



**JUZG DE NIÑEZ, ADOLES. VIOL.FLIAR Y
DEGÉNERO 5A NOM-SEC 14**

Protocolo de Autos

Nº Resolución: 16

Año: 2021 Tomo: 1 Folio: 70-77

EXPEDIENTE SAC: 8873702 -  - L., A. T. - DENUNCIA POR VIOLENCIA DE

GENERO

AUTO INTERLOCUTORIO NÚMERO: 16

Córdoba, veintitres de Agosto de dos mil veintiuno. **Y VISTOS:** Los autos caratulados: "L., A. T. -DENUNCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO", **EXPTE. NRO.** _____", traídos a despacho a fin de resolver los planteos incoados por la Sra. M. E. D., DNI: _____ y por el Sr. A. T. L. DNI: _____ en el marco de lo dispuesto por los Arts. 12 de la Ley Provincial N° 10.401 y 99 de la Ley Provincial N° 10.305. **De los que resulta:** **1)** A fs. 1/2 y con fecha cuatro de Noviembre de dos mil diecinueve, obra denuncia por hechos de violencia de género formulada por la Sra. M. E. D., sindicando como agresor al Sr. A. T. L. Acompañando copia de su Documento Nacional de Identidad (fs. 4), constancia de planilla y notas recibidas por parte del mismo (fs.4/6). **2)** A fs. 7 y con fecha cinco de Noviembre de dos mil diecinueve, se avoca la suscripta al conocimiento de la presente causa, ordenándose, por el plazo de tres meses al Sr. A. T. L., como medida cautelar el cese de los actos de perturbación, o intimidación que directa e indirectamente realice sobre la Sra. M. E. D. **3)** A fs. 9 obra comparendo de la Sra. M. E. D., solicitando patrocinio letrado. A fs. 14 corre agregada presentación del Sr. A. T. L. junto su defensa técnica, Dr. Nicolás Moyano. **4)** A fs. 36/38 corre agregado escrito suscripto por el Sr. A. T. L., acompañando de su letrado,

agregando copias de constancias de las actuaciones y notificaciones administrativas realizadas en el referido nosocomio. **5)** A fs. 42/43 comparece la Sra. Malvina Maffini junto a la Sra. Asesora de Niñez, Adolescencia, Violencia Familiar y de Género del Noveno Turno, quien solicita participación, fija domicilio procesal, ratifica y amplía los términos de la denuncia, peticionando medidas de restricción de contacto y comunicación entre las partes y solicitando que se arbitren los medios para que pueda permanecer en su espacio de trabajo, conservando su cargo y remuneración, sin que se vea agravada su situación personal y laboral ante un eventual traslado. **6)** A fs. 44 y con fecha seis de Febrero de dos mil veinte, esta Judicatura ordena en carácter de medida cautelar, por e plazo de 3 meses, las medidas de restricción de contacto y comunicación entre los Sres. M. E. D. y A. T. L., prorrogar la medida cautelar de cese de los actos de perturbación e intimidación, como también designar audiencia prescripta por el Art. 15 de la ley del rito. **7)** A fs. 56/65 corren agregadas copias acompañadas de conversaciones de grupos de whats app, planillas de trabajo 66/69, constancias de asistencia del Sr. A. T. L. **8)** A fs. 87/88 y con fecha veintinueve de Julio de dos mil veinte, se celebró la audiencia de ley con el Sr. A. T. L., quien concurrió acompañado de su letrado patrocinante, Abg. Nicolás Moyano. **9)** A fs. 89/90 y con fecha treinta de Julio de dos mil veinte, se recepcionó la audiencia prevista en el Art. 15 de la Ley Provincial N° 10401, a la que comparece la Sra. M. E. D., junto al asesoramiento técnico de la Abg. Malvina Maffini, Asesora de Niñez, Adolescencia, Violencia Familiar y de Género del Noveno Turno.

10) A fs. 92/96 y a fs. 97/104, ambas partes acompañados de sus letrados patrocinantes promueven demanda incidental; resolviendo la suscripta imprimir el trámite previsto por los artículos 12 de la Ley Provincial N° 10401 y 99 de la Ley Provincial N° 10.305. **11)** A fs. 118/119 y con fecha tres de Septiembre del pasado año obra declaración testimonial del Sr. Nicolás Muñoz todo ello, en base al pliego de preguntas oportunamente acompañado. **12)** A fs. 157/158 y con fecha veintitrés de Septiembre del pasado año, corre agregada acta de declaración testimonial de la Sra. R. N.; todo ello, en base al pliego de preguntas

oportunamente acompañado. **13)** A fs. 159/161 y fs. 162/164 y con fecha veinticuatro de Septiembre el referido año obran actas de declaraciones testimoniales receptadas al Sr. M. S. y M. T., respectivamente todo ello, en base al pliego de preguntas oportunamente acompañado. **14)** Con fecha tres de Diciembre del pasado año, corre agregado Informe elaborado por las profesionales del Cuerpo técnico del Fuero. **15)** Con fecha catorce de Junio y tres de Julio del corriente año se incorporan a los obrados la prueba informativa diligenciada (Constancias e Informes Hospital Misericordia). Dictado el proveído de autos quedan las actuaciones en estado de ser resueltas. **Y CONSIDERANDO: I)** La competencia de la suscripta deviene de lo prescripto por los Arts. 1 y 2 de la Ley Provincial N° 10.401. **II)** En los presentes ambas partes han formulado planteo incidental, por un lado el Sr. A. T. L., acompañando por la defensa técnica del Dr. Nicolás Moyano peticionando se tenga por iniciado el trámite incidental, dándose vigencia al principio de inocencia (fs. 92/96) y por otro la Sra. M. E. D., acompañada del patrocinio de la Abg. Malvina Maffini, requiriendo la declaración de una situación de violencia por cuestiones de género en el ámbito laboral por parte del Sr. A. T. L. y en caso positivo, la permanencia de la peticionante en su mismo espacio de trabajo conservando su cargo y remuneración, como así también la realización por parte del denunciado de cursos especializados en la temática de violencia de género, como también en el Hospital Príncipe de Asturias se desarrollen talleres de visibilización y abordaje referidos a la materia. (fs. 97/104). En estos términos ha quedado trabada la Litis a pasada a resolución. **III. a)** En primer lugar, considero resulta oportuno efectuar un recorrido por el *corpus iuris* que regula la materia en pos de enmarcar la tarea jurisdiccional de esta Magistratura. La reforma de Nuestra Carta Magna operada en 1994, otorgó jerarquía constitucional a las Leyes y Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos, lo cuales pasaron a conformar el llamado bloque de constitucionalidad, y por ende complementarias de los derechos y garantías por ella reconocidos (Art. 75 inc. 22). En igual sentido, dicho plexo normativo instituye el deber de adoptar y promover **las medidas de**

acción positiva que garanticen la igualdad real de trato y oportunidades y de pleno goce y ejercicio de los derechos, particularmente respecto de niños, mujeres ancianos, y personas con discapacidad (Art. 75 inc. 23). Así las cosas, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), referencia “...*toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económica social, cultural y civil o en cualquier otra esfera...*”(Art. 1). A los fines de iluminar esta cuestión, es dable señalar que la discriminación contra la mujer, incluye según el Comité “.....*la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta de manera desproporcionada...*” (Recomendación General N°19, párrafo 6). Desde otro costado, CEDAW dispone que “...*Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, conviene en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación y con tal objeto se comprometen a:.....c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer, sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación....e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.....*” El nexo entre discriminación y violencia emerge con claridad, en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belén do Para”, aprobada por Ley Nacional 24.632, al disponer “...*el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia, incluye entre otros: a) el derecho de la mujer de ser libre de toda forma de discriminación y b) el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamientos y prácticas sociales y culturales basadas en*

conceptos de inferioridad o subordinación...” (Art. 6). La normativa nacional vigente en la materia -Ley Nacional 26.485-, tiene por objeto promover y garantizar “...**la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida...**” (Art. 2 a.). Ese plexo legal conceptualiza a la violencia contra las mujeres 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 presente ley, toda conducta, acción u omisión, disposición, criterio o practica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja respecto al varón...**” (Art. 4). Es dable señalar que a nivel provincial, la Ley 10.401, constituye el plexo legal aplicable en la Provincia de Córdoba, para los supuestos de violencia hacia las mujeres por cuestiones de género, conforme las previsiones formuladas por el Art. 4 de la Ley Nacional 26.485, y para los tipos previstos por el Art. 5 de dicha ley, en las modalidades de violencia institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica y mediática contra las mujeres. (Art. 2). La oportuna ratificación de toda la normativa en la materia infra citada, importa el compromiso ineludible de todos los operadores involucrados en la temática para desplegar los esfuerzos necesarios a fin de actuar con la debida diligencia en la prevención, investigación y sanción de la violencia contra la mujer. Adiciono, que las cuestiones de violencia de género, por el carácter de orden público que detentan (Art. 1 Ley Nacional 26485), conllevan su integral protección frente a los compromisos asumidos por el Estado Argentino. De ello, se colige el deber que detenta esta Judicatura, como parte integrante de uno de los Poderes del Estado, frente a un planteo de la víctima de sustanciar un proceso abreviado y en consecuencia emitir una resolución judicial conclusiva en los presentes. **III. b)** Las manifestaciones vertidas en la denuncia formulada por la Sra. M. E. D. (fs.1/2) obraron de basamento necesario y suficiente para que, desde esta instancia jurisdiccional se desplegaran las medidas cautelares de cese de actos de

perturbación e intimidación, y posteriormente de medidas restricción de contacto y comunicación, por el plazo de tres meses (Arts. 11 inc. a), b) y c) de la ley 10.401), las cuales detentan como finalidad el prevenir, y neutralizar la escalada de hechos de violencia, no obstante ello, no importan un pronunciamiento judicial sobre la existencia o veracidad de la situación de violencia de género que en forma primigenia se denuncia (fs. 7 y 44). Una vez neutralizada la conflictiva, como también garantizada la preservación psicofísica de la víctima mediante el dictado estas medidas protectorias, es que se dispone la recepción de audiencias a los fines del contacto directo y personal con ambas partes, como también de la evaluación de las mismas (fs.87/88 y 89/90). En esa instancia cautelar se resolvió mantener las medidas de resguardo hasta su vencimiento, en razón de no haberse presentado hechos de incumplimiento de la manda judicial; emplazando a las partes a formular demanda incidental y ofrecer material probatorio conducente (fs. 91 y fs. 105). **IV)** Adentrándonos en el análisis de la cuestión incidental a resolver, resulta insoslayable señalar el nexo existente entre discriminación/violencia, ya que **el derecho que le asiste a las mujeres a vivir una vida libre de violencia, incluye el derecho de las mismas a ser libres de toda forma de discriminación (Convención de Belem do Para)**. En consideración a tal premisa, el punto neurálgico pivotea en torno a determinar si se ha acreditado que la conflictiva suscitada entre las partes, se corresponda con actos de discriminación mediante un posicionamiento de superioridad sobre la Sra. M. E. D., por parte del Sr. A. T. L. basado en su género. Bajo ese prisma, es que debe corresponderse lo expresado y documentado por ambas partes, con el corpus iuris que obliga al Estado Argentino de condenar la discriminación contra la mujer en todas sus formas, por todos los medios apropiados, toda vez que “...la violencia a la que se refieren estos instrumentos jurídicos internacionales, tiene como rasgo identitario central el de configurar una manifestación de la discriminación por la **desigualdad real** entre varón y mujer, pues es ejercida contra la mujer “**porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada...**” (TSJ, Sala Penal, “Autos Lizarralde, Gonzalo

Martin p.s.a. homicidio calificado y homicidio calificado en grado de tentativa-Recurso de Casación-, Sentencia N° 56, 09/03/2017). En el *sublite*, esta Magistratura es del entendimiento que analizando las probanzas arriadas, la conflictiva planteada entre las partes cabe ser encuadrada dentro del concepto de violencia por cuestiones de género en el ámbito laboral y en consecuencia corresponde hacer lugar al planteo formulado por la Sra. M. E. D. (Arts. 4, 5 y 6 Ley Nacional 26.485). **Damos razones que avalan tal aserto:** Entrando al análisis de estos obrados, se estima conducente efectuar un análisis del material probatorio colectado en autos. Es así que formulando un examen de la documental glosada consistente en las planillas de quirófano agregadas por la Sra. M. E. D. (fs. 4) y por el Sr. A. T. L. (fs. 22/30 y 66/69), las desgravaciones de las conversaciones por grupos de what sapp, (fs. 56/65) y las notas cursadas entre ambos (fs.5/6 y 35), estimo que si bien dichas constancias revelan la complejidad que implica la cotidiana diagramación de las cargas horarias de un grupo de trabajo abocado a la prestación de un servicio esencial (salud) -extremo cotejado con las declaraciones testimoniales de fs. 159/161- como también los roces y rispideces que ello genera, no obstante desde una perspectiva de género aportan una visión segada de la conflictiva entre ambos; toda vez que informan días, semanas y horas puntuales, y no el acabado devenir de una actividad laboral conjunta de varios años. En este sentido, señaló que el análisis del contexto que rodea a la víctimas, es de fundamental importancia, en razón que la violencia de género no se presenta solo a través de daños explícitos, sino que requiere indagar profundamente para conocer si en el mismo el varón aprovecha su situación de poder, restringiendo total o parcialmente el despliegue de los derechos de los cuales la mujer es titular. Siguiendo el análisis de la prueba documental (fs. 18/19) se desprende sin hesitación que el Sr. A. T. L., ha sido designado legítimamente en el cargo de Coordinador del Servicio de Instrumentación Quirúrgica del Hospital Príncipe de Asturias, por detentar las habilidades y aptitudes para ello, siendo su desempeño en dicho nosocomio correcto y eficiente (fs. 20) -cotejado con las declaraciones testimoniales; sin embargo ello no resulta

óbice para aseverar que el mencionado ha incurrido en conductas discriminatorias con relación a la víctima. Esto es, no representa tarea de esta Judicatura la valoración del accionar profesional de los involucrados, como tampoco de su cotidiano desempeño laboral como instrumentadores quirúrgicos, sino explorar si durante el ejercicio de sus funciones se han presentado un escenario de violencia de género en perjuicio de la peticionante. Yerra el Sr. A. T. L. al relacionar sus habilidades y aptitudes en el desempeño cotidiano de su rol laboral, con haber desplegado acciones de discriminación en perjuicio de la Sra. M. E. D. El presente análisis, importa mayor profundidad, implica dar un paso más, toda vez deviene irrelevante que el agresor integre o no una relación personal con la víctima, o sea agente del Estado o los hechos sucedan en el ámbito público o privado, mientras se posicione respecto de la mujer en un **binomio superior/inferior** tratándola con violencia, por su género, como ha acaecido en los presentes. (Comité de América Latina y el Caribe para la defensa de los Derechos de la Mujer –CLADEM- *Las lentes de género en la jurisprudencia internacional, Pub. Cit. P 34*). Adiciono, en este sentido que la prueba documental acompañada -constancias del Hospital Misericordia- tampoco aportan extremos de convicción en esta materia. Adentrándonos a formular análisis de las declaraciones testimoniales, el Sr. N. M. no solo corrobora en todos sus términos los extremos vertidos por la Sra. M. E. D., sino que aporta otros extremos de convicción, al aseverar que “...*Que en principio, había soberbia, descalificación, vanidad, menosprecio del Sr. A. T. L. en relación a la Sra. M. E. D....Que el trato que tenía el Sr. A. T. L. con el resto de los compañeros, siempre era distinto; al que tenía con la Sra. M. E. D. Que constantemente la perseguía en su trabajo y el desarrollo de sus tareas; que todo lo que hacía estaba mal; que en una ocasión mientras que la misma estaba acomodando sobre una mesa material descartable de quirófano, el denunciado le reclamo y que estaba mal lo que hacía M. E. D., cuando con anterioridad siempre se usaba esa mesa con tal fin y/u otro compañero había realizado la misma tarea horas o días antes... Que si tiene conocimiento, que era constante el cuestionamiento acerca de su capacidad, y pericia para*

realizar su tarea. Era constante el menosprecio y la percusión del Sr. A. T. L. con la misma, que permanentemente estaba mal todo el accionar o desempeño laboral o personal de la Sr. M. E. D.... Que la organización de la planilla de la guardia, es algo que era una cuestión tediosa, porque existe poco personal; que nunca era beneficiada con las asignaciones su compañera; al contrario del Sr. A. T. L. y otros compañeros. Que en las planillas, se reflejaba en una forma muy sutil que, siempre buscara perjudicarla, laboralmente y en forma personal; nunca era escuchada M. E. D. en relación a los pedidos solicitados, teniendo presente que ella tiene otro trabajo por lo que necesitaba organizar las guardias para poder cumplir con ambas actividades. Que en varias ocasiones debía trabajar en guardias su compañera tres domingos continuos... Que M. E. D. había tenido una carpeta médica, y que a su regreso; el Sr. A. T. L. le manifestó que no hacía mérito para escuchar los requerimientos que planteaba en relación a la organización del trabajo; para poder dar cumplimiento a los horarios que ella tenía en su otra actividad. Que en una ocasión tanto la Sra. M. E. D. como el Sr. A. T. L. querían pedirse sus licencias anuales, lo cual coincidía en días, y el Sr. A. T. L. la martirizaba de que quien se tomara los días, era él....Que no tiene conocimiento que en alguna oportunidad se le brindara una solución a la Sra. M. E. D.....Desde que se desafecto al Sr. A. T. L., hay un cambio de trescientos sesenta grados, que su compañera va a trabajar con ánimo, el equipo prácticamente no falta, van con preposición a trabajar; se observa a M. E. D. mucho mejor en su trabajo y en forma personal....Que si conoce, por comentarios de terceras personas, sabe que ha tenido el Sr. A. T. L. conflicto con otra mujer en el hospital, sabe que es un personal de limpieza, que desde ese momento la misma no ingresa, más al quirófano cuando está el Sr. A. T. L.. Por último desea agregar que, en una oportunidad el dicente se acercó al Sr. A. T. L. para dialogar y le pidió que no siguiera con esa actitud de hostigamiento con su compañera sin embargo las cosas no cambiaron. Que el denunciado nunca colaboraba en apoyar a la Sra. M. E. D.....” (fs. 118/119). Por su parte, la contundencia de lo narrado por la Sra. R. N.

-personal de limpieza del nosocomio- exime a la suscripta de realizar mayores consideraciones, al afirmar que “...**Que si ha tenido conflicto con el Sr. A. T. L....Que sufrió acoso laboral, que tenía solo una relación de solo saludos, es decir, hola y chau, al igual que con el resto del personal. Pero esto llevo, a que el mismo comenzara a acariciarla en forma indebida y en alguna oportunidad intentara darle un beso. Que por esta situación, tuvo que dejar de ingresar a quirófano cuando estaba el Sr. A. T. L., lo que le trajo consecuencia, muchos problemas laborales, ya que según el Sr. A. T. L. quien ingresaba a limpiar en su lugar, siempre lo hacía mal y solicitaba que vuelva a hacerlo la deponente....Que luego le dio conocimiento a su superior, dentro del área de limpieza...Que no ingresaba cuando estaba el Sr. A. T. L., al área de Quirófano para limpiar.... Que no sabe si otras personas del hospital sabían. Que su superior comprendió la situación, y permitió que la misma no ingresara estando presente el Sr. A. T. L.... Que si tiene conocimiento, debido que su superior, le indico que había otra operaria que también había tenido problemas con él, pero desconoce quién era, por su superiora no se lo dijo....**” (fs. 157 vlt). A mayor abundamiento, señalo que en la declaración testimonial del Sr. Mario Salinas -testigo propuesto por el Sr. A. T. L.- al ser consultado por su conocimiento respecto de alguna queja de índole sexual hacia el Sr. A. T. L., sin dar nombres propios, ratifica el incidente del mismo con una persona del servicio de limpieza. Concretamente esboza “...**Que de manera directa, nunca recibió alguna queja de esta índole. Si posee conocimiento que se efectuó el cambio de una persona que se desempeñaba en el área de Limpieza, pero al consultar las razones, no se le explico los motivos, o se le hizo referencia a un problema de índole sexual. No recuerda en ese momento, quien era la persona que estaba a cargo del área de Limpieza, a la cual le consulto....**” (fs.160 vlt). Desde otro costado, las expresiones de los testigos S, y T., refrendan la complejidad que reviste la organización de las grillas laborales, y los malestares que ello acarrea en el devenir cotidiano, como también dan cuenta del correcto desempeño de la actividad laboral que presentan ambas partes como

instrumentadores quirúrgicos, no habiendo críticas ni reproches al respecto. (fs. 159/161 y fs. 162/164). En armonía con la prueba colectada, se pronuncian las técnicas del Cuerpo Técnico - Lics. Noelia Escajadilla y Stella Maris Depasquale- al expresar que de la entrevista mantenida con el Sr. A. T. L., surge “...sobre la conflictiva vincular con la Sra. M. E. D. se aprecian dificultades en sus referencias para sostener pensamientos autocríticos y sobre posibles implicancias propias en la problemática, por el contrario tiende a exculparse, **posicionándose desde el lugar único de víctima ante la presente denuncia.** De sus producciones discursivas, en cuanto al desempeño de sus funciones como coordinador del grupo, se estiman posibles discrecionalidades en sus directivas y decisiones.....” En otra parte “...De la dinámica vincular interna de los entrevistados es posible referir que, por su parte el Sr. A. T. L. sostiene un discurso claro, (preciso) en ocasiones abundante en detalles, **tendiendo a dilatar su narrativa sobre aspectos periféricos a la pregunta formulada.** Es de destacar la presencia de variaciones en su tono de voz al abordar núcleos conflictivos y poco tolerantes para sí, posiblemente al sentirse interpelado en sus vivencias subjetivas, a partir de las intervenciones profesionales realizadas. Es también, a través de sus expresiones discursivas, que **ha intentado en ocasiones, direccionar las preguntas sin responder de manera precisa, adquiriendo modalidades más bien evasivas y de carácter imperativas durante el proceso de entrevista.** Todo ello es posible de asociar con mecanismos de cierta rigidez que tendería a implementar, en su intercambio con el otro. Por otro lado la Sra. M. E. D. utiliza un lenguaje claro y preciso. Se advierte en esta la presencia de un discurso simple, respondiendo las consignas propuestas por las profesionales actantes, valorando el desarrollo de un pensamiento organizado, coherente y concreto. Se identifica la presencia de **síntomas compatibles con ansiedad, enlazados posiblemente a la instancia judicial atravesada, habiendo impactado ésta a nivel emocional mediante manifestación de sentimientos de angustia, enfado y desconcierto,** en especial ante las permanentes vivencias de no sentirse escuchada conforme su propio decir en el marco del intercambio. Por último, concluyen “...De acuerdo a los aspectos psico-sociales, culturales y vinculares trabajados con los entrevistados, es posible estimar la configuración de un escenario y clima laboral hostil y conflictivo, que involucraría a ambos adultos de referencia. Ello se habría configurado en el marco de una **situación de asimetría de poder en el**

vínculo entre el Sr. A. T. L. y la Sra. M. E. D., dada la función jerárquica que aquel desempeñaría sobre esta, estimándose a partir de las entrevistas realizadas, posibles expresiones arbitrarias e inequitativas en el desempeño del mismo, esgrimidas a partir de su posición en el grupo, lo que habría repercutido negativamente en la integridad psico-emocional de la denunciante. Surgen vivencias sistemáticas de perjuicio laboral en la Sra. M. E. D., en razón de las conductas sostenidas por el Sr. A. T. L., motivo que habrían desencadenado persistentes búsquedas subjetivas en distintos ámbitos institucionales como estrategias resolutivas a ello...” Esas expresiones patentizan la presencia de los patrones socioculturales y estereotipos discriminatorios, ajustados a un posicionamiento de superioridad que ejerce Sr. A. T. L. frente a la Sra. M. E. D. en el espacio laboral que comparten. Se evidencia una percepción de la víctima no como un igual; buscando la demostración del poder y control a través de la violencia. Repárese que muchas veces, la reproducción de esos estereotipos de subordinación, puede realizarse aun de una manera inconsciente, sin intención directa de menoscabar a otra persona. No obstante ello, cualquiera fuera la intención, arrojo a la víctima a un mismo resultado, esto es, la continua profundización de su situación de vulnerabilidad. Por cuanto, la discriminación por cuestiones de género, no suele manifestarse en forma abierta y claramente identificable, es por ello que la doctrina habla de “*expresiones invisibles de violencia*”, al referir a “*...la invisibilidad como un componente que, de alguna manera opera y hace que naturalicemos determinadas conductas violentas, pero que en esa invisibilización hay una potencia inusitada...*”(MARTIN, Alejandra, “Haciendo visible el proceso estructural en la producción de la violencia de género para su erradicación”). Repárese la importancia que detentan las valoraciones técnicas en estos casos, por revestir la categoría de *caso sospechoso*

demanda por parte de esta Judicatura de un análisis integral en el que ocurrieron los hechos como también de todas las circunstancias que lo rodean. Se ha dicho “...*así, en casos como el presente resulta de gran relevancia lo informado por el equipo técnico de niñez, adolescencia, violencia familiar y de género, debido a que constituye un **dictamen elaborado por expertos en su rol de auxiliares de justicia**...*” (Cámara Primera de Familia de Córdoba, “Autos E, H-Denuncia por Violencia de Género-Apelación en no ordinarios”- Expte 3401075). En este orden de ideas, señalo que en los contextos como el reseñado, por la situación de vulnerabilidad que rodea a las víctimas, es el denunciado -Sr. A. T. L.- (principio de la carga dinámica de la prueba) quien debe realizar los esfuerzos probatorios conducentes a demostrar que los hechos denunciados por aquella no se corresponden a un acto discriminatorio por cuestiones de género. A modo ejemplificativo, señalo que si la investigación administrativa llevada adelante por el Sindicato Suoem, iniciada por una denuncia por cuestiones de género formulada por la Sra. M. E. D., había sido desestimada, aquel debió incorporar -en plazo procesal oportuno- esas constancias a los fines de su análisis en los presentes. Se ha dicho “...*para la parte que invoca el hecho discriminatorio, es suficiente con la acreditación de hechos que a prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado, a quien se le reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que este tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. En síntesis, si el reclamante puede acreditar la existencia de hechos de los que pueda presumirse su carácter discriminatorio, corresponderá al demandando la prueba de su existencia...*” (CSPJN, Autos “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”, Recurso de Hecho, S. 932). En esa inteligencia, es que considero que la defensa del Sr. A. T. L. ha pivotado en cuanto a la acreditación del correcto desempeño laboral del mismo, siendo ello un extremo que no representa objeto de embate en los presentes. De tal guisa, esta Magistratura arriba al mérito conclusivo que de la prueba colectada en los presentes, se desprende sin hesitación que se ha

configurado en los presentes una situación de violencia de género en el ámbito laboral en perjuicio de la Sra. M. E. D. por parte del Sr. A. T. L.. **V)** En este orden de ideas, considero que la actuación de la suscripta no debe limitarse al dictado de una resolución declarativa, sino que debe dar un paso más, teniendo como horizonte las obligaciones asumidas por los Órganos de los Estados que han ratificado las Convenciones Internacionales en la materia. Esto es, identificar y no convalidar los estereotipos que conducen a vulneraciones de los derechos humanos de las mujeres; lo cual compele **a tomar las medidas apropiadas** para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias, y de cualquier otra índole, que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos, o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres. Resulta insoslayable el rol de los poderes judiciales en la problemática relativa a la discriminación en contra de la mujer. Es por ello y remitiéndome a las consideraciones vertidas en el acápite precedente, especialmente a la valoración interdisciplinar *“....Se aprecia que las estrategias institucionales habrían intentado preservar la reedición de los conflictos entre los adultos de referencia, estimándose favorecedor sostener las condiciones de distanciamiento entre los mismos, dadas las vivencias de malestar y afectación emocional valoradas en la denunciante..... Conforme a lo expuesto hasta el momento, se advierte el cumplimiento de la medida cautelar dispuesta en relación a la restricción de contacto por ambas partes, no habiendo emergido nuevo contacto interpersonal ni conflictiva desde que fuera efectuada la denuncia actual....”*es que reflexiono que debe ordenarse la permanencia de la Sra. M. E. D. su mismo espacio laboral, conservando el cargo jerárquico que ostenta y remuneración, como también la del Sr. A. T. L. en el Hospital Infantil donde en la actualidad presta funciones. Contexto, que a la postre, representa aquel que ha posibilitado la no reiteración de hechos como los primigeniamente denunciados (fs. 87/88 y 89/90). En este orden de ideas, estimo que reviste fundamental importancia a los fines de lograr la eliminación y erradicación de patrones y estereotipos

instalados, ordenar la inserción obligatoria del Sr. A. T. L., con posterior acreditación al Tribunal, en programas educativos y reflexivos de formación específica en cuestiones de violencia de género a los fines de evitar que hechos como los denunciados se reediten. La interdisciplina es conteste al concluir, “...Concatenado a ello, y en consideración de las referencias obtenidas sobre el grupo laboral, sería favorecedor generar instancias de capacitación y asesoramiento para favorecer el clima laboral, pudiendo así mismo incorporar capacitación con perspectiva de género de acuerdo a las disposiciones de la Ley Nacional N°27499- Ley Micaela....” Igualmente, al realizar una ponderación de las declaraciones testimoniales vertidas en autos, las mismas dan cuenta de los escasos conocimientos que se detentan en esta materia, como también la nula capacitación recibida por quienes prestan desempeñan sus funciones en el Hospital Príncipe de Asturias; por lo cual deviene imperioso imponer a ese nosocomio la realización de talleres de visibilización y abordaje referidos a la violencia de género. Repárese que la capacitación obligatoria en materia de violencia de género para el ámbito de los empleados públicos pertenecientes a los tres poderes del Estado, ha sido vislumbrada a nivel nacional con la sanción de la Ley Micaela 27449; plexo legal al que ha adherido nuestra Provincia de Córdoba -Ley 10628- como también el Poder Judicial de la Provincia de Córdoba (Acuerdo Reglamentario Numero 1610, Serie A, de fecha 7/2/2020). Por todo ello, demás constancias de autos y lo dispuesto por los Arts.12 de la Ley Provincial 10401 y 99 de la Ley Provincial 10.305, **RESUELVO: I) Hacer lugar al planteo incoado por la Sra. M. E. D.**, acompañada del patrocinio letrado de la Abg. Malvina Maffini **y en consecuencia declarar que en los presentes se ha configurado una situación de violencia por cuestiones de género en el ámbito laboral**(Arts. 4, 5 y 6 Ley Nacional 26.485); en función de los fundamentos vertidos en acápite precedente **II) Ordenar la permanencia de la Sra. M. E. D.** en el espacio laboral donde realiza sus actuales funciones, conservando su cargo jerárquico y remuneración, **III) Ordenar la inserción del Sr. A. T. L.** programas educativos y/o reflexivos

especializados en la materia de violencia de género, debiendo acreditar ese extremo en el plazo de 10 días, bajo apercibimiento de ley. **IV) Oficiese al Sr. Director del Hospital Príncipe de Asturias** a quien de que arbitre los medios conducentes a la realización de talleres y/o capacitaciones de visibilización y abordaje referidos a la violencia de género; conforme la normativa vigente. Asimismo, **comuníquese lo resuelto a la Dirección de Recursos Humanos del referido nosocomio** con copia certificada de las presentes actuaciones a sus efectos. Protocolícese, hágase saber y dese copia.-

Texto Firmado digitalmente por:

OLOCCO Carla

JUEZ/A DE 1RA. INSTANCIA

Fecha: 2021.08.24

BOSI MALATINI Maria Silvina

SECRETARIO/A JUZGADO 1RA. INSTANCIA

Fecha: 2021.08.24