que no es cierto que alguna vez le dijera alguna grosería a C.D., “si halagarla como cuando la vi vestida diferente, al no estar con joggins, es ofensivo para ella, yo no la quise ofender y lo que le dije no llevaba consigo esa motivación. Recuerdo que esa noche estaba diferente como lo es estábamos todos, acorde a esa fiesta si le dije alguna palabra, sólo fue con la sana intención de alargarla, como sucede cuando uno quiere reconocer al otro, del mismo modo que lo hacía cuando ella u otro compañero del área se destacaba o tenía una buena idea para aportar para el trabajo.” (f. 74) Aclara que, también con el mismo fervor puesto en reconocer al otro sus logros, transmite su desacuerdo cuando no salió bien por falta de cuidado o celo profesional del acuerdo al rol que toca desempeñar. Asimismo agrega que, “si está mal, el del observar al otro y corregir, no será por lo que hago o digo, sino en todo caso en la capacidad de no admitir ser corregido u observado y por aceptarlo cuando viene de otro, o tal vez eso haga cambiar con el cristal que se lo mire, como que estoy convencido la

denunciante lo miró”. Subraya en relación a la denunciante, que así como es muy trabajadora y capaz, su carácter de líder indiscutible, lo despliega a lo largo de su vida, de hecho fue “capitana” del equipo Federado de Hockey. Aduce que “Por mi experiencia en manejo de equipo, sé que no cualquiera puede llegar a ese lugar, en ese D. tan particular donde se requiere que todas sean de un carácter firme, fuerte, aguerrido y personas definidas, y no sólo fue su destreza técnica la llevó a ello, sino su fuerte personalidad; pero no en todos los ámbitos se puede ser capitana”. Niega que el 15/11/2019 el exponente le haya dado un “chirlo” en la cola con el reverso de la mano; y niega que una hora más tarde, mientras la denunciante se encontraba en la oficina junto al resto de los compañeros de trabajo y una chica de limpieza, en ocasión en que C.D. estaba preparando un juego del ying y yang para un evento, el exponente le haya preguntado sí sabía de qué se trataba eso, a lo que la denunciante dijo que sí, “que es el bien y el mal y que en cada uno hay un poco del contrario y le dije ‘bueno esto, que te entre bien en la cabeza’ y mientras le presioné la frente con mi dedo índice, tres (3) veces con fuerza, llevando la cabeza hacia atrás. Si es cierto que ella se encontraba en la Oficina preparando un evento como la responsable coordinadora y ante sus propuestas, le toque la cabeza para señalar y destacar la idea brillante e inteligente de su mente, nunca tuve la intención de molestarle ni de ejercer fuerza física sobre ella y doblegar la suya, sería además imposible que un simple dedo índice pueda doblar su cabeza” (fs. 74 vta.). Agrega que ese día, cuando C.D. le explica el proyecto para el nuevo evento, reconoció con actos externos “como lo fueron mis dichos y mis gestos de tocar su frente que fue sólo con la intención de reconocer su talento y su creatividad producto a no dudarle de una mente inteligente, de una mente brillante, de allí el hecho de haber tocado con mi pulgar su frente, señalando el lugar de donde había emergido o nacido esa idea que por cierto era muy innovadora y digna de ser reconocida” (f. 75). Respecto al suceso, niega que haya estado presente la “chica de la limpieza”. Enfatiza que jamás la denunciante habló con el exponente sobre los hechos que denuncia, enumerando y describiéndolos; y que tampoco se enfureció por sus dichos golpeando en forma violenta con puños cerrados y con las palmas abiertas de las manos el

escritorio. Continúa con su exposición respecto a la situación, y relata que a C.D. la tenía muy preocupada el tema de los nuevos horarios; quería ser reconocida como quien tiene derecho a que se le reconozca sus problemáticas, sea por que tiene hijos pequeños, sea porque no encuentra personal que los cuide cuando ella trabaja (fs. 76 vta.). Añade, que en una reunión se lo hizo saber, “y no entendió que no todo está en mis manos”. Remarco que la denunciante “es muy nueva en esto y no alcanzaba a mensurar de manera objetiva sino desde el plano subjetivo de sus necesidades e intereses, la tenían algo alterada que le impedía ver con objetividad como debía desenvolverse y como debería actuar en el caso de que estos cambios no le favorecieran”. Enfatiza nos ser cierto que le dijo “que así no podíamos seguir, que me tenía que ir del área o irse él pero que los dos no teníamos feeling que ahora se da cuenta de quién soy, que no confía en mí, que estoy ensuciando a su familia y a sus hijas, que es muy grave lo que le dije reclamándole que no lo frené cuando me dijo cosas que no le gustaban”. Aduce que esa conversación nunca existió, sino que ella tomó como algo personal una decisión pura y estrictamente laboral de no cubrir con los cambios para el verano sus cuestiones personales (fs. 77). Asevera que “J. estaba algo incómoda porque, las relaciones laborales se fueron modificando por desencuentros motivados por el afán de trascender de manera personal más allá del equipo, que el hecho de acordar sobre cuestiones laborales, las trasladó a cuestiones personales, haciendo recaer en mí la responsabilidad de su malestar cuando no era así, entiendo que ese error de concepto no podía permitir continuando trabajando juntos y eso no fue de su total agrado” (fs. 77 vta.). Asevera que no existen otras personas de sexo femenino que hayan sido víctimas de violencia de su parte. El exponente adita que “yo no saco o pongo a nadie por capricho, no tengo esa autoridad, mal podría sacar a un par que trabaja conmigo, no puedo ni debo. Si entiendo de pura justicia hacer cambios de personal para que funcione mejor el lugar de trabajo o cuando sobra o falta una función para el equipo, porque nuestro lugar de trabajo se mide por los resultados obtenidos y responde a que cada uno haga lo que debe hacer como de mínima y de máxima esforzarse para que salga mejor”. Respecto a su cargo, aclara que cuando se jubila su Jefa, prof. A.B., se le encargó – por ser quizá el más experimentado y a

instancia y recomendación de ella- que me quede para coordinar el área, con una promesa de un nombramiento que nunca llegó, de hecho en el recibo de sueldo sigo cobrando la misma categoría de siempre y no como erróneamente se informa a fs. 20, asignándole un cargo del cual nunca fue puesto en funciones y por lo que no percibe remuneración alguna. Afirma que ante la ausencia de B. surge la necesidad de incorporar un o una profesora que supiera manejar bien la computadora, los programas y las redes sociales. Tras la reorganización de la oficina, C.D. pasa a formar parte del staff y asume el rol de asistente, en especial por su dominio de la tecnología. Agrega que con el tiempo, ella adquirió habilidades laborales que le permitieron presidir algunos Eventos, no pudiendo negarse sus condiciones de liderazgo y lo cómoda que se siente en ese lugar. Continúa “Ella por su forma de ser fue creciendo, con apoyo de todos los compañeros de la oficina y el mío, porque su rol era importante, así como no le gustaba ser inadvertida por los demás, su personalidad extrovertida nos permitió conocerla a ella, a su vida y sus cuestiones personales, de hecho recibí junto a mi familia la invitación para asistir al Bautismo de su hijo más pequeño a fines del 2018, fruto de su nueva pareja” (fs. 79). Relata que con el tiempo, se fueron enterando que C.D. fue víctima de un accidente muy traumático, estando ella embarazada de seis meses, se produjo una explosión en su vivienda, por la que fallece en Rosario su pareja y padre de su hija. Que si bien el hecho fue anterior al ingreso a la oficina, ella lo contó en más de una oportunidad. Refiere asimismo como un acontecimiento conmocionante, el fallecimiento del padre de la denunciante, por el que solicitó autorización para viajar a Brasil a fin de tirar sus cenizas, señalando este suceso como “un nuevo cambio”. Agrega “De pronto otra crisis, un juicio para determinar la paternidad de su hija, ella era conviviente del que fuera padre de su hija póstuma. Los familiares creo la inician y fue un vía crucis hasta que se hizo asesorar, tenía temor de que los abuelos paternos le quitaran la guarda. Al menos ello me lo dijo ella en llanto de miedo. Luego de viajar y saber los verdaderos motivos del juicio y que la exhumación no la pagaba ella, estuvo más tranquila, ya que ello implicaba una importante erogación, ese día lloró delante de todos de emoción al menos así refirió ella. es decir su vida estaba muy expuesta por ella misma.” Señala como

otro hecho relevante y que significó un cambio de actitud de las mujeres para con los hombres, que son mayoría en la Subsecretaría de D., es que comenzaron a reunirse un grupo de ellas dentro y fuera del trabajo, y comenzó a gestarse que la mayoría de los hombres no las respetan y “se comenzó con esta movida que dio motivos de quejas verbales, que las escuché y del que propuse organizar una reunión para que ellas sean escuchadas, pero para ello era necesario poner en conocimiento a mis superiores. Luego si continuó otra reunión en mi oficina pero me limité a escuchar hasta las diferencias de las más pequeñas a las más grandes que ellas habían sentido, no sólo en el ámbito aboral sino en el privado o sea en el de su entorno personal y laboral” (fs. 80). Sostiene que obviamente existieron algunas diferencias subjetivas de determinados hechos, pero eso “no me hizo que dejara de valorarla y respetarla en su integridad, pero no estuve de acuerdo en algunos puntos de vista”. Finalmente aduce que la discriminación de las mujeres y la violencia de género, como la manifestación más brutal de las desigualdades entre hombres y mujeres no se dio nunca en el ámbito laboral del Area Eventos, ni en ningún otro lugar. Entiende que nadie que éste incómodo con otro, puede compartir una fiesta familiar como lo fue el bautismo del hijo menor donde la fiesta se desarrolló en la casa de la denunciante, debiendo existir para dicho supuesto un lazo de amistad o afecto, más cuando se trata de un momento tan íntimo y espiritual como el bautismo cristiano de un bebé. Además, “el perfil de la denunciante y su firme y decidido carácter, condición para una capitana de un Equipo de Jockey de un plantel superior, no se condice con una persona que podría soportar dos años largos de maltrato y acoso. No da su perfil. Es más ella es una líder indiscutida” (fs. 81 vta.)

V. Recepción de audiencias. Principio de inmediatez

a) Con fecha 18 de febrero de dos mil veinte, se recepta la **audiencia de la actora, J.C.D.**, con el patrocinio de la Auxiliar Colaboradora de la Asesoría de Niñez, Adolescencia, Violencia Familiar y Género del 2do turno, Dra. Débora Salas. En dicho acto; C.D. reitera los argumentos esgrimidos en la demanda incidental, persistiendo en particular en que: V. ha cumplido las medidas, no obstante siente temor a que, al tener aquel un cargo superior, al momento de definir quién va a mantener su lugar

físico de trabajo sea la dicente la perjudicada. En relación a la personalidad del denunciado, adujo que *“tiene esa actitud con varias compañeras mujeres. Que se fue enterando que otras compañeras sufrieron lo mismo por parte del Sr. V.. Expresa que a una compañera, S., también “le dio un chirlo en la cola” SIC. Otra compañera, Mariela, tampoco se animó a realizar la denuncia, y que también a ella `la apoyó y le enviaba mensajes`”*. Afirma que todo lo que ha sufrido se ha dado frente a otras personas *“que acostumbraba a tocarle la cola a las chicas y que es por él definido como una maña”*. Refiere que al querer la exponente ponerle un límite y aclararle que ella no era ni una jugadora ni una empleada de él - como él refería que era – él tuvo una mala actitud y comenzó a agredirla delante de otros compañeros, que se puso peor y comenzó a gritar y que colocó fuertemente su dedo índice en la frente de la dicente, en tres o cuatro oportunidades, a lo que la exponente reacciona diciéndole *“que él no tenía derecho de tratarla así”*, a lo que él dijo *“que acá no se termina cuando vos decís sino cuando yo lo digo”*. Agrega que solía ubicarse en un lugar físico de la oficina, donde solo la dicente podía verlo, y que V. se abría el pantalón. Que toda esta situación la ponía muy incómoda; le generaba temor, por lo que buscaba la protección en los choferes para evitar que él la llevara. Que trataba de no quedarse a solas con él; que en una oportunidad V. la llevó a un evento en su auto, y durante el camino le decía frases como *“Lo que seríamos nosotros dos en la cama”*. Afirma que es el único compañero que tiene este trato para con ella. Afirma que estas situaciones se dieron varias veces en el transcurso del año. Así, aduce que V., mientras la dicente se encontraba trabajando en su computadora se le acercaba y le decía *“si vos te portas bien yo te voy a tratar bien sino hay una fila que está esperando para estar en esa silla”*. Aclara que mucha gente le pregunta porque no lo dijo antes, a lo que responde *“que contarle le daba mucho miedo a perder su trabajo que con tanto esfuerzo se logró ganar”*. Destaca que, para llegar al lugar que hoy ocupa, estuvo seis años como becario, dos años contratados y recién ese año se cumplieron dos años en planta permanente, al que ingresó previo concurso. El exponer lo vivido le daba miedo a perder su trabajo frente a alguien que ocupa un cargo jerárquico Superior. Expresa que él es encargado de E. hace dos años. Continúa su relato señalando que en el año 2019 se organizó una capacitación interna sobre violencia de género, charla a la que debían concurrir todos, a la que V. no concurrió permaneciendo fuera del recinto donde se realizaba. Que en dicha ocasión una

compañera, F.N., al dirigirse al baño y verlo fuera de la charla le dijo a V. *“vos deberías ser el primero que estuviese adentro”*, a lo que V. le respondió *“Yo a vos te voy hacer violencia sexual”* (riéndose). Qué V. se maneja – por el cargo que tiene – con total impunidad, dirigiéndose de este modo a la dicente y a otras compañeras, delante de todos, diciendo las peores barbaridades bajo la forma de un chiste. La dicente expresa que no busca que el Sr. V. se quede sin trabajo sino que no compartan el mismo lugar.

b) A los diecinueve días del mes de febrero del año dos mil veinte, se recepta **audiencia del demandado R.V.**, con el patrocinio de la Dra. Norma M.A. Se remite a la contestación de la demanda, a lo que agrega que trabaja en E. hace 16 años con A.B. por lo que la gestión anterior lo designa como encargado - coordinador y/o referente (no jefe) con una promesa del cargo. Afirma *“Mi firma valía para los franco, licencias y vacaciones como intermediario”* y que I.B. es también su superior. Expresa que coordinaba a cuatro personas, dentro de las cuales se encuentra la Sra. C. Consultado sobre el trato para con la denunciante afirma *“El trato con ella siempre fue excelente, que J. supo contarle sobre sus hijos, de su familia, además le comentó de un problema muy grave que sufrió. Incluso aclara que tan buena fue la relación de compañerismo, que el dicente asistió, junto sus dos hijas y su mujer, al bautismo que hizo J.”*, festejo que tuvo lugar en la casa de la denunciante. Que esta relación de compañerismo hizo que ambos se confiaran mutuamente situaciones vividas, muchas de ellas difíciles y dolorosas. Al ser preguntado sobre el estado emocional de C.D., el exponente señala que *“diría que J. se encontraría emocionalmente inestable”*, *“que ha podido presenciar muchas situaciones en las que ella ha estado angustiada, en situación de llantos por cuestiones estrictamente personales y privadas de J.”*. Preguntado sobre las expresiones a él atribuidas por la denunciante dijo: *“los términos, expresiones y vocabularios de los profesores de educación física tienen características propias”*. Expresa que en la fiesta de fin de año, en la que el dicente estaba como encargado, transcurrida la mitad de la fiesta y una vez que el dicente se relaja, toma unos tragos y estando sin comer, *“reconoce que puede haber dicho una frase para halagarla pero y sin intención de ofenderla”*, no obstante afirma no haber hecho referencia a su “cola”. Sostiene que existía muy buen compañerismo con J. habiendo sido la denunciante su mano derecha. *“Que es muy buena profesional”*. Consultado por la causa que llevó a C.D. a efectuar una denuncia por violencia de género dijo en su contra, sostiene que esa es su gran

pregunta ya que no sabe cuál fue el motivo. Niega categóricamente haberle pegado un chirlo en la cola a J. y haberle dicho “*Lo que seríamos los dos en la cama*”. En relación a actitudes similares con otras compañeras el dicente las niega. Consultado respecto al taller de violencia de género manifiesta que no asistió, no porque no quiso, sino porque como referente, su función era la de preparar los otros cursos que continuaban. Que el rol de coordinador es estar en todos los detalles organizativos, sin perjuicio de esto, estaría dispuesto a asistir a talleres de esta temática. Consultado en relación a si existe la posibilidad fáctica de que ambos mantengan su puesto en E. sin mantener contacto dijo: que ahora se encuentra realizando tareas al polideportivo Corral de Palos, habiendo dejado de ser coordinador, lo que ha sido un perjuicio para el dicente ya que siempre aspiró a estar en el área de E. y luego pasar a un puesto Jerárquico. Afirma que es su intención realizar la carrera en D. dentro de la Municipalidad. Que a causa del traslado, pasó de ser coordinador a encargado – puesto que no existe – en piletas. Asevera que quiere llegar a la verdad, ya que siente una afectación a su honor, por cuanto durante veinte años ha tenido un legajo impecable en su trabajo y a nivel social. Que es difícil entender que ella aluda a una relación conflictiva; expresa que en octubre el dicente tuvo que calificarla y lo hizo con una nota de 95 sobre cien, recibiendo luego un mensaje de texto de J. que contenía la foto con la planilla de valoración con la nota y sobre la misma en flúor una nota que decía “*gracias por valorarme así*” con un emoticón sonriendo, mensaje que muestra en este acto, lo que señala una contradicción en los dichos de J. Agrega que él le delegaba funciones, por ejemplo el evento del Hospital Italiano, que en dicho evento J. aportaba buenas ideas y frente a las propuestas de ella es verdad que el dicente le apoyó el dedo en la frente y le decía “*mente brillante*” a lo que J. le hizo referencia de que no le gusta que la traten así, a lo que el dicente le pidió las disculpas correspondientes. Finalmente concluye en “*Que siempre hizo todo para que tenga los horarios que la Sra. C. necesitaba. Que siempre tuvo buena predisposición tanto con la denunciante y con todos los empleados*”.

VI. Siendo la problemática de la violencia de género una cuestión de orden público e interés social que demanda obrar con la debida diligencia a fin de prevenir, investigar, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, es deber de esta judicatura **describir y analizar pormenorizadamente los elementos de convicción arrimados al presente,**

a fin de determinar si en el *sub lite*, se está frente a un caso de violencia de género en el que la mujer ha resultado víctima por su condición de ser mujer.

1. La primera cuestión que de modo liminar debe determinarse, para luego avanzar en la V.ación de diversos aspectos emergentes de la situación planteada en la especie, es si V. era jerárquicamente superior a C.D., por cuanto allí reside uno de los puntos discordantes entre las partes.

La demandante sostiene en la denuncia, -cuyos términos fueron posteriormente ratificados en la interposición de la demanda incidental (ff 38/45) y en oportunidad de audiencia (ff. 47/48)-, que V. era su superior. Así asevera que *“Empecé a trabajar en el Area de E. de la Dirección de la Municipalidad en el mes de abril del año 2018. Desde ese momento estoy subordinada al Sr. R.V. (denunciado) quien se desempeña como encargado del Area”* (f. 1vta.)

Por su parte, y en relación al extremo bajo análisis, V. niega categóricamente que *“desde el mes de abril de 2018, la señorita C. se encuentre “subordinada” laboralmente a mi persona en el Area Eventos, porque no tengo ningún cargo sino que ante la falta de nombramiento de un Jefe sea como titular o interino, ejerzo el rol de coordinador a los fines de una mayor organización y funcionamiento del área”* (f.69 vta.). En oportunidad de audiencia, el demandado aduce ser referente de área y sostiene que su firma valía para los francos, licencias y vacaciones.

Cabe sostener que, la Municipalidad de Córdoba informa, a requerimiento del tribunal, con fecha 31/08/2021, que el cargo que detentaba V. al momento de los hechos denunciados era el de **“Coordinador o Encargado de Hecho del Area de E. Masivos de la Subsecretaría de D.s de la Municipalidad de Córdoba”**.

En este punto cabe cuestionarnos si, la falta de una designación formal en el cargo, conlleva inexorablemente a sostener la falta de superioridad en el ejercicio del rol que V. desempeñaba respecto a quienes coordinaba, dentro de los cuales se encontraba C.D.. Es decir, ¿podemos sostener que en los hechos, V. se encontraba en una situación de total paridad respecto a sus compañeros de Area?

En el discurrir de su posición exculpatoria y en relación a la demandante, V. sostiene que *“Sólo mi modo y manera de comunicarme o relacionarme ha sido en el plano de*

*cordial respeto, en algunas oportunidades reconociendo sus labores administrativas y en otras de carácter operativo como una compañera al igual que al resto que se desempeña en el Area Evento de la Subsecretaría de D.s de la Municipalidad de Córdoba, como asimismo, con igual respeto **fue observada** al igual que a sus compañeros de trabajo cuando los objetivos no eran los esperados” (f. 69 vta.). Asimismo, se refiere a C.D. como una compañera de trabajo que eligió para formarla y trabajar como su mano derecha (fs. 70). Afirma “(...) yo no saco o pongo a nadie **por capricho**, no tengo esa autoridad, mal podría sacar a un par que trabaja conmigo, no puedo ni debo. Si entiendo de pura justicia **hacer cambios de personal** para que funcione mejor el lugar de trabajo o cuando sobra o falta una función para el equipo, porque nuestro lugar de trabajo se mide por los resultados obtenidos” (f. 78 vta.). De otro costado refiere que “en octubre **el dicente tuvo que calificarla** y lo hizo con una nota de 95 sobre cien” (f. 51), agrega “que él le **delegaba** funciones, por ejemplo el evento del Hospital Italiano”; (...) “que siempre hizo todo para que C.D.tuviese los horarios que necesitaba” (f. 51 vta.)*

Por su parte, la testigo C.I.G. afirma que “V. pasa a ser su supervisor o jefe. Sostiene que eran cuatro los subordinados a él, D. D., J. T., J. C. y la dicente”; que V. queda como jefe “designado a dedo, por A.” (...) que “ponía el poder por delante, siendo que no era jefe nombrado”.

A su turno, Iris Gabriela Bordón testifica que “V. tuvo una jefatura interina en el último tiempo, pero que mientras tanto fue designado como coordinador, que no es una figura legal dentro de la Municipalidad. Describe al coordinador como quien organiza entre todos los empleados las tareas, la planificación del rol que cada uno mantiene, es quien da orden”.

Del testimonio de A.M.B., se desprende que al ser preguntada respecto a si conoce si V. fue designado formal y legalmente jefe del Area Eventos, luego que la nombrada se jubilara, adujo que “no estoy segura si lo pusieron como jefe interino o tenía el cargo real, para que al momento en que me fuera, quedara alguien a cargo”.

A su turno, S.E.V.N. afirmó que V. se desempeñó como jefe, en virtud de las tareas por él desempeñadas, “por ejemplo él era quien seleccionaba el personal que cubría los Eventos”, desconociendo si quedó con un cargo, pero que “sí conoce que cumplía las funciones que antes realizaba la Sra. A.B.”.

Finalmente del testimonio de José R. T. surge que desde la jubilación de la Prof. B. “*no hay un jefe designado por concurso aún*” (...) “*que cada uno lleva adelante su actividad y el referente es el Sr. V.*”.

De todo lo expuesto concluyo que, más allá de la denominación que le fuere asignada al rol llevado a adelante por V., sea como “referente”, “coordinador”, “jefe”, etc.; e independientemente que haya sido o no formal y legalmente nombrado en dicho cargo, las probanzas arrimadas evidencian que, en los hechos, V. detentaba una jerarquía superior a la de C.D.. Justamente dicha supremacía fue la que lo habilitó, en lo fáctico, a tomar ciertas medidas y decisiones. Así, sólo quien es jerárquicamente superior puede **hacer observaciones** ante objetivos no esperados, al resto del personal como alude V. haberlo hecho en relación a C.D. (f.69 vta.); puede “**sacar o poner a alguien**” - siempre que no responda a un capricho y ello se condiga con “**pura justicia**” a efectos de lograr un mejor funcionamiento de la dinámica laboral, como así lo asevera el demandado (f. 78 vta.).

Va de suyo que un par, no califica a sus iguales, no los puntúa, como así lo hizo V. con la actora (f. 50); no delega tareas, funciones, responsabilidades de envergadura; ni de aquel dependen la licencias, vacaciones, etc. de sus compañeros (f. 51 vta.).

Lo cierto es, que no existe el vacío de poder, dado que siempre es detentado por alguien y encuentra basamento en una relación asimétrica. En el caso que nos ocupa, el poder del cargo que B. dejó vacante, fue indubitablemente ocupado por V., aún sin haber sido formalmente designado en el cargo que, como él refiere, le fuere prometido.

2. Otro aspecto a dilucidar es si los involucrados compartían espacio físico en el desempeño diario de sus funciones.

En relación a este punto, el demandado aduce en oportunidad de audiencia “*Que un año y ocho meses trabajaron juntos en la misma oficina*” (f. 50 vta.); mientras que al contestar la demanda niega contundentemente haber compartido espacio físico con la actora (f. 70).

De los términos de la denuncia, C.D. relata que “*Diariamente tengo que compartir espacio con esta persona*”, haciendo referencia al demandado (f. 1vta.)

Del testimonio de S.E.V.N. se desprende que *“el Sr. V. y la Sra. C.D. compartieron espacio en el Parque las Heras en el área de E.. Describe que compartían la oficina pero que desconoce que tareas realizaba cada uno”* (...) *“Agrega, que sí conoce que el Sr. V. se desempeñó como jefe de dicho lugar. Que la Sra. C.D. y otras compañeras estaban en la misma oficina”*. Por su parte, A.M.L., quien se desempeñaba como personal de limpieza, afirma que ambos involucrados compartían la oficina.

Asimismo, al ser preguntada C.I.G. respecto a si las conversaciones entre V. y C.D. se daban en el Area de E. dijo que sí, *“que tenían lugar en el escritorio que se encuentra al lado del de la dicente, en el cual ella siempre estaba sentada y siempre presenciaba lo que sucedía. Describe que estaban muy cerca todos, que hay dos oficinas, una de V. cuya puerta nunca se cerraba y está a la par de la oficina de la deciente que comparte con J.”*

De lo señalado deriva sin hesitación, que V. y la demandante laboraban en el mismo espacio físico, quedando así esclarecido el punto discordante.

3. Valoración de los hechos

Cabe ahora cotejar los hechos y la prueba a efectos de determinar si J.C.D. fue víctima de violencia de género de tipo psicológica y sexual en la modalidad laboral.

Si bien el relato efectuado por la denunciante en las diferentes instancias, da cuenta de una sistematicidad de sucesos que habrían acaecido a lo largo del año 2018, es posible extraer e identificar de su crónica, tres acontecimientos puntuales, a saber:

3. a) Fiesta de Fin de Año del 2018

El día de la fiesta de fin de año, la denunciante refiere que el accionar de V. *“fue nefasto, haciéndome sentir muy mal al decir “con ese vestido te la pongo hoy y te la saco mañana”* (f. 6 vta.), lo que repitió varias veces durante la noche. Sostiene que tuvo que pedirle a un amigo que se quede con la dicente. Que en un momento, el denunciado estaba medio alcoholizado y le dijo a su amigo algo como *“no te metas con esta, es mi chica”*. Aduce que, ante dichas expresiones que la hicieron sentir incómoda, no dijo nada, *“trato de hacer que no lo escucho o por lo menos no responder, me paraliza, me da asco (...) me genera hartazgo que todo el tiempo esté hablando de mi cuero, de mi*

ropa, estoy harta” (f. 39). Afirma que esa misma noche, V. le envió un mensaje diciéndole “*¿Dónde estás? No me dejes, sólo te quiero ver*”, *¿Dónde estás?*, a lo que la exponente nada respondió.

En relación este hecho, V. sostiene en oportunidad de audiencia, que transcurrida la mitad de la fiesta – en la que él estaba como encargado-, “*una vez que se relaja, toma unos tragos y estando sin comer, reconoce que puede haber dicho una frase para halagarla pero sin intención de ofenderla*” (f. 50 vta.). No obstante lo expuesto, en oportunidad de contestar la demanda, niega haber dicho y repetido esa frase durante la noche de mención, por cuanto “*de hecho como responsable del evento me la pasé trabajando, ocupado y concentrado en un solo objetivo que era el éxito del mismo, Fiesta que salió de mi idea y fue el corolario del año, broche de una excelente etapa laboral.*” (f. 71). Si bien asegura que no es cierto que alguna vez le dijera alguna grosería a C.D., reconoce “*si halagarla como cuando la vi vestida diferente, al no estar con joggins (...). Recuerdo que esa noche estaba diferente como lo es estábamos todos, acorde a esa fiesta, si le dije alguna palabra, sólo fue con la sana intención de halagarla (...).*” (f. 74)

3. b) Episodio por el que la actora decide tomar medidas: contacto físico no deseado (f. 39 vta.):

El hecho habría acaecido el viernes 15/11/2019 por la mañana, mientras la exponente ingresaba al trabajo, caminando por un pasillo dirigiéndose a la oficina, V. la aborda y le da un chirlo en la cola con el reverso de la mano. C.D. refiere que ante lo sucedido “*me detuve y le dije “no lo hagas nunca más, vos no sos nadie para tocar mi cuerpo, no lo hagas nunca más” y él me dijo “bueno discúlpame, minimizando el episodio, siguió caminando e ingresó a la oficina de personal”.*

Este acontecimiento cabe relacionarlo con otros de similares características revelados en declaraciones testimoniales, a saber: C.I.G. afirma que el demandado, a una de las chicas “*le rozó el costado de la cola cuando estaba en el dispenser de agua*”. *Que el Sr. V. es una persona que siempre estaba tocando. Que es una persona muy especial. Agrega que más de una mujer ha estado en una situación incómoda con él*”. Por su parte, resulta relevante el testimonio de S.E.V.N., quien afirma haber sido víctima de

discriminación por parte de V. en un hecho similar al relatado en este acápite por la demandante. Así, N. cuenta que, en el verano de 2017, al finalizar una reunión laboral y luego de cumplirse su horario, a las 15:00 hs., ingresa para efectuar la marcación con la huella digital en un reloj ubicado en el ingreso; que a la vuelta del mismo se encuentra un pasillo largo que lleva a todas las oficinas y que en dicho espacio hay un dispenser de agua. Que la dicente fue hasta allí y en el momento en que se encontraba cargando su botella, sale de su oficina V. y le dice *“quien anda ahí... S. V.!!!, ahí viene la chica del verano... vi las fotos que te sacaste que anduviste de vacaciones.... mira estas negra... que diva que diosa.... la bomba de la D. de D.!!!...”* a lo que la dicente le manifiesta que no era para tanto y él le responde *“que sí una diosa... una bomba....hermosa!!”*. Agrega que en ese momento se acerca G. R. – otro compañero – y cuando la testigo va a saludarlo, V. – que se encontraba al lado de la dicente- *“le pega un chirlo con el revés de su mano en la cola”* y del dijo *“un chirrito para que se eduque”*. Afirma que ante lo acontecido, reacciona enojada y le dice *“que haces vos estás loco, sos estúpido?”*, a lo que V. responde que era solo una broma. Que la dicente le dice *“sos un viejo verde”* y se retira. Relata que posteriormente, se encuentra en el centro de la ciudad de Villa Carlos Paz con V., quien acompañado de su esposa e hijas- *“le bajó la cara y no la saluda”*, siendo la dicente quien lo hace. Al tiempo, en un evento se reencuentran, V. se le acerca y le pide disculpas diciéndole *“que él es de otra generación...que luego se dio cuenta de lo que había hecho... Que era un boludo y que no lo pensó que le salió un reflejo...que no va a volver a suceder”*, a lo que N. le contesta *“que la situación era incómoda para ambos. Que esto le puede pasar a tus hijas cuando tengan un jefe que les pueda llegar hacer lo mismo y que no le va a gustar porque son mujeres”*. Agrega que, quizá no fue consiente de la gravedad de la situación; que cuando sucedió lo de C.D., entendió que era una situación seria, que se volvía a repetir y con más gravedad, dando cuenta que *“V. no entendió cuando la dicente se lo reclamó de frente y él le manifestó que no iba a volver a suceder con nadie más, lo que no fue así”*.

3. c) Episodio en el que hubo contacto físico frente a terceros: El mismo viernes 15/11/2019, horas más tarde, C.D., en momento de encontrarse en su oficina junto a sus compañeros de trabajo y una de empleada de limpieza, V. se acercó y observó un juego

que la denunciante preparaba para un evento. Se trataba del ying y el yang, ante lo cual, V. le preguntó si sabía de qué se trataba a lo que C.D. respondió que sí, refiriendo a que es el bien y el mal, y que en cada uno hay un poco del contrario. Seguidamente el denunciando dijo *“bueno, esto, que te entre bien en la cabeza”*, mientras le presionaba la frente con su dedo índice, tres veces, con fuerza, llevando la cabeza de la actora hacia atrás. Luego, el denunciado entró a su oficina ubicada al lado de la oficina de C.D., oportunidad en que ésta se asoma y desde la puerta le dice *“no me trate más así, que no me gusta. Me respondió que él así trataba a sus jugadores (fue entrenador de básquet) y yo le dije que no soy uno de sus jugadores, que soy su compañera y que me tiene que respetar. Yo estaba enojada y traté de ser enfática. Respondió que él se manejaba así porque creyó tener confianza conmigo y le dije que estaba equivocado, que eso no era confianza sino una falta de respeto y que creo que a nadie le gustaría que le hagan eso y finalicé diciendo “bueno y ya está”, entonces me dijo “no, el chiste no se termina cuando vos querés, se termina cuando yo quiero” (...)* al parecer fue tal la situación que viví y no una cuestión de percepción, que todos lo que estaban presentes, mis compañeros y la chica de limpieza, me dijeron que lamentaban mucho lo que me había hecho (el denunciado) mis compañeras ya me habían acompañado y contenido en otras ocasiones y ellas también han sido víctimas de su violencia.” (f.40).

Resulta de vital importancia el testimonio de A.M.L., quien presencié el hecho descrito *supra* y ratificó lo sucedido *“(…) él le dice “mírame porque yo a vos te estoy mirando” y le desliza el dedo por la cabeza de J. (señala desde la frente hacia atrás). En ese momento J. se quebrantó y lloro y le dijo porque le hacía esto... que estaba cansada. Yo me puse muy nerviosa ante la situación y salí de la oficina, saqué las cosas de limpieza”*.

Ahora bien, el hecho de haber apoyado el dedo en la frente de la denunciante, fue reconocido por V., quien adujo que *“él le delegaba funciones, por ejemplo, el evento del Hospital Italiano, que en dicho evento J. aportaba buenas ideas y frente a las propuestas de ella es verdad que el dicente le apoyó el dedo en la frente y le decía “mente brillante” a lo que J. le hizo referencia de que no le gusta que la traten así, a lo que el dicente le pidió las disculpas correspondientes”*. Reafirma sus dichos al sostener que *“(…) ese día, cuando C.D. le explica el proyecto para el nuevo evento, reconoció*

con actos externos ‘como lo fueron mis dichos y mis gestos de tocar su frente que fue sólo con la intención de reconocer su talento y su creatividad producto a no dudarle de una mente inteligente, de allí el hecho de haber tocado con mi pulgar su frente, señalando el lugar de donde había emergido o nacido esa idea que por cierto era muy innovadora y digna de ser reconocida’” (f. 75)

A más de los hechos circunscriptos precedentemente, la denunciante afirma haber sido víctima de consecuentes y regulares situaciones en las que V. la hostigaba permanentemente. Cabe colegir que la demandante acompañó en el expediente, una nota de puño y letra – que a modo de descargo -, tuvo por fin el “*describir lo que vengo viviendo hace ya más de un año*”, situaciones que le ocasionaron “*incomodidad y descontento que ya no puedo tolerar más*” (f. 6). Afirma que desde un comienzo, V. ha tenido para la exponente una manera grosera y mal educada de dirigirse a su persona y su cuerpo, “*siempre disfrazado de “chiste” o “piropo” que resultan desagradables para mí*”. Alega que estas conductas – realizadas en reiteradas oportunidades frente a compañeros, proveedores, como asimismo a solas -, consistían en comentarios como “*que hermoso culo te hace ese pantalón*”; “*uhhh mira cómo te viniste hoy*”; “*toma, lleva este memo...no, no! A lo que yo le respondo ¿qué pasó? Y me contesta “era para volver a mirarte el orto*”; “*lo que seríamos nosotros dos en la cama*” (f. 47 vta.), entre otros tantos. Agrega que, en el trascurso del año 2018, en varias ocasiones, mientras la dicente se encontraba trabajando en su computadora, V. se acercaba y le decía “*si vos te portas bien yo te voy a tratar bien, sino hay una fila que está esperando para estar en esa silla*” (f. 47 vta.). Relata que en una oportunidad, la exponente pidió un franco para hacer una capacitación, a lo que V. le contestó que la dejaba ir en el horario, a la vez que le decía “*si vos sos piola conmigo yo puedo ser piola con vos*”. Frente a ello, C.D. le pregunto a qué se refería con “piola”, a lo que respondió que después le iba a decir. (f. 8). Afirma haber sido destinataria de este tipo de frases en reiteradas circunstancias “*a las que intenté superar con un chiste, o simplemente hice silencio... Es difícil responderle a tu “jefe” o pararle el carro cuando sos nueva en el área y te gusta tu lugar de trabajo*” (f. 6 vta.). En este sentido, le asiste razón a Simone de Beauvoir, al afirmar que: “*(...) hoy la mujer que trabaja no descuida por ello su feminidad, y no pierde su atractivo sexual. Este logro –que señala ya un progreso hacia el equilibrio-* y

sigue siendo, no obstante, incompleto, todavía le es mucho más difícil a la mujer que al hombre establecer con el otro sexo las relaciones que desea” (Simone de Beauvoir, *El segundo sexo*, 15ª edición (Buenos Aires: Debolsillo, 2017), p. 681).

Destáquese, que el devenir de la causa muestra los intentos de C. D. de entablar una relación amena y cordial con quien era su jefe. No obstante ello, la intención resultó infructuosa al enfrentarse a **la única relación viable y aceptable por V.**: un vínculo sostenido por el acoso, la manipulación, y referencias e insinuaciones de tipo sexual relativas al cuerpo, la ropa, etc., en la que C.D. quedó confinada a una especie de subordinación, reducida a un objeto de deseo, pasible de ser observado, deseado, y destinatario de todo tipo de comentario que va más allá del límite aceptado en una relación estrictamente laboral, en una dinámica perseguida y diseñado por parte de quien ocupaba un lugar jerárquicamente superior.

VII. En la descripción de los hechos, la demandante trasluce no sólo el cansancio, hartazgo, malestar y angustia que aquellos le provocaban, sino también **temor**. ¿Temor a qué? cabe preguntarnos. La respuesta asoma rápidamente, mostrando variadas proyecciones:

a. Por un lado, el temor que el accionar de V. le provocaba, “paralizándola”, al punto de buscar protección de los choferes para evitar que él la llevara o trajera a un evento (f. 47 vta.). En consonancia con lo expuesto, al ser interrogada C.I.G. afirmó que C.D. le había comentado que, con V. tenían conversaciones incómodas en el auto- camino a E. - y que le manifestó que la ponían mal, por lo que buscaba a otro chofer para que la regrese o la busque, y así evitar a V.. Agrega que éste último quería traerla en el auto y ella se negaba, y tenía que inventar excusas para evitarlo. Asimismo, en relación a la Fiesta de Fin de Año del 2018, la denunciante sostuvo que *“tuvo que pedir a un compañero que no me suelte, que se quede conmigo porque me dio miedo”*, luego de los dichos proferidos por V., en dicha oportunidad. Lo señalado se condice con lo informado por el Equipo Técnico del Fuero, según el cual *“la Sra. C.D. se muestra angustiada, quebrando en llanto por la situación acontecida (...) Refiere que desde larga data habría sido víctima de violencia de género en el ámbito laboral por parte de su*

superior, quien habría presentado una secuencia de acciones intimidantes vinculadas a falta de respeto, comunicaciones telefónicas con contenido erótico, humillaciones, persecución, intromisión a su aspecto físico” (f. 110 vta.). Lo expuesto se enlaza con lo afirmado por G. al sostener que J. comenzó a sentir que V. estaba siempre parado tras de ella, “respirándole la nuca”. Expresa que tienen recuerdos de él, siempre parado detrás de J., ejerciendo presión.

Por su parte, el Informe Psicológico elaborado por la Lic. A. (f. 37) da cuenta que, en la primera entrevista, observa en C.D. conductas de ansiedad, angustia y confusión particularmente durante el relato de distintos episodios con su jefe. El relato comienza en un tono de preocupación y también algo de confusión debido a la percepción de incomodidad ante ciertas conductas de esta persona para con ella. En este sentido, la profesional afirma que “(...) *en el relato de estos episodios la paciente muestra síntomas de ansiedad y la percibo confusa en cuanto a su registro emocional sobre estos episodios. La paciente suele mostrarse segura en general, y con claridad en sus percepciones emocionales con sus vínculos. Al profundizar por medio de preguntas sobre esos episodios, comienzo a observar conductas de angustia y enojo frente al relato: claramente episodios de acoso sexual en el ámbito laboral: comentario del jefe en tono sexual, miradas, inclusive acercamiento de contacto físico sin el consentimiento de J.. Cuando podemos nombrar esto, la confusión deja paso a la angustia*”. La profesional relata que a lo largo de las sesiones, esto es lo que perdura, y síntomas ansiosos que suelen aparecer luego de episodios de violencia sexual: pesadillas, crisis de llanto, irritabilidad, crisis de ansiedad. Prosigue “*Trabajamos en la necesidad de relatar estos episodios nombrándolos como lo que son: acoso sexual, con el objetivo de que red afectiva próxima esté preparada para acompañarla. También la necesidad de poder encontrar en su ámbito laboral espacios de escucha y denuncia para poder desnaturalizar estas conductas violentas*” (f. 37)

b. De otro costado, queda en evidencia el temor de C.D. a qué V. la “*saque del Area*” (f. 9vta.); desasosiego que surge de distintos pasajes de sus manifestaciones, que dan cuenta que, luego de enfrentarlo a fin que deje de hostigarla y acosarla, la situación se agravó aún más. Así, refiere que “*volvimos a hablar de lo que había pasado el viernes –*

en alusión a la Fiesta de Fin de año -, y *retomé todas las cosas que enumeré acá, lo de la fiesta de fin de año, los comentarios fuera de lugar, el chirlo, el dedo en la frente, la incomodidad que me genera, todo lo que necesitaba que él deje de hacer y al parecer fue peor, porque se enojó mucho, estaba enfurecido, golpeaba con los puños cerrados el escritorio, también las palmas de las manos, a lo que yo le señalé que eso que hacía con el escritorio también era violento, y cada vez se puso peor. Me dijo que así no podíamos seguir, que me tenía que ir del área o irse él, pero que los dos no tenemos feeling*”. Qué V. le dijo que ahora se daba cuenta de quién era ella, que ya no confiaba en su persona, que estaba ensuciando a su familia e hijas, que es muy grave lo dijo, reclamándole **que no lo frenó cuando le decía cosas que no le gustaban**, a lo que la denunciante respondió “*que me sentía mal desde hace tiempo y no tenía por qué recibir ese trato, que no hablé más por miedo a que me saque del área y que no era justo porque mi trabajo había sido impecable, le propuse que tengamos un código de convivencia y respeto para trabajar en paz, y el respondió diciendo que no lo podía hacer porque no podía separar, que la situación humana supera a la laboral y que no íbamos a poder seguir trabajando así. Entonces en todo momento me atribuyó a mí la culpa y señaló a mis reclamos como una falta a su confianza y hasta se dio por agraviado al decir que ‘no podía con esto’*” (f.40). A este respecto, si bien el denunciado niega, en un primer momento haberle efectuado tales manifestaciones a C.D., a renglón seguido asevera “*(...) J. estaba algo incómoda porque, las relaciones laborales se fueron modificando por desencuentros motivados por el afán de trascender de manera personal más allá del equipo, que el hecho de no acordar sobre cuestiones laborales, las trasladó a cuestiones personales, haciendo recaer en mí la responsabilidad de su malestar cuando no era así, entiendo que ese error de concepto no podía permitir continuar trabajando juntos y eso no fue de su total agrado*” (f. 77 vta.). Esto último, convalida entonces, la existencia de lo dicho por la denunciante, en cuanto a que V. le había expresado que no podían seguir trabajando juntos.

Este temor, quedó asimismo patentizado en la nota que a mano alzada presentó la denunciante, en la que se inquieta con profunda desazón, al pensar las represalias que el denunciado podía arremeter en su contra. Así, dice “*Es muy fea esta situación y todo lo que pienso va a pasar si lo denuncio, estoy desorientada con que pasos tomar de ahora en adelante y me siento muy angustiada, porque lo conozco y va a decir por todos lados*

que yo lo provoqué o le hice “una cama” para salvarse y dejarme mal parada a mí.” (f. 8 vta.)

c. Finalmente, el miedo de C.D. se proyecta al momento en que deba definirse quién va a mantener su lugar físico de trabajo, temiendo ser la dicente la perjudicada (f. 47); turbación que encuentra basamento en que “*en este último tiempo le han preguntado en que otro lugar le gustaría trabajar, manifestando que ella **no quiere ser trasladada**, se siente a gusto en ese lugar de trabajo, máxime cuando ella no ha hecho ‘nada malo’, y no tiene por qué cambiar de lugar y ser revictimizada*” (f. 41).

Ello se condice con lo reafirmado por el Equipo Técnico del Fuero, de cuya intervención surge que “*(...) las vivencias de la entrevistada se corresponderían a cierto acoso sexual, seducción acontecida en el ámbito laboral, las que a su vez habría sido utilizaba como una forma de ejercicio de poder y manipulación dada la función y los roles desempeñados por ambos en el área laboral compartida. Todo lo cual se asociaba y potenciaba **el fuerte temor a tener consecuencias laborales**, en especial al momento de encontrarse bajo la situación de contratada, lo que obraba en forma intimidante y manipuladora por parte del Sr. V.. (...) Debido a lo vivenciado, la misma habría presentado ataques de pánicos, problemas significativos para conciliar el sueño, llanto frecuente. Concatenado a ello, habría iniciado tratamiento psicológico con la Lic. M. A., con frecuencia semanal*” (f. 110 vta.).

VIII. Características personales de los involucrados

1. De R.V.: En relación al trato de éste para con las mujeres, la testigo G. afirma que “*era mediante comentarios fuera de lugar, exceso de confianza, todo el tiempo el piropo que ya te pone incomoda. Esto en relación a todas las chicas que iban al área, todas tiene algo que contar. (...) Que el Sr. V. es una persona que siempre estaba tocando. Sostiene que “más de una mujer ha estado una situación incómoda con él”.* Relata que cuando sale a la luz el tema de J. comenzaron a conocerse otras situaciones; “*Que todas tenían algo para contar*”. Señala que, si bien el denunciado nunca se sobrepasó con ella, sí le hizo comentarios fuera de lugar, “*desatinados, en relación al cuerpo y la ropa, agrega que preguntaba cosas de la intimidad y la pareja*”. Asimismo, asevera que cuando había un hombre, V. se volvía un “*banana*”, buscando sobresalir,

haciendo bromas que dejaban a la mujer *“en un rol que no era muy bueno, pero siempre en broma”*. Que incluso contaba cosas privadas de su casa, de *“como estaba con su mujer y contaba cosas de la cama”*, de la intimidad de él y de su esposa. Que en estas situaciones la hacía participar a C.D..

Por su parte, S.E.V.N. manifiesta saber que, V. tenía una postura de *“langa”* para con C.D., y en general para con algunas mujeres. Agrega que siempre aludía a la ropa que aquella llevaba puesta, con algún comentario *“divertido”*. Señala *“que lo sabe porque lo vio”*. Refiere que V. tenía ese trato cuando estaba en el Parque las Heras, siempre aludiendo al cuerpo, a la forma en que se vestía la denunciante. Que con C.D. *“se han acercado debido a esta misma situación que les molestaba”*. Afirma que tanto la denunciante como otras compañeras de trabajo vivenciaron situaciones similares con V., respecto a quien refiere que *“Langa”*, es una palabra que *“encaja con la personalidad del denunciado en el trabajo ya que no lo conoce en otro ámbito”*. Afirma que dentro del trabajo *“es un hombre Langa”*; (...) *“siempre hace alusión a la vestimenta que una lleva puesta”*; que esto lo hacía con la dicente y con otras compañeras, (...) *“que lo hacía con J., estoy segura ya que lo hacía conmigo y no trabajábamos juntos”*. Ratifica que la actitud de V. siempre era *“denotando como que la mujer es un objeto para que él pueda mirar y comentar a cerca de mi propio cuerpo o de las mujeres”*.

2. De J.C.D.: (...) *“así como es muy trabajadora y capaz, su carácter de líder indiscutible lo despliega a lo largo de su vida, de hecho fue “capitana” del equipo Federado de Hockey”* (...) *“Por mi experiencia en manejo de equipo, sé que no cualquiera puede llegar a ese lugar, en ese D. tan particular donde se requiere que todas sean de un carácter firme, fuerte, aguerrido y personas definidas, y no sólo fue su destreza técnica la llevó a ello, sino su fuerte personalidad”*, asevera V. a fs. 74. Posteriormente, ratifica lo dicho, haciendo la siguiente salvedad: *“Así como el perfil de la denunciante y su firme y decidido carácter, condición para una capitana de un Equipo de Jockey de un plantel superior, no se condice con una persona que podría soportar dos años largos de maltrato y acoso. No da su perfil. Es más, ella es una líder indiscutida.* (f. 81 vta.)

Estas aseveraciones se basan justamente en el estereotipo según el cual “**la buena víctima**” es pasiva, no se defiende, es sumisa, débil. Respecto a este extremo el Tribunal Superior de Justicia tiene dicho que “*Una caracterización como la enunciada puede dar lugar a discriminaciones arbitrarias excluyendo normativamente supuestos de violencia de género por las particularidades de las víctimas, cuando no debe perderse de vista que este es un fenómeno que no atiende a la clase de mujer sino que para determinarlo es necesario “examinar el contexto social que determina la violación de los derechos de las víctimas, considerando el caso particular como exponente de prácticas reiteradas o como evidencia de una situación estructural de subordinación y desigualdad que afecta a las mujeres en una sociedad determinada”* (Informe sobre Acceso a la Justicia de las Mujeres Víctimas de Violencia en las Américas, parr. 59). TSJ Córdoba, Sala Penal, Sent. nº 56, 09/03/2017, “Lizarralde, Gonzalo Martín p.s.a homicidio calificado y homicidio calificado en grado de tentativa - Recurso de Casación”. Es decir que, no se puede asimilar a la mujer vulnerable a una persona débil rebajada a calidad de objeto porque ello delimita el ámbito de mujeres que pueden ser víctimas de violencia. El Alto Cuerpo reconoce que la normativa nacional e internacional establece un alcance general a todas las mujeres independientemente de sus propiedades personales, sociales o culturales.

Cabe concluir entonces, que la personalidad fuerte, extrovertida, proactiva, aguerrida y de líder nata de C.D., no es óbice para que al mismo tiempo revista la condición de víctima vulnerable, merecedora de toda protección.

IX. Accionar de la empleadora frente a la denuncia. Deber de debida diligencia.

La denunciante adujo no sólo haberse visto perjudicada en su integridad psico – física, sino que “*teme por un cambio en su lugar de trabajo que la colocaría en una posición desventajosa, cargando con el costo de la denuncia y de las consecuencias de la misma*” (ff.44 vta/45). Cabe colegir, que el tribunal, a fin de garantizar el cumplimiento de las medidas de restricción y prohibición de contacto dispuesta entre las partes, solicitó a la Municipalidad de Córdoba arbitre las medidas conducentes a efectos de lograr hacer efectiva la manda judicial, decisión que –tal como fuere expresamente consignada en el proveído que la ordenaba -, no debía implicar un agravamiento de la

situación de vulneración de la denunciante. No obstante ello, conforme lo informado a ff. 20/22, la Municipalidad dispuso el traslado de ambas partes: V. fue trasladado al Polideportivo Corral de Palos a partir del 29/11/2019, mientras que, tan sólo tres días después, C.D. lo fue al natatorio del Parque Las Heras “*hasta nueva disposición*”. Aquel temor de la denunciante tuvo asidero, por cuanto al formular la denuncia, perdió su lugar de trabajo.

Ahora bien, el interrogante sobre cuáles fueron los motivos del traslado de C.D. se impone. ¿No bastaba para garantizar el cumplimiento de la medida de restricción, el traslado del denunciado? Lo cierto es, que las probanzas de autos muestran como cuestión indiscutida, que la nombrada era una empleada eficiente, eficaz, proactiva, con capacidad de liderazgo, creativa y capaz de llevar adelante proyectos de manera independiente. Fue el mismo denunciado quien sostuvo que “*Al poco tiempo y su capacidad, ella logró muy buenos rendimientos que se tradujo en mejores y óptimos resultados, o sea su trabajo era extremadamente importante, tan importante que alguna de las veces y a pesar de su corta etapa laboral, lo desempeño bajo su sola responsabilidad*” (f. 72 vta); y “*Que es muy buena profesional*”. Al momento de tener que calificarla, V. lo hizo con una nota de noventa y cinco (95) sobre cien (100), tal como así lo afirma al contestar la demanda. Asimismo, el nombrado señaló que tras la reorganización de la oficina, C.D. pasa a formar parte del staff y asume el rol de asistente, en especial por su dominio de la tecnología; que con el tiempo, ella adquirió habilidades laborales que le permitieron presidir algunos Eventos, “*no pudiendo negarse sus condiciones de liderazgo y lo cómoda que se siente en ese lugar*” (f. 79). La Municipalidad de Córdoba se limitó a informar como motivos del traslado de la denunciante, “**razones de servicio**” (f. 22).

El traslado a otra área o dependencia, o la sólo “invitación” o “sugerencia” a ello, coloca a quien sería víctima de violencia de género ante una ostensible desprotección. Y es que, encontrar como respuesta del empleador, a modo de “castigo” o “indiferencia”, el efectivo o posible traslado, es sin dudarlo, un accionar que invisibiliza el reclamo, socaba la situación de indefensión, y desalienta a que las mujeres que sufren hostigamiento y acoso en sus ámbitos laborales, alcen la voz mediante la denuncia. El traslado en el caso de marras entraña a su vez un plus, y es la falta de

reconocimiento y consecuente valorización al compromiso y desempeño de la agente en el ejercicio de su rol, demostrado y acreditado en autos; lo que reedita su victimización, por cuanto debía ser protegida y resguardada, hasta tanto recaiga una resolución sobre el fondo.

Repárese que el Estado, en sus tres Poderes, y en todos sus niveles y estamentos ha asumido el compromiso internacional de prevenir, erradicar, sancionar e investigar los hechos de violencia de género perpetrados contra mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Así, es objetivo primordial de la Ley Nacional 26485 “*la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida*” (art. 2 inc. a), como también el derecho que les asiste “*...a las mujeres a vivir una vida sin violencia*” (inc. b). La mentada normativa señala una forma de violencia indirecta, a la que define como “*toda conducta, acción u omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.*”

De allí la obligación del Estado – y en su marco, de la Municipalidad de Córdoba-, de obrar con debida diligencia a fin de tutelar los derechos de quien resultó víctima de violencia de género de tipo psicológica y sexual en su modalidad laboral, a efectos de prevenir y exterminar situaciones como la denunciada.

Adviértase la trascendencia y repercusión que el accionar del ente municipal puede exponer frente a situaciones como la que nos ocupa, por cuanto **es su deber y potestad el implementar acciones tendientes a erradicar estereotipos y micromachismos enraizados y afincados en las costumbres y trato hacia las mujeres que se desempeñan en su ámbito, escudriñando una lucha de la que debe formar parte, para así echar por tierra prácticas discriminatorias.** Dicho proceder comprende sin dudas, y como primera instancia, la capacitación de todos los agentes en la temática. Sin embargo, el entendimiento sobre el Género y el Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia y en igual de oportunidades con el hombre, es tan sólo el primer escalón en el que como sociedad debemos situarnos, indispensable sin dudas para adentrarnos al conocimiento y concientización de la problemática. Este flagelo reclama un avance superador, que permita que, una vez adquirido el conocimiento, se logre su internalización para finalmente traducirse en verdaderas, concretas y ejemplificadoras

prácticas de reconocimiento y respeto de los derechos de las mujeres en condiciones de paridad con el hombre.

En lo que, a los ámbitos laborales se refiere, cabe señalar como buenas prácticas, la contención psicológica y el acompañamiento de quien, con temor formula una denuncia de este tenor; la garantía a su estabilidad laboral, el repudio y aplicación de las sanciones que correspondan frente al bullyin que compañeros y/o superiores – como gesto de camaradería - puedan realizar a la postre de anoticiarse sobre la existencia de la denuncia, obligando a la víctima a pedir su traslado – tal como finalmente ocurrió en el caso de C.D. (f. 113), -cuando ello no respondía a sus primigenios deseos ni expectativas- , o en el peor de los casos, renunciar a su trabajo; talleres de reflexión e identificación de prácticas; verificación del cumplimiento de estas, entre otras. Destáquese que, pese a sentirse a gusto en su lugar de trabajo y no querer ser trasladada, C.D. se vio compelida a solicitar su traslado al Área de Cultura porque *“no se sentía cómoda ya que recibía bullinyn de sus compañeros por la denuncia realizada”* (f. 113). He aquí, una revictimización de la denunciante ante la ausencia de prácticas que debieron aplicarse por parte del ente municipal.

Como señalare en acápite precedentes, la formación, a través de cursos, talleres de reflexión, etc. son importantes por cuanto conllevan el primer acercamiento o contacto con un tema trascendente como lo es la violencia de género, que adquiere ribetes particulares cuando ésta se produce en ámbitos laborales como lo es la Municipalidad de Córdoba.

Ahora bien, los elementos de convicción incorporados a la causa, permiten divisar ciertas características de aquella estructura, al menos en lo que refiere a la Subsecretaría de D. y Recreación de la Municipalidad de Córdoba, Área E.. Así, del testimonio brindado por C.I.G. surge que en el área de D. *“no te saludan...el portazo. Muy machistas todos.* Indagada respecto a si V. es machista, manifestó *“que sí, que V. es así”, (...)* *“que sus compañeros J. y D. no son así”*. Asimismo, asevera que *“cuando J. habló, empezó a verse que había muchas situaciones más, no solo con el denunciado. Refiere que estaban todas calladas. Señala que el Subsecretario les solicitó a todas las mujeres que – durante el coffe breack - armáramos un manual de buen trato más allá del género, ya que era una situación preocupante el maltrato que había en el área de*

D.. En relación a las situaciones de género no tomaron medidas en su momento. Actualmente está el Área de Género y estarían tomándose algunas medidas. Finalmente agrega, que tanto el Subsecretario como el Jefe se reunieron con los varones y les solicitaron que tengan buen trato para las mujeres, nada más”.

Por su parte, B.I.G., al ser preguntada para que diga si el área de D. es un ámbito apropiado para una mujer, afirmó que sí lo es, “*si bien puede decir que, es en cierta forma un ambiente machista, como la sociedad actual*”. En entrevista con las profesionales del Equipo Técnico, el denunciado menciona que “*en ocasiones la denunciante habría manifestado de manera general a nivel laboral, que era una oficina “machista” y que en ocasiones compañeros de trabajo presentaban actitudes “desubicadas” para tratarse de un ámbito laboral (realizaban comentarios de la vestimenta de la mencionada)*”.

Al ser interrogada S.E.V.N. sobre las acciones llevadas adelante por la Municipalidad de Córdoba en relación al tema de Violencia de Género, señala que “*(...) en su dirección una vez al año tienen una jornada de capacitación, primero en general con todo el personal, y luego por área. Expresa que en el año 2019 hubo una jornada dictada por la Universidad Nacional de Córdoba sobre violencia de género e institucional. Describe que en dicha jornada muchos de sus compañeros se levantaron y se retiraron de la misma – hombres y mujeres – que esto les llamó la atención. Que luego de la charla se notó la falta de formación sobre el tema de género. Por ello, algunas empleadas mujeres de la dirección decidieron organizar un grupo de trabajo con perspectiva de género y fue abalado por la actual gestión. Expresa que siguen trabajando y que se formó un comité con perspectiva de género en el área de D. de D., que es muy reciente*”.

En este punto **nos vemos compelidos a reflexionar sobre la importancia de la selección, formación, evaluación y seguimiento en cuanto a la temática de género en particular, en relación a las condiciones, perfiles, y personalidades de quienes ocupan o ejercen cargos o roles de jefes, coordinadores, referentes, líderes de equipos de trabajo, etc. Ello, por cuanto resulta inaceptable, altamente nocivo y contrario a las obligaciones asumidas internacionalmente por Estado, que personas con conductas machistas, estereotipadas y patriarcales ocupen roles como lo señalados, por cuanto sus**

prácticas terminan legitimando e institucionalizando – por el poder que ejercen en la estructura – la violencia hacia la mujer.

En lo que al caso de marras se refiere, no deja de ser elocuente la respuesta brindada por V., cuando en audiencia, se le pregunta si efectivamente realizó las expresiones que la denunciante le endilga, a lo que responde que: *“los términos, expresiones y vocabularios de los profesores de educación física tienen características propias”* (f. 50 vta.). Esta contestación, que a modo de justificación ensaya el denunciado dando a entender la existencia de una especie de “código” entre sus pares, me lleva reafirmar la **necesidad ineludible de revisar y modificar aquellas características, vocabulario, gestos, modos de dirigirse y el trato de los varones hacia las mujeres, sobre todo de aquellos que detentan poder.** Asimismo, no es un dato que pase inadvertido, el que el **denunciado no haya participado de Taller sobre Violencia de Género organizado por la Municipalidad de Córdoba en el año 2019.** En oportunidad de audiencia adujo que *“no asistió, no porque no quiso, sino porque como referente, su función era la de preparar los otros cursos que continuaban. Que el rol de coordinador es estar en todos los detalles organizativos, sin perjuicio de esto, estaría dispuesto a asistir a talleres de esta temática”*.

Asimismo, es dable destacar un dato que fuere calificado por el denunciante como *“otro hecho relevante”*, y que significó, según sus dichos, un cambio de actitud de las mujeres para con los hombres, que son mayoría en la Subsecretaría de D., y es que comenzaron a reunirse un grupo de ellas dentro y fuera del trabajo, y comenzó a gestarse que la mayoría de los hombres no las respetan y *“se comenzó con esta movida que dio motivos de quejas verbales, que las escuché y del que propuse organizar una reunión para que ellas sean escuchadas, pero para ello era necesario poner en conocimiento a mis superiores. Luego si continuó otra reunión en mi oficina pero me limité a escuchar hasta las diferencias de las más pequeñas a las más grandes que ellas habían sentido, no sólo en el ámbito aboral sino en el privado o sea en el de su entorno personal y laboral”* (fs. 80). No obstante reconocer la existencia de planteos realizados por las mujeres en relación al trato recibido en el ámbito laboral por los hombres, seguidamente V. afirmó que *“la discriminación de las mujeres y la violencia de género,*

como la manifestación más brutal de las desigualdades entre hombres y mujeres no se dio nunca en el ámbito laboral del Área Eventos, ni en ningún otro lugar”.

Es por lo expuesto que **estimo imperioso que la Municipalidad de Córdoba, a través del Área de Recursos Humanos, a más de los Cursos de Violencia de Género llevados adelante y el consecuente control de la asistencia y participación de todos sus agentes – con mayor rigor de quienes ocupan cargos de poder- , incorpore a los Procesos de Gestión la perspectiva de género de manera transversal** en relación a la definición de los contenidos, metodologías, comunicación, cumplimiento de la normativa, construcción global de la oferta formativa y la misma práctica institucional. Adviértase que *la perspectiva es un marco de referencia conceptual y metodológico; no se reduce a un contenido, un módulo o una actividad aislada, por lo que debe ser un enfoque transversal el que aborde el accionar formativo en su conjunto, en los distintos campos específicos y en el trabajo institucional.* Como tiene dicho destacada doctrina, *“la transversalidad es una estrategia para convertir las preocupaciones y las experiencias de las mujeres en una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas públicas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales para que las mujeres y los hombres se beneficien (...) supone conseguir que las consideraciones de género y el objetivo de la igualdad de género ocupen lugar central en todas las actividades (...) debe complementarse con acciones específicas dirigidas a mujeres, hombres o a aquellos espacios donde sigan existiendo disparidades considerables”* (MEDINA, Graciela; Yuba G., *Protección Integral a las Mujeres, ley 26.475 comentada*, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2021, p.400).

X. En cuanto a las conclusiones que arroja el abordaje interdisciplinario efectuado por el Cuerpo Técnico, cabe señalar que valora desde un punto de vista social y psicológico, habiendo efectuado un diagnóstico de situación, *“la existencia de una asimetría de poder a nivel institucional, dado que el Sr. V. ocupa un nivel jerárquico superior al de la Sra. C.D., quien durante un periodo prolongado se había encontrado en un lugar de vulnerabilidad ante la inestabilidad laboral (calidad de contratada). Se percibe en el Sr. V. a lo largo de la entrevista, cierto y parcial reconocimiento a los hechos denunciados, minimizando los mismos, justificándolos desde la confianza y la*

afinidad vincular generada al compartir espacios y actividades que compartían incluso a nivel extra laboral.” Frente a lo expuesto, sugiere mantener la división de espacios y funciones laborales entre ambos entrevistados, estimándose no conveniente la posibilidad de retomar o posibilitar actividades que supongan compartir, interactuar o establecer algún tipo de vínculo, entre ambos, dado el “*daño estimado*” en la Sra. C.D., ubicada a partir de la distribución desigual de poder ejercida por el Sr. V., ubicándola en un lugar de vulnerabilidad e inseguridad, variable ésta última, agregada ante la inestabilidad laboral en la que se encontraba, dada su situación de ser una agente contratado. Todo lo cual habría afectado sus condiciones laborales, como a sus derechos respecto a una salud integral, dado la repercusión de los hechos denunciados a nivel tanto psicológico, emocional, con componentes de ansiedad y angustia que también presentaron un compromiso a nivel orgánico, a través de la manifestación de síntomas físicos, trastornos a nivel del sueño, ligando de esa manera la angustia experimentada a diversas funciones somáticas. Viéndose de esa manera afectada, la Sra. C.D., a nivel de su bienestar general, como de su desarrollo personal.

El informe de referencia fu impugnado por el demandado, lo que merece un acápite aparte para su tratamiento (f .121). En primera instancia cabe resaltar que el Cuerpo Técnico está formado por un grupo de profesionales con formación especializada, capacitado y organizado para responder a una demanda de alta exigencia; la tarea encomendada implica transmitir al tribunal las comprobaciones y resultados de su actividad técnica, suministrando así elementos para la formación del convencimiento de quien suscribe, en relación a temas – como el presente - cuya aprehensión va más allá de la ciencia jurídica. La interdisciplina es por ello una herramienta que, si bien no es determinante, tiene un peso específico en esta temática por cuanto revela sin en el caso, emergen **condiciones de una trama vincular de violencia de género.** (art. 11 Inc. “j” ley 10.401). La lectura pormenorizada de la impugnación evidencia una mera disconformidad con las conclusiones arribadas por el Cuerpo Técnico, mediante una crítica generalizada y subjetiva, siendo el informe del Equipo Técnico inobjetable, en tanto presenta sustento lógico y racional que no aparece desvirtuado por las críticas que efectúa la actora.

XI. Configuración de Gaslighting. Entre la sutil manipulación y la descalificación.

Abuso psicológico: Merece especial atención, por las connotaciones que ello apareja, determinadas cuestiones de la vida privada de la denunciante, introducidas como prueba por V. (ff 63/66), revelando hechos traumáticos y dolorosos vividos tiempo atrás por la denunciante, en los que fuere víctima de un siniestro en su vivienda por el que perdió la vida su pareja y padre de su hija, en un momento especialmente particular e importante en la vida de una mujer como lo es el estar transitando un embarazo. Asimismo, mencionó asimismo el fallecimiento de su padre como un hecho conmocionante y, siguiendo con la enunciación de sucesos traumáticos de la denunciante que calificare como “*Otra crisis*”, trajo a colación la existencia de un juicio de filiación, al momento que expuso los sentimientos de aquella al respecto. Tal conducta es por sí misma violenta, por cuanto ventila y desnuda, vivencias privadas, íntimas y personales de la denunciante que nada tienen que ver con la cuestión planteada. Introducir al proceso como elementos probatorios artículos periodísticos que aluden a lo relatado, evidencia en forma palmaria la clara intención de mostrar a C.D. como alguien emocionalmente inestable; alejada del criterio de realidad; que distorsiona los hechos; que está perturbada debido a “*sus problemáticas, sea porque tiene hijos pequeños, sea porque no encuentra personal que los cuide cuando ella trabaja*” (fs. 76 vta.). A ello añade que las necesidades e intereses de la denunciante “*la tenían algo alterada*”, lo que le impedía ver con objetividad. Así pues, refiere “*(...) simplemente los hechos no existieron en la realidad, sólo en su percepción equivocada o distorsionada de la realidad, o en todo caso es sólo producto de su creación*” (f. 73).

Dichas aseveraciones que se despliegan en diferentes pasajes del expediente, dan cuenta de un comportamiento que oscila entre una sutil manipulación y la descalificación, haciendo parecer que C.D. era una mujer desbordada emocionalmente por sus problemas familiares (ff 79/80). Esta especie de micromachismo denominado **Gaslighting**, crea una dinámica, en la que el manipulador emocional niega las agresiones, evita el tema y se puede volver más agresivo cuando se lo confronta – tal como sucedió cuando C.D. enfrentó a V. a fin que cese en sus actos de hostigamiento, viéndose finalmente obligada a realizar la denuncia administrativa y judicial. Asimismo, los gaslighters suelen hacer comentarios agresivos, sarcásticos, libidinosos, y defenderse diciendo que es una **broma** o **chiste**.

Este fenómeno, en tanto abuso psicológico, se caracteriza por la negación del daño, elaboración de mentiras, presentar falsa información, descalificación de los sentimientos y percepciones de la persona que es víctima del gaslight. (*Gaslighting. La invisible violencia psicológica*)

(https://www.researchgate.net/publication/316927851_Gaslighting_La_invisible_violencia_psicologica_Gaslighting_The_invisible_psychological_violence)

La Lic. en Psicología, Constanza del Rosario, explica que, si bien el *Gaslighting* se puede dar en varios contextos, es muy común ver este tipo de abuso en relaciones de violencia hacia las mujeres, afirma que *“El patriarcado ha forjado una división de género en la que ha situado la razón en los hombres y los sentimientos o la irracionalidad en las mujeres y esa educación de género se nos ha inculcado desde pequeños”* (...) *“Es una manera fácil y cultural de agredir a una mujer, ya que se le ha hecho creer que, al ser ‘tan emocional’, exagera o pierde la noción de la realidad, eso la convierte en una loca, mientras que los hombres son los racionales y ven con más claridad lo que está bien o mal”*. La especialista explica que, el *Gaslighting* se vuelve relevante cuando los perpetradores utilizan estereotipos basados en el género y las inequidades estructurales e institucionales en contra de sus víctimas para manipular la realidad. Señala que *“Asociar al otro con irracionalidad (...) es una estrategia basada en género que refuerza las dinámicas de poder.*

Frases que asocian a las mujeres con exageración y descontrol van poco a poco anulando a la víctima. Expresiones como *“por todo armas un problema”*; *“estás loca”*; *“estás exagerando”*; *“te imaginas cosas”*; *“eres tan dramática”*; *“solo fue una broma”*; *“siempre interpretas mal las cosas”*; *“de qué estás hablando?”*, son algunas frases violentas, pero muy naturalizadas, que los abusadores utilizan. (<https://www.wim-network.org/que-es-el-gaslighting-el-abuso-que-radica-en-hacerte-sentir-loca/>)

XII. Declaración de la Víctima. Valoración: Habiendo sido ponderada especialmente la declaración de la víctima, por cuanto – tal como como lo recomienda el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI) e hizo suya la Corte, *“la declaración de la víctima es crucial, dadas las características de la violencia de género y las dificultades probatorias. Y lo es, porque cuenta la ‘historia’ de la relación*

interpersonal (...)” (TSJ Córdoba, Sent. n.º 507, 12/11/2020, “L., A. Q. y otro p.ss.aa. Homicidio calificado por el vínculo - Recurso de Casación”-; luego de efectuado un análisis integral, sistémico y convencionalizado del plexo probatorio arrojado en autos; confrontados los hechos y la prueba; y demarcadas las circunstancias del caso, he logrado identificar rasgos identitarios propios de una relación de poder, en la que J.C.D. ha quedado lindada a un contexto de desigualdad y discriminación, que me permite tener por acreditada la configuración de violencia de género de tipo psicológica y sexual en la modalidad laboral, arribando a los siguientes puntos conclusivos:

1. Las partes laboraban en el mismo espacio físico.
2. R.V. ocupaba un cargo que, en los hechos, era jerárquicamente superior al de C.D., el que fue utilizado por el nombrado como una forma de **ejercicio de poder y manipulación** dada la función y los roles desempeñados por ambos en el área laboral compartida.
3. Entre los involucrados existió una **relación asimétrica de poder**, en la que V. se posicionó respecto a la mujer en el binomio superior/inferior, resultando C.D. víctima de violencia sistemática de tipo psicológica y acoso sexual, en el ámbito laboral.
4. Los hechos denunciados acaecieron, algunos en ausencia de testigos, mientras que otros lo fueron frente a terceros, quienes dan cuenta de haberlos presenciado, y/o haber sido víctimas directas de hechos similares por parte de V..
5. De las conclusiones arrojadas por la intervención del Cuerpo Técnico surge por parte de R.V., **cierto y parcial reconocimiento** de los hechos denunciados, minimizando los mismos, justificándolos desde la confianza y la afinidad vincular.

XIII. Multa: Surgiendo del plexo probatorio la configuración de violencia psicológica y sexual por parte de R.V., de la que resultare víctima J.C.D., por cuanto las evidencias corroboran la existencia de acoso, hostigamiento y manipulación, a través de comentarios e insinuaciones sexuales no deseadas; provocando dicho accionar un daño emocional en C.D.; considerando lo descripto como graves inconductas que afectaron el derecho de la demandante a una vida libre de violencia, restringiendo arbitraria e

injustificadamente el goce de sus derechos, es que, a los fines correctivos y disuasivos tendientes a evitar la reedición de los hechos aquí endilgados a V., se impone al nombrado el pago de una multa equivalente a la suma de doscientos cincuenta mil pesos (\$ 250.000), la que mediante retención directa de la empleadora, deberá ser descontada en doce (12) cuotas mensuales consecutivas, y transferidas por ésta a la Cuenta N° 92206005201 del Poder Judicial de Córdoba (CBU 0200922701000006005215), las que serán destinadas al Fondo Especial del mismo. A partir de la fecha de esta resolución, cada cuota mensual devengará un interés compensatorio a calcular con la tasa pasiva promedio que elabora el B.C.R.A. (Decreto Nacional N° 941/91, art. 10), con más un interés nominal mensual de dos (2%) puntos porcentuales que correrán hasta el día de su pago total. La decisión tiene en consideración la naturaleza de los hechos, su significación y gravedad; siendo el tribunal competente para disponer toda medida necesaria para evitar la repetición de todo acto de perturbación o intimidación, agresión y maltrato del agresor hacia la mujer (art. 26 inc. a.7. ley 26.485). Ello, por cuanto es un imperativo constitucional y supranacional para quien suscribe, el hacer efectiva la igualdad y aplicar los tratados a las realidades y necesidades de las personas. *“(...) Es que la violencia hacia la mujer no debe ser tolerada: es una cuestión de derechos humanos y, como tal, cualquiera sea el ámbito en donde ocurra, tiene consecuencias e impacto en su vida, y es obligación del Estado disponer de todas las medidas para la prevención, erradicación, investigación, protección y sanción si correspondiera”* (MEDINA, Graciela; Yuba G., *Protección Integral a las Mujeres, ley 26.475 comentada*, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2021, p.p. 400).

XIV. Costas: Atento el principio general de la derrota (art. 130 del Código Arancelario de Córdoba Ley 9459), las costas serán a cargo de R.V.

XV. Honorarios: No regular los honorarios de la letrada M.A. en virtud de lo dispuesto por los arts. 1, 2 y 6 a contrario sensu de la ley 9.459. Conforme lo prescripto por el art. 24 de la ley 9459, corresponde regular los honorarios profesionales del Sr. Asesor de Niñez, Adolescencia y Violencia Familiar del Octavo Turno, por su patrocinio letrado a favor de J.C.D., conforme el mínimo establecido en el art. 36 de la mentada ley arancelaria, y en consecuencia, regular la suma de pesos setenta y un mil cuatrocientos treinta con sesenta centavos, (\$71.430,60), equivalentes a treinta (30) jus

según su V. al día de la fecha (1JUS=(\$2381,02); la que estará a cargo de R.V., y se imputará al Fondo Especial del Poder Judicial. A partir de la fecha de esta resolución, los honorarios aquí regulados devengarán un interés compensatorio a calcular con la tasa pasiva promedio que elabora el B.C.R.A. con más un interés nominal mensual de dos (2%) puntos porcentuales que correrán hasta el día de su pago total (cfr. art. 35, ley 9459).-

XVI. Por todo lo expuesto, normas legales citadas, sus correlativas y concordantes;

RESUELVO: **I)** Hacer lugar a la demanda incoada, y en su mérito tener por configurada una trama vincular de Violencia de Género de tipo psicológica y sexual en la modalidad laboral, de la que resultare víctima J.C.D., DNI N° 32.124.699, por parte de R.V., DNI N° 20.150.072 (arts. Art. 5 inc. 2 y 3 ley 26.485 y su decreto reglamentario 1011/2010). **II)** Imponer a R.V., por las razones vertidas en los considerandos que anteceden, el pago de una multa equivalente a la suma de pesos doscientos cincuenta mil (\$ 250.000), la que mediante retención directa de la empleadora, deberá ser descontada en doce (12) cuotas mensuales consecutivas, y transferidas por ésta a la Cuenta N° 92206005201 del Poder Judicial de Córdoba (CBU 0200922701000006005215), las que serán destinadas al Fondo Especial del mismo. A partir de la fecha de esta resolución, cada cuota mensual devengará un interés compensatorio a calcular con la tasa pasiva promedio que elabora el B.C.R.A. (Decreto Nacional N° 941/91, art. 10), con más un interés nominal mensual de dos (2%) puntos porcentuales que correrán hasta el día de su pago total. **III)** Imponer a R.V. el pago de la Tasa de Justicia de tres (3) Jus, lo que al día de la fecha equivale a la suma de pesos dos mil trescientos ochenta y un con dos centavos (\$2381,02), con fundamento en lo prescripto por el art. 126 de la Ley Impositiva de la provincia de Córdoba (N° 10.725). Dicho pago deberá ser acreditado en el lapso de setenta y dos horas de notificado el presente. **IV)** No regular los honorarios de la letrada M.A. en virtud de lo dispuesto por los arts. 1, 2 y 6 a contrario sensu de la ley 9.459. Regular los honorarios profesionales del Asesor de Niñez, Adolescencia y Violencia Familiar del Octavo Turno, en la suma de pesos setenta y un mil cuatrocientos treinta con sesenta centavos (\$71.430,6), equivalentes a treinta (30) jus según su V. al día de la fecha (1JUS=(\$2381,02); cuyo pago estará a cargo de R.V., DNI 20.150.072, y se imputará al Fondo Especial del Poder

Judicial. A partir de la fecha de esta resolución, los honorarios aquí regulados devengarán un interés compensatorio a calcular con la tasa pasiva promedio que elabora el B.C.R.A. con más un interés nominal mensual de dos (2%) puntos porcentuales que correrán hasta el día de su pago total (cfr. art. 35, ley 9459). **V)** Disponer la asistencia obligatoria de R.V. a un tratamiento especializado en el Centro Integral de Varones, a efectos de la concientización respecto de la problemática de violencia de género, debiendo acreditar asistencia y continuidad en el plazo de quince (15) días. **VI)** Exhortar a la Municipalidad de Córdoba a que incorpore a los Procesos de Gestión la perspectiva de género de manera transversal, respecto a los contenidos, metodologías, comunicación, cumplimiento de la normativa, construcción global de la oferta formativa y la misma práctica institucional. Asimismo, en cumplimiento de los compromisos asumidos internacionalmente por el Estado en pos de prevenir, erradicar, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres, deberá arbitrar todos los medios a su alcance a fin de acelerar las investigaciones de denuncias de género y aplicar las sanciones administrativas que en su caso correspondan, a efectos de evitar la legitimación e institucionalización de este tipo de conductas, sobre todo por parte de quienes ocupan cargos de poder en la estructura. **Protocolícese, hágase saber y dese copia.**

FDO: Vieites, María Soledad