

EXPEDIENTE SAC: XXX – M., E. M. - CAUSA CON IMPUTADOS -
PROTOCOLO DE AUTOS. NÚMERO: 295 DEL 08/09/2023

Córdoba, ocho de septiembre dos mil veintitrés.

VISTA: La presente causa caratulada “**M., E. M. p. s. a. lesiones graves calificadas**” (SAC N° XXX), que se tramita ante este Juzgado de Control y Faltas N° 3, a fin de resolver la oposición formulada por los Dres. Alejandro A. Pérez Moreno y Juan Pablo Rubio, en contra del requerimiento de citación a juicio dictado por el Fiscal de Instrucción del Distrito IV, Turno III, en la causa seguida en contra de E. M. M., D.N.I. N° XXX, sin apodo, argentino, casado, actualmente separado, de cincuenta y dos años de edad, nacido en la ciudad de Córdoba Capital, el cuatro de marzo de mil novecientos sesenta y nueve, con domicilio en calle A. N.° XXX de barrio E. R. de esta ciudad de Córdoba, abogado, hijo de E. V. M. (f) y de M. L. A.

DE LA QUE RESULTA: El Fiscal de Instrucción del Distrito IV, Turno III, le atribuye a E. M. M. los siguientes hechos: **Nominado primero:** *“En el período de tiempo ubicable entre el primero de mayo del año dos mil catorce y el mes de abril del año dos mil quince, el imputado E. M. M., abusando de la superioridad jerárquica que lo investía su condición de Ayudante Fiscal de la Unidad Judicial XXX -oficina dependiente del Ministerio Público Fiscal del Poder Judicial de la provincia de Córdoba, ubicada en calle G. G. XXX de barrio L. N. de esta ciudad de Córdoba- habría dispensado un trato vejatorio y humillante que atentaba contra la dignidad de los empleados y empleadas que tenía a cargo, haciendo comentarios sexualizados y ridiculizantes sobre el cuerpo de las empleadas llamándolas, por ejemplo, “gorda culona”, “gorda puta”, utilizando palabras soeces para los sumariantes en general, juzgando de manera ofensiva y públicamente sus capacidades de trabajo e imponiendo cambios de horarios intempestivos como modo de afianzar su autoridad, generando el temor de los empleados y empleadas a ser removidos del horario asignado como castigo y aislamiento, todo lo cual, trasuntó en un acoso laboral generalizado, sistemático y sostenido durante el período señalado. En ese contexto, en ejercicio del poder que el imputado mantenía en los términos descriptos con sumariantes a su*

cargo, con el fin de establecer un vínculo íntimo con la víctima M. P. P. L., quien se desempeñaba desde la primera de las fechas indicadas como empleada en el mismo lugar, dependiendo laboral y directamente del imputado, desplegó conductas de violencia psicológica mediando violencia de género, a través del hostigamiento y manipulación encaminados a procurar su sometimiento, buscando doblegar su voluntad para que se relacionara íntimamente con él por medio del deterioro de su psiquismo. Así, con esa intención, como parte del asedio focalizado que tenía sobre la empleada, dispuso que la jornada laboral de M. P. P. L. coincidiera con su horario de prestación de servicios, debiendo la víctima soportar acercamientos físicos constantes a la manera de acecho, tocamientos en la cintura y hombros en forma de masajes, entre otras acciones, al tiempo que le hacía insinuaciones y comentarios sobre su aspecto físico de modo permanente. Con este modo de relación vincular asimétrica superior-inferior, el imputado impuso su voluntad por sobre la de la víctima, sometiéndola al contacto físico que se mostraba como casual -como colocarse en el marco de la puerta por donde debía pasar la víctima, tomarla de la cintura, pasar rozándola o lograr que una y otra vez se dirigiera hasta donde estaba el imputado para mirarle el cuerpo y que ella lo advirtiera, abrazándola, tomando las manos con las suyas-, acciones estas que se vio compelida a tolerar, sin consentirlas, en virtud de la relación de autoridad existente con el encartado y ante la solapada amenaza de sufrir consecuencias desfavorables en el turno de trabajo, como prestar servicios en el turno noche, fines de semana, o recibir un informe negativo en la evaluación del desempeño laboral, todo lo cual M. se ocupaba de reafirmar con expresiones dirigidas a los empleados de la Unidad Judicial a su cargo, tales como “ustedes van a hablar a Recursos Humanos y yo me entero antes de que lleguen” o expresando en más de una ocasión, públicamente, “yo soy el dueño de la unidad judicial” como manera de robustecer sus pretensiones. Los comportamientos descritos por parte del incoado M., ocurrieron de manera sistemática, escalada y cíclica y habrían constituido una forma de asedio permanente sobre P., por su condición de mujer, durante la mayor parte del tiempo que ésta prestó servicios en esa Unidad Judicial, ejerciéndolas consciente del riesgo concreto que implicaban para la salud psicofísica de P. No obstante ello, el encartado M. continuó con su despliegue provocándole con su accionar a M.P.P.L. lesiones de carácter

grave, compatibles psicopatológicamente con Trastorno Adaptativo Crónico de tipo mixto (F43.22 DMSV), caracterizado por “el deterioro, disfunción o trastorno o desarrollo psico-génico o psicoorgánico, que afectando sus esferas afectiva y/o volitiva y/o intelectual, limita su capacidad de goce individual, familiar, laboral, social y/o recreativa”.

Nominado segundo: “En el período de tiempo ubicable entre el primero de noviembre de dos mil dieciséis y el veintiocho de octubre del año dos mil diecinueve, el imputado E. M. M., abusando de la superioridad jerárquica que lo investía su condición de Ayudante Fiscal de la Unidad Judicial XXX -oficina dependiente del Ministerio Público Fiscal del Poder Judicial de la provincia de Córdoba, ubicada en calle G.G. XXX de barrio L. N. de esta ciudad de Córdoba- dispensó un trato vejatorio y humillante que atentaba contra la dignidad de los empleados y empleadas que tenía a cargo, haciendo comentarios sexualizados y ridiculizantes sobre el cuerpo de las empleadas manifestándoles, entre otras expresiones, “qué gorda que está”; “el culo que tiene”; “cómo le crecieron las tetas”; “ese culo está para ser loteado”; “gorda puta”; “andá y volvé así te miro el culo”; “cara de petera”; etc.; utilizando palabras soeces para llamar a los sumariantes y dirigirse hacia todos ellos, como por ejemplo diciendo: “gorda puta, ahí viene el venado a buscarte”; “gorda culiada”, juzgando de manera ofensiva y públicamente sus capacidades de trabajo tratándolos de “pelotudos”; “vagos” e “inútiles” e imponiendo cambios de horarios intempestivos como modo de afianzar su autoridad generando el temor de los empleados a ser removidos del horario asignado como castigo y aislamiento, todo lo cual se tradujo en un acoso laboral generalizado, sistemático y sostenido durante el período señalado. En ese contexto, en ejercicio del poder que el imputado mantenía en los términos descriptos con sumariantes a su cargo, con el fin de establecer un vínculo íntimo con la víctima M. E. P. T., quien se desempeñaba desde la primera de las fechas indicadas como sumariante en el mismo lugar, dependiendo laboral y directamente del imputado, desplegó violencia psicológica mediando violencia de género, a través del hostigamiento y manipulación encaminados a procurar su sometimiento y así doblegar su voluntad, para que se relacionara íntimamente con el encartado, por medio del deterioro de su psiquismo. Con esa intención, como parte del asedio focalizado que tenía sobre la empleada, en el transcurso del mes de octubre del año dos mil dieciocho dispuso que la jornada laboral de M. E. P. T. coincidiera con

su horario de prestación de servicios en el turno mañana, debiendo soportar la víctima comentarios reiterados sobre su aspecto físico que la incomodaban, incluso en una oportunidad le manifestó dirigiéndose a ella frente a otros sumariantes “mirá que puta nos salió la chilena” -en alusión a la nacionalidad de M.E.P.T. Asimismo, el imputado, durante el desarrollo del vínculo laboral, instó a la damnificada a aceptar que la buscara en las mañanas por su casa para llevarla de ida y vuelta al lugar de trabajo en su auto particular, bajo pretextos de proximidad a su recorrido habitual y con el único fin de estar a solas con la dependiente. En tales oportunidades, le insinuó varias veces, que lo invitara a pasar a su casa dejando al descubierto su verdadero objetivo, todo ello, valiéndose de la relación asimétrica superior-inferior existente entre él y M. E. P. T., para imponerle sus requerimientos ante la solapada amenaza de sufrir consecuencias desfavorables en el turno de trabajo, tales como prestar servicios durante la noche, fines de semana, o recibir un informe negativo en la evaluación del desempeño laboral; intimidación velada que M. se ocupaba de reafirmar con expresiones como “ustedes van a hablar a Recursos Humanos y yo me entero antes de que lleguen” o expresando en más de una ocasión públicamente “yo soy el dueño de la unidad judicial”, como manera de robustecer sus pretensiones. Así, ante el rechazo por parte de la empleada de acceder a los propósitos vinculares del imputado, M. realizó actos abusivos aprovechando su posición asimétrica de autoridad para con la víctima, ejerciéndolos consciente del riesgo concreto que implicaban para la salud psicofísica de M. E. P. T., no obstante lo cual, continuó con su despliegue. Así, en el transcurso del año dos mil diecinueve, la citó en varias ocasiones a su oficina para recriminarle su “mala cara” y actitud apática en el lugar de trabajo, todas cuestiones ajenas al estricto rendimiento laboral. Con el mismo propósito, intensificando el asedio que desplegaba contra la víctima, remitió a la oficina de Recursos Humanos de Policía Judicial, el día veintiuno de octubre de dos mil diecinueve, un informe de desempeño negativo, como represalia al rechazo a sus pretensiones y cambio de actitud hacia él. Posteriormente, dando cumplimiento a las amenazas con las que pretendía someter a la víctima y con el fin de dar un mensaje general al resto de sus dependientes, dando muestra del poder que ejercitaba, el día veinticuatro de octubre del mismo año dispuso su pase intempestivo al

horario de trabajo de turno noche. Como consecuencia de las conductas descritas, en especial a raíz del acoso desplegado por el imputado E. M., M. E. P. T. resultó con lesiones psíquicas de carácter grave (según DSM-5) compatibles psicopatológicamente con Trastorno Adaptativo Crónico de tipo mixto (F43.22), caracterizado como “deterioro, disfunción o trastorno o desarrollo psicogénico o psico- orgánico, que afectando sus esferas afectivas y/o volitivas y/o intelectual, limita su capacidad de goce individual, familiar, laboral, social o recreativo”.

Y CONSIDERANDO: I) Al ejercer su defensa material, en una primera oportunidad,

E. M. M., dijo: niego terminante los hechos y me voy a abstener de declarar. Ello porque me encuentro actualmente con carpeta psiquiátrica”.

Obran en autos los siguientes elementos probatorios:

Testimoniales: M. E. P. T., A. A. E. R. S, S. J. S., M. P. P., S. L. F., M. P. P. L., S. B. S., A. G., Ana Lilia Taborda Ovejero, Daniel Gabriel Ovando, Sergio Gabriel Fernández, Walter Mariano Güell, Cristian Ariel Zárate, E. D., M. D. V. G., L. M. D. L. B., M. G. G. G., L. M., P. B. C., M. F. A. Q. **Documental e instrumental:** Informe Secretaria Fiscalía General al Sr. Fiscal Adjunto del 02/10/2019, presentación del Titular de la A.G.E.P.J., copia actuaciones A. n.º XXX de la Oficina de Sumarios Administrativos, Tribunal Superior de Justicia, copias emails remitidos al email de la Fiscalía por el Director de Sumarios y Asuntos Judiciales de Policía Judicial, copia de Informe para permuta y traslado elaborado por E. M. respecto a la empleada M. E. P. T., copia de informe para permutas y traslados elaborado sobre el empleado A. A. E. R. S. por E. M., informe remitido por la Oficina de Clima Laboral, Copia de la ficha de legajo personal del Poder Judicial de la empleada M. E. P. T., Dictamen en disidencia peritos de control del imputado Licenciada Licitra y Osvaldo Rubiolo sobre el acto pericial efectuado sobre M. P. P. L., Informe de desempeño de M. E. P. T. remitido por la Excma. Cámara XXX del Crimen en la que trabajó desde el mes de diciembre de 2019. **Pericial:** Dictamen pericial interdisciplinario oficial efectuado sobre M. P. P. L., Dictamen pericial interdisciplinario oficial y ampliación efectuado sobre M. E. P. T.; y demás constancias de autos.

III) El Fiscal de Instrucción de Instrucción de del Distrito IV, Turno III, conforme lo establecido por los arts. 354 y 355 del CPP, entiende

concluida la investigación penal preparatoria y, al efectuar el mérito de sus resultados, estima que existen elementos de convicción suficientes para sostener como probable tanto la existencia material de los hechos como la participación penalmente responsable del prevenido E. M. M. como autor de los delitos de lesiones graves agravadas por mediar violencia de género -reiteradas dos hechos- en concurso real (arts. 90 y 92 –en función del art. 80 inc.11– y 55 del CP).

Para arribar a dicha conclusión la Fiscal valoró lo siguiente: *“El análisis de los elementos de prueba colectados en autos hasta el momento permite tener por acreditados, con el grado de probabilidad requerido para esta etapa procesal, los extremos de la imputación jurídico delictiva que pesa sobre el encartado, esto es, tanto **la existencia histórica de los hechos en el modo en que han sido intimados, cuanto la participación penalmente responsable** del prevenido E. M. M.*

De modo preliminar, antes de analizar los elementos reunidos a los que se aluden, es conveniente señalar que su tratamiento pivotará sobre dos cuestiones centrales que conforman un análisis único de los hechos: las conductas ejecutadas por el imputado que provocaron un resultado perjudicial para la salud de las víctimas; y la vulneración de derechos de las damnificadas por su condición de mujeres.

*Cuestión común a ambos hechos es el ámbito laboral donde se produjeron y que compartían víctimas e imputado. Si bien entre el primer y segundo hecho medió un lapso de tiempo y no se produjeron concomitantemente, lo cierto es que los testimonios de los empleados y empleadas que trabajaron junto al imputado y víctimas, revelan un patrón de conducta marcado que asumía el imputado con el personal que se encontraba a su cargo. Resultan esclarecedores al respecto, en cuanto a la dinámica llevada a cabo por M. en el espacio laboral, además de las declaraciones de ambas víctimas, las de **A. A. E. R. S., S. J. S., M. P. P., S. L. F. y S. B. S.**, como se verá más adelante.*

*Centrémonos ahora en el análisis del primer hecho, para lo cual tenemos en cuenta la declaración de quien resultó víctima **M. P. P. L.** (ff. 66/72). Ella manifestó que ingresó a trabajar al Poder Judicial el primero de mayo del año dos mil catorce y que el primer lugar de trabajo fue la Unidad Judicial XXX, haciéndolo primeramente en el turno de la tarde y que los ayudantes fiscales eran E. M. y S. M. Explicó que, entre los meses de mayo y julio de ese año, se formó una relación más de confianza*

con E. M., el jefe de área M. F. A. Q. y las tres mujeres del turno tarde, es decir M. D. V. G., M. P. P. y ella. Acerca de cómo fue fortaleciéndose ese grupo, contó que M. propuso hacer una salida, fuera de la oficina, un “after office” entre ese grupo reducido de personas, como del círculo de confianza, lo que se tornó frecuente incluso hasta acordar un día fijo. Eso llevó a que formaran un grupo de Whatsapp entre los cinco en el que todo el tiempo M. enviaba chistes guarangos. Explicó P. que, paralelamente, su jefe comenzó a acercarse a ella en forma privada, escribiéndole a su teléfono en lo que describió como un contacto amistoso pero confuso que la hacía dudar de su verdadera finalidad.

Explicó que, transcurriendo el segundo semestre de dos mil catorce, comenzó a cursar la carrera de escribanía por lo que habló con M. para trabajar en otro turno algunos ya que le coincidía con el horario de trabajo, cuestión que M. autorizó. Ya coincidiendo de turno cuatro veces a la semana, compartiendo más horas de trabajo, M. comenzó a decirle cosas sobre su aspecto o vestimenta, por ejemplo “qué linda camisa, me gusta porque tiene los botoncitos de corazones rosa” o “qué lindo color de uñas que te pintaste”, o cosas de ese estilo.

Otra situación que expuso fue una oportunidad en la que M. —a raíz de un trámite personal que ella tenía en la Unidad Judicial, con motivo del robo del auto a su mamá— lo llamó a un compañero suyo E. D. y le dijo “de todo” porque se había demorado en el aviso respecto a la aparición del vehículo, lo insultó e incluso organizó una reunión entre los sumariantes, las que luego se hicieron frecuentes. Señaló que las organizaba cada vez que quería llamarle la atención a alguien, delante de todos, como una forma de exponer a algún compañero, demostrar ese poder que tenía y a su vez congraciarse con ella, mostrándole que defendía sus intereses.

P. relató que entre el mes de junio y julio del año dos mil catorce en oportunidad de celebrarse el mundial de fútbol, con el fin de poder ver los partidos mientras se encontraban en la Unidad Judicial, M. hizo colocar un televisor tipo plasma para que todos los vieran en su oficina. En uno de los partidos le pidió que lo acompañara a la fábrica de Sándwiches Marfer; frente a ese requerimiento, le hizo saber que sus compañeros no iban a tomar bien que fuera, que “la iban a odiar” porque no se quedaba a tomar denuncias como ellos y que él respondía “no me importa, que se caguen los pelotudos esos, yo soy el jefe y vos estás

conmigo no te va a pasar nada si vos estás conmigo. Yo quiero que vos vengas conmigo". Mientras esperaban los sándwiches, dijo que charlaban, que él contaba cosas de su vida personal, le decía que era linda al tiempo que criticaba a otros sumariantes.

P. describió esa etapa "como la época fuerte", detallando que, si bien antes de eso había complicidad y eso lo sentía agradable, no era intenso como se tornó después.

Su impresión fue que él reinaba a partir de las distinciones que hacía entre los empleados que se configuraba de la siguiente manera: por un lado, los que les caían bien –hombres- y las chicas que a él le parecían lindas y las/los que no le caían en gracia. Caracterizó esa división como implícita y no expresa, porque a las que no les caían bien les decía "gorda culona", por ejemplo; o les ponía apodos ridiculizándolas. Ejemplificó que a una empleada que se llamaba L. L le decía "gorda culona", a L. M. D. L. B. le decía "manotas", a M. P. P. le decía "gorda puta", incluso ella –M.- le decía que no le dijera así pero que él a propósito lo hacía igual. Dijo que M. se justificaba diciendo que lo hacía todo en broma pero que se trataba de comentarios muy hirientes, a los gritos y que les decía riéndose "cómo te vas a enojar por esto".

Contó también en su declaración que, en ese marco de la relación laboral, empezó a advertir el toqueteo de él hacia las mujeres y en especial con ella. Señaló que era común y reiterado que tocara mujeres lo que consistía en abrazarlas, tomándolas de los hombros y de la cintura. P. dijo que sintió que esta fue la parte fuerte de los contactos físicos, que notaba que la tocaba cuando había gente, aprovechando que pasaba desapercibido.

Ya por entonces, transcurriendo el segundo semestre del año dos mil catorce, empezó a hacerse evidente para el resto su preferencia hacia ella.

En el mismo contexto, M. le decía que cuándo lo iba a invitar a su casa a comer empanadas, le decía que él llevaría vino, tomando como excusa unas empanadas que ella había llevado para compartir en la oficina y que parecía fascinado, que se tomó de eso para decirle constantemente cuándo lo iba a invitar.

Brindó otras descripciones y hechos que conformaron un cuadro completo de situación completo de lo que acontecía en la Unidad Judicial dando contexto y significado, en el conjunto, de las actitudes que asumía su

jefe. Dijo que una actitud muy común era que jugaba a hacerse el ofendido con cualquier excusa, que M. le decía “no me traes empanadas porque no me querés”, todo ello con el propósito de que ella dijera “ay no, no es así” porque como era un jefe, no quería estar mal con esa persona, según explicó.

Entre las cosas que hacía para mostrarle su preferencia, dijo que cuando necesitaba solicitar días para rendir, M. no le dejaba pedirlos por formulario, le afirmaba que no le convenía, que iba a perjudicarla; le decía que faltara directamente con autorización de él y que luego cumplimentara la asistencia firmando la planilla como si hubiera estado presente. En este punto dijo que era muy difícil decirle que no, que ella tenía intención de hacerlo por la vía correspondiente con el formulario que había a ese fin pero que él se enojaba.

Valoró que él quería mostrarse como que le hacía un favor, que era algo especial para con ella y que a sus otros compañeros no les daba ni les permitía las mismas cosas. En cuanto a las personas que no les caían bien mencionó que incluso M. había hecho informes desfavorables, sólo porque no le caían bien y que se valía de cualquier excusa, para eso o para putearlo; que esto era personal, según le gustara la persona o no. Explicó que hacía diferencias notorias con ella por ejemplo si cometía un error, olvidarse de preguntar algo algún testigo, M. la cubría en tanto que a otros sumariantes los retaba, insultaba y decía de todo.

Otra de sus pretensiones respecto a los sumariantes era que había que subir a su oficina a conversar, hacerle fiesta, si hacía chistes había que reírse tornándose en una situación que con el tiempo caía pesada. En esas circunstancias, precisó, cuando subía a su oficina no la dejaba retornar a sus tareas, le decía “no, te quedás acá conmigo, yo quiero que te quedes acá”, que ella le señalaba a su jefe que había gente para denunciar esperando, que explotaba la puerta y que iba a causar el enojo de sus compañeros a lo que respondía “que se caguen esos pelotudos”. Una de esas veces que había subido a su oficina y había gente esperando abajo, M. se colocó en el marco de la puerta y no la dejaba pasar indicando que él buscaba que ella lo tocara para correrlo, que ese era su propósito, provocar el contacto físico; si ella lo tocaba para pasar, entonces él la iba a agarrar de la cintura, subrayó. En este punto P. describió la afectación que le provocaba la situación de acoso bajo la que se encontraba: “Me sentí encerrada, coartada mi libertad. No

podía hacer nada, era la autoridad que me estaba diciendo que no bajara. No sabía cómo salir de ahí, rogaba que subiera alguien. No me animaba a imponerme yo...” Además, él siempre lo hacía en tono de chiste entonces era muy difícil o se enojaba y se enojaba feo, y te pasaba a la noche o te ponía el fin de semana largo o feriados. Nunca me había pasado que alguien se me colocara en el marco de la puerta para evitar que saliera de una habitación.

P. citó entre otras situaciones que se presentaban “otra cosa que me hacía era que yo subía a que me firme algo, cuando me estaba yendo me hacía volver con cualquier excusa y era en realidad para verme la cola de nuevo cuando me iba...”.

“...Recuerdo también en otras dos oportunidades que me agarró fuerte de la cintura. Unavez, en su oficina. El teléfono IP estaba en el medio de su escritorio y el de M. Cuando uno subía para usar el IP, ahí él aprovechaba el roce para decirte algo del culo o de la ropa. En esa oportunidad, me agarró fuerte de la cintura mientras seguía hablando con M. Se paró, me agarró fuerte con un brazo de la cintura de costado y me dejó pegada a él –cintura con su tórax, como en paralelo a él. Yo me quedé inmóvil y la mire a M.P., no sabía qué hacer, le abría los ojos como preguntado ¿qué hago? Nadie sabía qué hacer, qué decirle. El toqueteo se volvía muy normal, eso hacía que otros hombres que le caían en gracia a él los que se seguían el juego, quisieran hacerlo también con otras compañeras, de ese modo naturalizaba. Estoy hablando de otros policías comisionados y sumariantes. Se hacían masajes, todo eso se naturalizaba y nadie se animaba a decir nada. Todo era implícito, era inconsciente que nadie hiciera nada, nosotros pensábamos que era normal todo esto, hablo por mí y por M. P. P. que era con quién hablábamos.

En otra oportunidad, describiendo esta misma modalidad, encontrándose con I. A. y M. P. P., dijo que M. la agarró de la cintura, la levantó en el aire y le giró el cuerpo poniéndola cabeza hacia abajo.

En el amplio abanico de situaciones que expuso sobre lo que vivía en el lugar de trabajo, mencionó que cuando le tocaba estar de turno un fin de semana, llamativamente, coincidía con el turno de M. como ayudante fiscal. El jefe de área era quien los organizaba de acuerdo a un criterio totalmente arbitrario, basado en preferencias, si la persona le caía bien o mal al Ayudante Fiscal. M., en su turno, hacía base en la Unidad Judicial XXX y si ella estaba a la mañana o a la tarde, él se quedaba todo

el tiempo ahí. Un día, encontrándose cumpliendo tareas en el turno noche, M. se hizo presente en la Unidad Judicial cuando ella estaba sola; le dijo que pensaba en ella, que quería verla y por eso iba. Señaló además que ella le hizo saber la incomodidad que le causaba que hubiera gente esperando y respondió "que la gente espere". Siempre se excusaba en que le quedaba de paso ir, como justificación para presentarse en el lugar de trabajo cuando estaba de turno. En otro tramo de su testimonio dijo que a veces se encontraba a su jefe en la Facultad de Derecho, que él daba clase en el colegio XXX pero que de modo casual lo encontraba en la puerta cuando ella entraba a clase de escribanía. Aseveró que él provocaba esos encuentros porque sabía sus horarios de cursado, que hasta los había visto con M. F. A. Q. y M. D. V. G. tomando una cerveza en el bar del lado, sobre O. T., suponiendo que eso era planificado, llevándolos ahí a sus compañeros para simular la casualidad. Todo eso le hizo pensar que estaba obsesionado con ella.

Sobre esta situación, ejemplificó : "...Una vez a mí se me rompió el auto, llegué a la Unidad Judicial y comenté que se me había roto. Él en horario de trabajo me acompañó a un taller que conocía, uno de ahí cerca en Agote entre Sol de Mayo y Vieytes y habló con el mecánico. Aprovechaba esas circunstancias para imponerse y mostrarse como que tenía la solución a todos mis problemas. Él era como un padre, como un padre enamorado. Incluso yo le decía que no podía arreglarlo en ese momento porque no tenía la plata y el pagó parte del arreglo y no me dejó nunca devolvérselo, después me llevó en auto de vuelta a la Unidad Judicial.

E. me escribía por mensajes de Whatsapp todos los días, me mandaba fotos de él en el gimnasio, una vez me mandó una foto de un cuadro de la casa de la madre que decía "you are the best part of my day" esto fue el 13/08/14, lo recuerdo porque tengo la foto con la fecha.

Describió también que, en el plano personal, se acercaba a ella siempre mostrándose como separado de su pareja actual si bien vivían en la misma casa. Señaló que en dos oportunidades que situó en el mes de agosto de dos mil catorce le pidió que le diera un beso y la agarraba de los hombros, que la saludaba cuando se iba dándole un beso muy cerca de la boca. Enfatizó que intentaba frenarlo pero que él siempre generaba esas situaciones. Diferenció que en un comienzo de la relación laboral hubo un "coqueteo" que le resultaba agradable por la atención que él le daba,

mostrándose como atento a ella pero que después eso fue demasiado, se acercó mucho y que ya no pudo hacer nada para frenarlo y eso la angustiaba mucho. Conocía sobre lo que pasaba y lo que sentía M. P. P., que ambas suponían que él estaba enamorado sin saber bien qué pasaba, “lo quería frenar pero se me iba de las manos, no sabía cómo manejarlo”. Manifestó que advirtió que era manipulador y aprovechaba su ingenuidad, que estas situaciones se tornaron cíclicas en un circuito en el que cuando ella le ponía el freno, él le daba respiro un rato, lo que le daba a pensar que ya había pasado, pero en realidad era para tomar envión y de vuelta hacía lo mismo.

Agregó que ya por el mes de septiembre, M. se fue de viaje al exterior y que le mandaba fotos “me decía estando allá que todo le hacía acordar a mí, que me extrañaba. Él decía que no sabía si se quedaba allá en Miami definitivamente, pero que antes de irse me iba a dejar acomodada en Fiscalía General. Yo no tenía idea que era eso, no estaba interesada en que nadie me acomodara en ningún lado. Yo recién entraba a trabajar ahí.”. A su regreso de ese viaje, le trajo de regalo un perfume J’adore que era el que usaba y se dio cuenta sin preguntarle y un reloj marca Tommy; que se los quiso pagar y se mostraba como ofendido si no le recibía los regalos.

Como vemos hasta aquí, la víctima efectuó un relato secuencial y contextualizado del vínculo con su jefe, dejando en evidencia la intensidad que fue imprimiéndose: desde la relación inicial en la que había una complicidad y reciprocidad en el trato laboral, para luego tornarse en un contacto más personal, confidente e íntimo que superaba lo laboral. P. dejó en claro en su testimonio que vivió de manera problemática ese cambio actitudinal de M. ya que él imponía determinadas situaciones que debía tolerar pese a que no quería hacerlo y que tampoco encontraba herramientas para “frenarlo”, como explicó.

Llegado ese punto, expresó P., la relación se empezó a tensar y ubicó este momento de cambio en el mes de septiembre de dos mil catorce al decirle que se iba de vacaciones con su novio y que quería planificar los días de licencia. Frente a ese pedido dijo que se mostró sorprendido y le replicó: “¿Cómo que te vas con tu novio?”.

Dijo que por entonces ya todo el mundo sabía de la preferencia de M. por ella y que dispuso que ella comenzara a trabajar en el turno mañana a

partir de enero de 2015 pasando al turno tarde otro compañero quien ya no le caía bien.

Ya por el mes de noviembre de ese año dijo que sentía mucha angustia porque no podía frenarlo, que se daba cuenta que eso no era normal, que se lo decía “tenemos que frenar esto porque no es normal”, sentía que no podía ser que él viniera y le tocara los hombros, que le

pedía que no se acercara, que mantuviera distancia porque ya no se sentía bien. Manifestó que le dejó en claro que no quería nada con él, que ella estaba en pareja y que si no volvían a esos términos en la relación iba a solicitar el pase de oficina. M. le dijo que no iba a molestarla más ya que se iba a ir de la Unidad Judicial no sin antes “dejarla acomodada” en el turno mañana y que no iba a estar mejor en otro lugar que no sea ahí. Señaló que fueron varias conversaciones de este tema, pero que siempre intentaba generar alguna oportunidad para quedarse a solas con ella, teniendo que, una vez más, pedirle que mantengan distancia. En esa misma época, dijo, por la angustia que atravesaba y por su situación personal que tenía con su pareja, realizó consulta con una psicóloga. Paralelamente, empezó a tomar distancia, dejó de ir a las reuniones sociales de trabajo que se hacían fuera del horario laboral, a la vez que planteó su pase de oficina. Resaltó que M. asumió una actitud de víctima, que dijo que no la iba a molestar más, ni a mirar ni a tocar. Que la empezó a tratar de “Maléfica”, por la distancia que había puesto, incluso le mandaba fotos del personaje al celular.

Casi de inmediato al inicio de la terapia con la Licenciada Ana Lilia Taborda. Ovejero, le dijo: “P., eso es manipulación, es una situación de acoso”. Explicó que en terapia pudo reconocer que lo veía como un protector, que ése era un punto débil en su historia personal y que eso él lo vio y avanzó sobre esa flaqueza.

Por entonces dijo que le contó a su novio lo que sucedía y que se lo hizo saber a M. pensando que también sería un freno para él y que le dijo que se estaba aprovechando de ella ya que le imponía cosas que no quería.

Situó en ese mismo mes de noviembre el momento en el que comenzó a insistir con el pase de oficina frente a lo que M. trató de convencerla para que no se fuera diciéndole que no la iba a molestar más, que se quedara que no le convenía irse. Describió la situación como de manipulación diciéndole ese tipo de cosas para que no se fuera, para tenerla cerca. “Me decía que yo lo veía como un monstruo pero que él me quería, que era

una persona hermosa yo lo había hecho sentir vivo, que siempre iba a estar para lo que yo necesitara pese a todo porque yo me merecía todo... Quiero agregar acá que cuando intentaba convencerme de que no me pida el pase, me hablaba tomándome de las manos y me decía "Corazón", este era su modo". El día veinte de noviembre me mandó un mail en respuesta a todo lo que yo le dije y le hice saber, yo ese mail lo conservo y lo dejo para que sea agregado con mi declaración". Haremos una digresión aquí para referir al Email al que alude la testigo y que forma parte de la prueba documental que se incorporó a la investigación. De ese documento surge que desde la cuenta e_XXXXXX@hotmail.com (la que consta, además, como mail personal en el Legajo obrante en la Dirección de Policía Judicial ff. 14), se remitió el día 20/11/2014 a las 14.28hs un mensaje con el asunto "RESPUESTA" a la cuenta pXXXXXX@hotmail.com. Del cuerpo de ese mensaje surge que el imputado responde a una conversación que tuvo el día anterior con la víctima en los términos que ella describió en su declaración: que intentaba "frenarlo", que le contó a su novio lo que le sucedía, que había cosas que no se atrevía a decirle porque era su jefe. Transcribimos aquí las partes más relevantes de la respuesta enviada por el imputado: "ahora, ayer me dijiste algo que resuena en mis oídos, muy pero muy injusto, que de ninguna manera me lo merezco y estoy seguro no ser así. puedo tener muchos defectos pero no soy una especie de "imponedor" o "autoritario", o como quieras que me llames. y esto me lleva a recordar lo que alguna me dijiste y te dije que me había dolido....pero que decías yo lo sacaba del contexto. pero veo que realmente lo pensabas y lo seguís pensando, es mas, siempre lo pensaste y así actuaste en consecuencia como que no te animabas a decirme que no o algo por el estilo..."porque soy tu jefe. ". si bien aclaraste que algo de "tu culpa" había...mas que claro dejaste que el malo de la película soy yo. Y seguramente así se lo habrás reflejado a tu pareja. y todo porque te decía -entre otras cosas- que me acompañaras a algún lado...o que te quedaras arriba...bue...parece que vi otra película o estuve con otra persona.. no creo que esas situaciones banales sean imponer sentimientos o relaciones no queridas, bajo ningún aspecto....que quede bien pero bien clarito...yo no te impuse nuestra relación!!!! si haces lo consideras, es una gran mentira!!!!!!!!!!!! yo no te obligue a escribirme ni nada de lo que sucedió...o me equivoco????????? **lamento desde lo mas profundo de mi ser, te juro que no sabes como lamento que**

creas o sientas eso de mi. la verdad no creo haber actuado ni actuar de esa manera. ... ademas, la distancia que has impuesto entre nosotros, me puede parecer bien o no, estar de acuerdo o no, pero las relaciones -sean cuales sean- son de 2, así que a eso, no digo ni cuestionaría nada -seria un desubique de mi parte- pero otra cosa, es la cara de odio con la que me miras. es increíble como cambio tu mirada y creo que es justo esa mirada, lo que refleja que piensas y consideras de mi -como te lo dije antes- que soy de lo peor.- la verdad, eso es lo que mas duele de todo esto, totalmente independiente de lo que yo sienta por vos.... te deseo con todo mi corazón lo mejor de lo mejor -además creo que te lo mereces- para tu vida en todos los aspectos, sos un bombón de persona.”

Continuando con el tratamiento de la exposición que hizo en su declaración, P. dijo que no se vieron un par de meses hasta que en el mes de febrero, antes de irse de vacaciones con su novio, le dejó la nota con pedido de pase consignando en la causa que se había mudado a Córdoba y le quedaba más cerca, lo cual, a su vez, era cierto. Explicó también que puso ese motivo porque sabía que si iba a la oficina de Recursos Humanos le daban inmediato aviso a él. En este punto explicó que M. se jactaba de esa llegada que tenía con los responsables de esa oficina “ustedes van a hablar a Recursos Humanos y yo me entero antes de que lleguen”, afirmaba que, si iban, los que perdían eran ellos mismos. Indicó que la consecuencia de ese tipo de planteo en la oficina correspondiente era el pase a turno noche o el recargo de turno de fin de semana o feriados o la traba del pase.

Con respecto ya a su salida de la Unidad Judicial dijo que el primer día de su licencia fue llamada por M. F. A. Q. para que vaya porque algo había mal en el pedido de pase. Cuando llegó dijo que estaba junto a M., que ahí advirtió que fue M. en realidad el que la hizo ir para verla una vez más y que para excusarse decía “es M. el que quiere hablar con vos”. Concretamente M. le señaló que el tema del domicilio como pedido de pase era una mentira, ante lo que P. replicó mirándolo a M. “¿en serio querés que ponga la verdad de por qué me voy?” y que concluyó diciéndole que pusiera lo que él quisiera pero que firme su pedido. Enfatizó lo planificada de esa situación, que lo hacía y lograba porque era una empleada nueva.

Sobre el área de Recursos Humanos dijo sentir que no tenía respaldo en el

planteo, que sólo una vez le preguntaron “en actitud de chismerío” con cuál de sus jefes tenía problemas, que le querían sacar mentira-verdad, pero no había una real contención o encare de su problema.

Sobre la situación, en general, dijo: “uno le teme a un jefe que se muestra con ese poder, porque piensas que nadie te va a creer si contabas lo que hacía, porque pensaba que me iban a decir “pero vos te prestaste”, me llevó años de terapia sacarme la culpa que yo tenía de sentir que yo había provocado eso o había sido parte. Hoy me doy cuenta que no y por eso me animo a contarlo y no me animé en ese momento: esto me afectó muchísimo, me separé, me angustié. Hay cosas que mi mente borró, que me cuesta mucho recordar. Me pregunté si quería seguir en el Poder Judicial. Bajé mucho de peso, tenía las defensas por el piso. Encontré una foto de unos análisis del año dos mil quince, estaba anémica, los leucocitos bajos. Lloraba todo el tiempo.”

Manifestó que finalmente en abril salió el pase y se fue a trabajar a la Unidad Judicial XXX, no obstante, él le escribió alguna vez por celular y debido a eso lo bloqueó. Tiempo después, se mudó cerca de la Unidad Judicial XXX y en el año dos mil dieciocho, lo cruzó, que para él era como si nada hubiera pasado, que ella tuvo que seguirle el juego para que se vaya, si se ponía seria se hacía el ofendido y buscaba cualquier motivo para volver a contactarse. Refirió que no fue esa la única vez ya que en otra oportunidad pasó por su casa y tocó el timbre no respondiéndole al llamado; que le mandó un mensaje de teléfono haciéndole saber que había pasado y había visto su auto estacionado; que siguió contactándola por teléfono tenía otro número- preguntándole cuándo le invitaría a comer a su casa. Incluso aquí también dijo que dejaba de escribir por un tiempo y luego volvía, por ejemplo, el año dos mil dieciocho cuando le mandó un mensaje para el día del amigo.

Como ha quedado plasmado precedentemente, P. dio un acabado registro cronológico de su paso por la Unidad Judicial al tiempo que el imputado se desempeñaba como ayudante fiscal, como así también, brindó explicaciones pormenorizadas de cómo fue el desarrollo del vínculo con su jefe en lo personal y con el resto de los empleados.

*A tono con el testimonio de la víctima, contamos además con la declaración de **M. P. P.** quien también se desempeñó como empleada de la Unidad Judicial al tiempo del hecho bajo análisis del que fue víctima P. –primer hecho-.*

Narró que trabajó en la Unidad Judicial XXX desde el año dos mil trece y que a partir de junio del año dos mil catorce comenzó a trabajar en el mismo turno en horario de la mañana junto al ayudante fiscal M.; dijo que pasó a ese turno porque simplemente le caía bien a otro compañero M. F. A. Q. que era el jefe de área y eso influyó para que él aceptara. Marcó que desde el comienzo llamó su atención el vínculo que su jefe tenía con otra empleada P. P, que pudo advertir que él tenía una intención con ella que excedía lo laboral y eso se notaba; la abrazaba y recordó que una vez vio como la alzó y la dejó la cabeza para abajo. Esto era algo que también el resto de sus compañeros advertía y que entre ellos se miraban como diciendo “esto no está bien”. Como parte de ese mismo ánimo, dijo que M. armó un grupo de Whatsapp con el que a veces salían como de “after office”, grupo que también integraban P., M. y M. pero que la finalidad de esas salidas apuntaba a P. fundamentalmente, que “le tiraba mucha onda”. Dijo que él armó ese grupo preseleccionado de empleados, pero apuntaba a P.. Entre otras actitudes de su jefe para con ella, dijo que le hacía regalos, por ejemplo, que cuando se fue de viaje a Miami le trajo un perfume y un reloj. En cuanto a la actitud de su compañera valoró que en ese momento era más chica, era muy difícil decirle que no, en definitiva, era un jefe. Suponía que hoy P. estaba en otra situación y

que podría decirle no. En ese momento P. dudaba mucho de esas actitudes, le preguntaba a ella qué le parecía esa situación y que su compañera se sentía mal porque no sabía cómo manejarse.

Dijo además que creía que habían salido alguna vez hasta que, por el año dos mil catorce llegado un punto se sentía mal e hizo una consulta a una psicóloga particular. Recordó que fue esta psicóloga la que le dijo que era víctima de acoso y le aconsejó que se fuera a trabajar a otro lado. P. le contó esto y le dijo que no podía ni hablar, que se sentía muy afectada; finalmente, dijo que P. pidió el pase en el mes de diciembre y recién en el mes de abril se cambió de lugar de trabajo. Recordó que antes de irse tuvo que cubrir dos turnos y le agarró gastroenteritis y no pudo ir. El día que tuvo que volver a trabajar –le quedaba un día antes del pase- M. hizo una reunión y la expuso, la trataron de mentirosa que no había estado enferma, sobre todo M. F. A. Q.

Las manifestaciones de P. P. van en la misma dirección que las de M. P. P. L. y en lo central ratifican las actitudes y motivaciones del imputado

hacia su compañera. Remarcamos que el testimonio de P. P. resulta fundamental para la reconstrucción puesto que no expuso sólo lo que le contó M. P. P. L. sino que ella fue testigo directa de las conductas de su jefe en el medio de trabajo que compartían la víctima, el imputado y ella misma.

Los hechos y demás circunstancias narrados por P. y afirmados de manera coincidente por

*P. P. encuentran apoyo, además, en la declaración de **Ana Taborda Ovejero** quien fue la psicóloga a quien P. acudió a raíz de la situación que atravesaba mientras trabajaba en la Unidad Judicial XXX.*

Taborda Ovejero manifestó que conoció a P. en su consultorio en el año dos mil ocho cuando vivía y trabajaba en la ciudad de Córdoba pero que luego se radicó en la ciudad de Arroyito. Recordó que en el mes de octubre de dos mil catorce, P. la contactó por Facebook y le dijo que necesitaba verla porque estaba en una fuerte crisis; que por entonces P. se había comprado un auto así que fue a verla a Arroyito en una consulta lo que remarcó no era un hecho menor, eso demostraba que estaba decidida y fue a verla. En la consulta, dijo, eran dos las situaciones las que ella refería pero que estaban conectadas: la crisis con su pareja y una relación especial que mantenía con su jefe. Usaba la palabra especial porque P. decía “era la protegida” más allá que ella quisiera que fuera así o no. Recibía muchos beneficios, muchas consideraciones de horarios y salidas de trabajo, él era muy condescendiente con ella. Ejemplificó que P. le decía que su jefe le pedía algo de trabajo, ella subía a su oficina o se lo acercaba y ya no podía regresar a su lugar porque él comenzaba a retenerla diciéndole “qué linda que sos”, “cómo me gustas”, todas cuestiones que tenían que ver con su imagen o como mujer. Aludió también a otra manifestación de P. respecto a que se sentía muy incómoda con sus compañeros de trabajo por ser la elegida o la protegida, sin que ella haya buscado eso.

Respecto a la relación que mantenían, dijo que en lo que respecta a su paciente, ella no se daba cuenta que él tenía una intención o fin sexual, diferente al que ella tenía. Que parte de su intervención terapéutica fue que ella pudiera darse cuenta que lo que ella veía más ingenuamente como una protección, no era tal, sino que tenía más que ver con un acoso sexual. Esto porque él la buscaba constantemente, le daba beneficios,

regalos, todas actitudes que no la dejaban pensar, lo que señaló como un rasgo bien manipulativo. Expresó "...P. lo empezó a ver desde la realidad, se lo contó a su pareja; ella se sintió más aliviada con el sentimiento de culpa que tenía si bien luego el vínculo con la pareja con la que convivía se disolvió. Cuando ella le cuenta a su pareja, rompió un poco el juego con él e inmediatamente E. –recuerdo que se llamaba así- asumió una actitud de víctima. Ella puso en evidencia que él había tenido un abuso de poder que estaba mal, que había cosas en el trato que no iban. Ella no lo pudo manejar en ese momento. Él la acosaba, le decía que la amaba, que dejaba el mundo por ella. Pero, como dije, cuando P. rompe el juego y se da cuenta de lo que pasaba, él se victimizó. Comenzó a decirle que él siempre quiso ser bueno, minimizando su accionar y su exceso. Era una persona grande en el lugar de la ley, de la justicia, era por eso más grosero el abuso...".

Recordó también situaciones concretas que P. llevó al espacio de terapia, por ejemplo, que alguna vez él, E., le prestó su auto luego de una reunión con el grupo de trabajo, que él hacía esas cosas como "salvándola" y comprometiéndola frente al resto de los compañeros y a ella porque le quitaba chances de decirle que no cuando le pidiera algo, a sus requerimientos. Él siempre la sorprendía, tenía esa actitud de "¿cuál es el drama, está todo bien". O en pleno horario de trabajo le decía "acompañame a tal lado" y la sacaba de su actividad, marcando siempre que él disponía de ella más allá de los límites porque la sacaba afuera. Es decir, la mandaba en el trabajo y también afuera del ámbito de trabajo en horas de trabajo, por eso la sacaba.

En cuanto al diagnóstico de su paciente estimó que estaba relacionado al trastorno de ansiedad, con trastorno somático; "esto incluye problemas digestivos, migrañas, problemas para concentrarse, para dormir todo ello provocado por esta situación. Le generaba ansiedad ir a trabajar, estaba todo el tiempo con ese tema en la cabeza. La situación que ella describía con su jefe era de un abuso de poder de parte de él, la cosificaba como mujer. Siempre le hacía referencia a la cintura, al cuerpo, a la piel a que era joven."

Afirmó que ella desde su lugar de terapeuta le sugirió el cambio de lugar de trabajo y que M. P. P. L lo decidió así, tenía esa posibilidad u opción y lo consiguió. Además, consideró que si ella lograba irse podía incluso hasta denunciarlo cosa que si estaba ahí no podía hacerlo por cómo es

ella.

Por último, dijo que, si bien no recordaba que P. haya tenido alguna consecuencia en el plano físico concretamente, sí creía que todo esto la afectó en su salud, que llevaba mucho tiempo de tratamiento en terapia que, en el caso particular de ella, le ha llevado algunos años.

Explicó que lo que ataca principalmente todo lo que vivió es en la autoestima, “se pierde el límite entre lo que pude haber hecho y lo que hice, genera mucha angustia, culpa. En lo físico, ella manifestó tener problemas de sueño y es propio de esta situación. El stress hace eso, insomnio, comer y que caiga mal. Es una situación que ancla al paciente en ese tema, es un mono tema, el foco está en eso y otros temas de la vida pasan de largo porque uno se fija ahí.

El testimonio de T. O. es esclarecedor respecto a la afectación anímica y en la psiquis que padecía la víctima en su lugar de trabajo lo que se proyectaba en todos los planos de su vida señalando esos padecimientos como una consecuencia directa del acoso sexual que ejercía M. sobre ella.

Es íntegra la coincidencia en la exposición e interpretación de los hechos que hacen ambas, cada una desde su posición como víctima y como terapeuta, conformando una versión única acerca de lo ocurrido. Sobre el cuadro de situación que exponen, ofrecen explicaciones lógicas y concatenadas de las conductas que la tenían como víctima a M. P. P. L., las reacciones que tenía el imputado a poco que ella manifestara su negativa a cumplir su voluntad, el acoso que hacía de manera cíclica que iba afectando seriamente su estado de ánimo, generándole ansiedad y angustia. Es que el detalle de los hechos que brindan y del contexto en el que tuvieron lugar, le da sentido y otorga comprensión al menoscabo en la salud que padeció M. P. P. L, sin soslayar como componente central del vínculo la calidad funcional que investía el imputado y determinaba seriamente a la víctima.

*A la misma conclusión arribamos atendiendo a la declaración del psicólogo **D. G. O.**, terapeuta de M. P. P. L quien la asistió desde el mes de agosto del año dos mil quince. Manifestó que la atendía desde hacía cinco años, que inicialmente su consulta fue por su relación de pareja pero que a poco de iniciar aparecieron otras cuestiones que tenían que ver con lo familiar y lo laboral. Según su diagnóstico presentaba un cuadro de “trastorno de*

ansiedad generalizado, angustia y desestabilización psicoemocional". Concretamente la cuestión laboral era que se había trasladado de una unidad judicial a otra en razón de situaciones de acoso por parte de su jefe que se llamaba M. Explicó que advirtió en su paciente "...un estado de estrés post traumático por el efecto del trauma relacionado con el acoso padecido en la unidad judicial en la que se inició como trabajadora judicial." Detalló O. que, según el relato de su paciente, quien había sido el ayudante fiscal la acosaba, la manipulaba, le otorgaba prebendas y beneficios como permisos o salidas motivado claramente con una intención erótica o sexual y que ella lo rechazaba. Agregó que M. P. P. L le solicitó el pase, pero él se lo demoraba y no le otorgaba el traslado, no obstante, había logrado irse a otra unidad judicial pero los llamados de M. o visitas inesperadas a su casa persistieron hasta el año 2019. Señaló que él siempre insistió buscándola, generándole a ella mucho malestar psicoemocional, nunca dejó de afectarla, lo que había renovado con motivo de su declaración en la causa, activando su malestar pese a su capacidad de resiliencia. En cuanto a las consecuencias del acoso vivido, dijo que interfería en su capacidad de concentración, bajaba de peso y otras afectaciones.

Caracterizó, en base a su intervención con su paciente, la personalidad de M., dijo que tenía rasgos perversos y que estas personalidades "conocen la ley y no la respetan -a diferencia de los locos que no la respetan porque no la conocen-, en este caso él aprovechaba la sorpresa que causaba en P. un tocamiento donde no corresponde, en momentos en que la encontraba desprevenida, y eso es lo típico de esta personalidad, repito, de rasgos de tipo perversos."

Señaló como un hito en el vínculo cuando ella le cuenta a su pareja de entonces lo que ocurría en el trabajo y apreció que "su novio en vez de contenerla la echa de la casa culpándola de lo que pasaba".

O. también valoró en relación a la existencia o no de una vinculación etiopatogenia con la patología presentada y diagnosticada por el profesional, dijo "sin dudas el cuadro de estrés post traumático de ansiedad generalizada reconoce como trauma generador principal lo vivenciado en la unidad judicial XXX con el acoso y manipulación de su jefe, al que estuvo sometida sin poder salir por mucho tiempo. A ello se le suman cuestiones de la historia vital

de cada uno, pero esa vivencia fue la generadora de lo diagnosticado en P.

Consideró además que las existencias de síntomas actuales se encontraban asociados a ese evento traumático precisando que “están aún subyacentes y se manifiestan de modo evidente todos los síntomas del estrés por el trauma, que reconocen como nudo justamente la situación de acoso y manipulación vivenciada en relación a M. La necesidad de continuar el tratamiento aparece hoy con mayor intensidad porque se han reactivado la angustia, la crisis, los cambios de comportamiento, la preocupación, el temor, la desestabilización psicoemocional, la afectación del sueño, que tendría que ver con volver a traer a la conciencia las situaciones vividas de las que había logrado recuperarse de alguna manera. Ella estaba bastante estable pero cuando episódicamente este personaje volvía a aparecer con una llamada, un mensaje o algo, volvía a determinar sus angustias y miedos. Por esas razones estima que P. debe continuar su tratamiento psicológico para que pueda metabolizar el estrés y el trauma vivido además de lo que comprende a otros aspectos comunes a todas las personas. El sostenimiento del tratamiento terapéutico desde el 2015 hasta la fecha, en P. ha tenido que ver con las contingencias de la vida de las personas, de las vivencias, pero nunca estuvo ausente la aparición y reaparición de este personaje, el ayudante fiscal, que reactivaba el malestar psicoemocional, la angustia, la desestabilización, etc. En la última sesión me llamó la atención el aspecto de P., la vi triste, angustiada, mal, demacrada, llorando, enojada, y este cuadro, desde mi punto de vista, es a causa de la afectación psicoemocional que este asunto le causa. A tal punto que ella me solicitó sesión una vez a la semana, siendo que ella se mantenía con sesiones cada dos o tres semanas...”.

Resulta crucial a fin de ponderar y cuantificar el daño en la salud que padeció P., de manera complementaria a lo referido por sus terapeutas, la **pericia interdisciplinaria practicada sobre M. P. P. L.** El desarrollo y conclusiones que efectúan los peritos apoya la versión que sostenemos y resulta congruente con la exposición de los hechos que dio la víctima en su testimonio manteniendo un relato invariable en el tiempo y en las distintas instancias en las que fue requerida.

Así lo consignan los peritos oficiales: “... de lo referido *uts supra* y de las ponderaciones de indicadores detectados (que emergen tanto de su relato como del estudio minuciosos de las constancias obrantes), surge que la

peritada habría vivenciado una exposición repetida a episodios desagradables en el marco del ámbito laboral y con el superior a cargo de ella en el comienzo de su carrera judicial, muy valorada por ella para su desarrollo profesional y personal.”

Sobre lo que expuso, los peritos valoraron: “...Respecto de esta modalidad vincular, se infiere el establecimiento de una dinámica relacional perturbadora de su estabilidad psico emocional originada en un desequilibrio compatible con lo abusivo en la relación vincular del binomio superior inferior con incremento y alternancia de la intensidad – escalada. Se advierten además indicadores de haber vivenciado durante la experiencia abusiva, actitud de disculpa y justificaciones sobre la conducta del denunciado. A lo cual también concurrió la vivencia de normalización del sufrimiento e interpretación auto-culpabilizadora de los acontecimientos (tipo de respuesta asociada a una vulnerabilidad latente en el desarrollo de personalidad de la entrevistada). Estas vivencias psico estresantes emanadas de conductas de su superior habrían activado sensaciones ansiógenas reactivas ante maniobras de su dominio por parte de aquel, efectos psicoestresantes que se habrían extendido incluso luego que cesara la relación laboral de binomio superior inferior, debido a que hasta el año 2019 habría perdurado como factor psicoestresante activo y finalmente reactivado actualmente por el proceso judicial abierto ante la Fiscalía de Instrucción.

Advierten sobre todo ello la presencia de indicadores de signos y síntomas reactivos “...compatibles con haber atravesado un contexto conflictivo como víctima de violencia psicológica en el ámbito laboral, con parcial remisión del cuadro ansiógeno en el cual se muestra como aún no adecuadamente elaborado...”.

En otras palabras, los peritos en base el relato de P. advierten la efectiva existencia de

*indicadores de signos y síntomas que resultan compatibles con las vivencias que atravesó en el vínculo con el imputado, el que **definen como abusivo tanto por el rol jerárquico como por la modalidad y consecuentemente determinó que M. P. P. L fuera víctima de violencia psicológica en el ámbito laboral.***

Afirman en el mismo dictamen, luego del desarrollo de la sintomatología constatada, que “Todo esto da cuenta de la presencia de un daño psíquico que.... Se caracteriza por el deterioro, disfunción o trastorno o desarrollo

psico-génico o psicoorgánico, que afectando sus esferas afectivas y/o volitiva y/o intelectual, limita su capacidad de goce individual, familiar, laboral, social, y/o recreativa. Al momento del examen se advierte la presencia de indicadores de signos y síntomas psicoestresantes compatibles con Trastorno adaptativo Crónico de tipo mixto (F43.22) Todo ello resulta una Reacción Vivencial Anormal de Tipo Leve...”.

Esta prueba pericial incorpora un dato probatorio caracterizado por la espontaneidad; el relato de la víctima fue estudiado por los peritos en base a criterios técnicos y clínicos y así analizado, es tomado para inferir lo sucedido. Recordemos que el mismo dictamen estableció respecto a M. P. P. L. “que no se detectaron elementos compatibles con indicadores de alteraciones cualitativas de magnitud patológica compatibles con mitomanía, fabulación ni confabulación”. Esas razones robustecen su versión y tornan improbable que la víctima pudiera acomodar lo discursivo y gestual para recrear indicadores de signos y síntomas reactivos, compatibles con la violencia psicológica en el ámbito laboral, cuando estos no existiesen y, de esa forma, torcer la conclusión de expertos. Así analizada, y aun siendo un elemento más dentro de todo el cuadro probatorio, la conclusión es palmaria.

Adentrándonos ahora en la extensión del daño provocado en la salud de M. P. P. L las conclusiones periciales determinan que “...surge la existencia de un gran y persistente esfuerzo de control emocional por parte de la Srta P. como resultado de la vivencia psicotraumática cuyo estrés se tornó crónico constituyéndose a modo de una reacción vivencial anormal de tipo leve, que la muestra parcialmente desadaptativa y con malestar clínico displacentero, exigiéndole de este modo la instrumentación de grandes montos de energía para el control de la angustia reactiva a la re experimentación de las vivencias y sus secuelas”.

Subrayamos aquí esta constatación que surge del dictamen de los peritos: 1) la existencia del daño psíquico 2) el estrés crónico provocado por la vivencia traumática, la re experimentación y “efectos psicoestresantes que se habrían extendido incluso luego que cesara la relación laboral del binomio superior – inferior, debido a que hasta el año 2019 habría perdurado como factor psicoestresante activo y finalmente reactivado....”.

Este último punto es central para medir la envergadura de las lesiones psíquicas padecidas por P. También en el mismo sentido convergen las evaluaciones de T. O. y O. -terapeutas de P.-. T. O. dijo que todo esto “la

afectó mucho tiempo de tratamiento en terapia que le había llevado algunos años”. O. quien comenzó a tratarla desde agosto de dos mil quince hasta el año dos mil veinte y valoró que debía continuar “para que pueda metabolizar el estrés y el trauma vivido”.

En síntesis, lo que queda claro aquí en base a las constataciones del dictamen pericial y de los psicólogos tratantes, más allá de cuestiones psíquicas particulares que obedecen a la historia vital de la víctima, es que las conductas del imputado M. constituyeron violencia psicológica sobre la víctima que determinó un daño crónico en su psiquis, extendido en el tiempo, subsistiendo a la actualidad indicadores de signos y síntomas de la vivencia traumática.

Es para remarcar aquí también que estas son circunstancias relevantes a la hora de subsumirlos hechos en la calificación legal la que trataremos en el apartado que lleva ese título.

*En las antípodas de las conclusiones de los peritos oficiales encontramos el **dictamen** elaborado por los **peritos de parte**. Adelantamos aquí que la valoración de ese dictamen arriba a conclusiones que no se respaldan en otro dato probatorio incorporado que habilite a tenerlo por cierto o razonable. Veamos.*

Afirman que dado su base orgánica –haber padecido epilepsia de los 3 a los 20 años- “por lo general suele tener reacciones impulsivas y agresivas como elemento defensivo instantáneo, lo que la torna difícilmente manipulable o sometida...El estar sin medicación puede tornarla vulnerable en el sentido de experimentar temor ante nuevas convulsiones... puede provocar en ella gran labilidad emocional y atencional. Todo lo referido supra es a los fines de acentuar las características de labilidad, ambivalencia e impulsividad de la misma ya estructurales por su base orgánica y no reactivas a situaciones vividas como los peritos oficiales quieren hacer notar”.

Agregan que, en atención a ello, no comparten las conclusiones de los peritos oficiales cuando dicen “que resulta compatible con haber estado expuesta a vivencias experimentadas de manera psico traumática durante su inicio en el ámbito laboral en el Poder Judicial”.

Esta afirmación de los expertos no se sostiene si se la contrapone a la prueba hasta aquí reunida ni logra conmover su valor de convicción. En ninguna de las declaraciones de sus compañeros de trabajo ni de los terapeutas tratantes surge que M. P. P. L haya tenido como preocupación

central una reaparición de su padecimiento de epilepsia entre sus 3 a 20 años o que esto haya dejado alguna secuela en su carácter o desenvolvimiento cotidiano. Tampoco surge del dictamen de los peritos algún evento concreto que haya evidenciado las reacciones impulsivas o agresivas que la tornen difícilmente manipulable o sometida, como afirman. Tampoco los testigos refieren reacciones de ese tipo.

Enfatizan la tendencia de la peritada a la mentira y a la confabulación, como mecanismo defensivo inmediato dada su inmadurez, dependencia y escasa seguridad “por la forma de vida que llevó, sin una figura paterna”, lo que advierten de la técnica proyectiva TAT. La conclusión a la que arriban en este punto luce abstracta y genérica, mas no señala contradicciones, manifestaciones o comportamientos que pudieran apoyar lo que afirman. Consignan además que “nunca tuvo para con ella, una actitud de dominio o sometimiento, todo lo contrario, se sintió muy valorada y protegida”, todo lo cual daría cuenta de que no fue víctima de violencia psicológica dirigida en su contra por su condición de mujer en el ámbito laboral. Tampoco padeció un menoscabo o alteración con nexo de causalidad con los hechos investigados puesto que no consideran “que la Srta. P se vivencie a sí misma como vulnerable... Los peritos oficiales hacen hincapié en problemáticas psico-estresantes en el espacio laboral de tipo abusivo en lo emocional. ... no nos consta ya que esos sucesos de hace 5 años pueden verse distorsionados en la actualidad, **por algún beneficio secundario que le puede traer esta denuncia. ” (la negrita me pertenece).**

Tales aseveraciones resultan parcializadas y aisladas en el contexto probatorio que venimos tratando. La propia M. P. P. L indica, precisamente, que esa era la forma en que el imputado ejercía su poder siendo su jefe, haciéndole concesiones que ella no solicitaba como forma de manipulación. En otras palabras, la conclusión soslaya que, precisamente, las conductas del imputado tendientes a hacerla sentir protegida, especial y valorada, eran parte de la manipulación de su jefe la que no se basaba en sus capacidades y/o atributos subjetivos, sino que eran el velo de otro fin vincular que perseguía el imputado.

Además, la duda que exponen sobre la real existencia del hecho como obstáculo para poder determinar el daño o padecimiento que tuvo M. P. P. L. es lo que la investigación procuró establecer mediante la reunión de prueba pertinente y útil, por lo que no resulta una cuestión sometida a su

experticia.

Por último, los cuestionamientos que hacen en su dictamen a la falta de denuncia oportuna de la víctima, de lo cual infieren su falta de verosimilitud, es reñida con los lineamientos y recomendaciones fijados a nivel internacional y local que sientan pautas para el abordaje de casos sospechosos de violencia de género a las que hemos ya aludido, los que no pueden ser desconocidos por profesionales de la salud mental y menos aún, por quien se desempeñó como Jefa del Servicio de Psicología Forense del Poder Judicial. Dejan entrever, en definitiva, que, si una víctima de violencia de género como el caso que tratamos no denuncia al instante de ocurridos los hechos, miente.

Al mismo tiempo, aluden en distintos tramos del dictamen a un “beneficio secundario” que persigue la víctima con la radicación de la denuncia, en tramos como el que sigue: “debemos dejar aclarado que no encontramos en el análisis pericial de la Srta. P. alteraciones en el curso del pensamiento, aunque sí en su contenido (fabulaciones y tendencia a mentir) ... definimos fabulación como el constructo ideativo consciente que consiste en armar una historia o fábula en base a una o más mentiras **con el objeto de obtener un beneficio secundario**” (el resaltado me pertenece). No se advierte en la referencia de los peritos de control cuál sería el beneficio secundario que obtendría la víctima con su denuncia. Por el contrario, se constata que a lo largo de la investigación ha debido exponer experiencias de su vida personal y laboral no sólo a través de su testimonio sino en el de sus terapeutas con una grave afectación a su intimidad teniendo en cuenta la repercusión pública que tomó el caso. Repárese además que quien dio inicio a la investigación penal fue M. E. P. T. y que M. P. P. L. compareció a declarar recién cuando fue citada por esta Fiscalía y luego de la declaración de M. P. P., lo que desvanece la idea de la denuncia en miras a obtener una finalidad ulterior. Ello a su vez, deja en evidencia nuevamente, el apartamiento de los peritos de parte de los aludidos **lineamientos y recomendaciones fijados a nivel internacional y local para abordar los casos sospechosos de violencia de género**, reglas que, insisto, lucen desconocidas para quien se desempeñara como **Jefa del Servicio de Psicología Forense del Poder Judicial (ex cargo que la Lic. Licitra destaca en su informe); experta que pareciera “como si se hubiera quedado en el medio del cambio de paradigma”, tal como lo**

refirió la testigo propuesta por la defensa L. M. D. L. B. cuando caracteriza la personalidad del imputado M.

Tal como adelantamos al inicio del apartado, conforme fue intimado en la plataforma fáctica y emerge de la valoración precedente, nos encontramos aquí ante **un caso sospechoso de violencia de género que impone el análisis del contexto** en el que tuvieron lugar las *conductas típicas ejecutadas por el imputado*.

En lo que precedió, efectuamos la subsunción típica de las conductas atribuidas al funcionario incoado en la figura del delito respectivo (lesiones graves), con lo que se encuentra satisfecho el presupuesto necesario para abordar ahora la subsunción convencional del caso.

*Los lineamientos jurídicos del máximo Tribunal de la Provincia establecen que las características de la violencia de género **emergen del contexto del hecho típico** y por eso mismo no pueden apreciarse en un análisis aislado del suceso ya que es en el contexto un ámbito mayor en el que se podrá confirmar o descartar la violencia de género.*

Esto obliga a repasar sucintamente la legislación aplicable con la que haremos la pertinente ponderación de ese contexto. En materia de violencia de género, el corpus iuris en torno al cual gira la subsunción convencional, está dado por el conjunto de instrumentos jurídicos internacionales de derechos humanos (tratados, convenios, resoluciones y declaraciones de los organismos supranacionales competentes) relativos a esos derechos de las mujeres en relación a la violencia (“Trucco” T.S.J., S. 140, 15/04/2016).

*El marco normativo vigente en violencia de género es materia específica de la **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW)** la que incluye “la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia 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). Ello por cuanto esa **violencia de género constituye una forma de discriminación** “que 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). (Trucco).*

*Ese nexo entre discriminación y violencia es materia de la **Convención***

*Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, de fecha 9 de junio de 1994) en la que se afirma el derecho de la mujer a una vida libre de violencia y de discriminación, ya sea en el ámbito público como privado. Entre los principales aportes de esta última convención está la **definición de violencia contra la mujer**, entendiéndose que comprende cualquier **acción o conducta**, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, **sexual o psicológico a la mujer**, tanto en el ámbito público como privado (art. 1). También hace extensivo el concepto a diferentes ámbitos en los que tenga lugar ya sea en una relación interpersonal, o que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende entre otros el “...**acoso sexual en el lugar de trabajo...**” (art. 2).*

*A nivel nacional, la ley de protección integral de las mujeres **Ley n° 26485** sancionada en el año 2009 en concordancia a lo dispuesto en la convención Belem Do Pará **define la violencia contra las mujeres** como “**toda conducta, acción u omisión ... basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica, o patrimonial...**” (art. 4).*

*Dentro de esa definición, quedan comprendidos según la ley los distintos tipos de violencia: física... **Psicológica**: la 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 o a la autodeterminación...** **Sexual**: cualquier acción que implique la **vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho a la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual... incluyendo... acoso...** **Simbólica**: la que a través de **patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos** transmita y reproduzca dominación, desigualdad, discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer...” (art. 5.2,*

5.3, 5.5)

*La misma ley clasifica **las modalidades de violencia**, conforme el ámbito en la que esta ocurra, entre ella “violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso estabilidad o permanencia en el mismo...”.*

*Recientemente, el **Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, Convenio n° 190 adoptado por la OIT** y que ha sido ratificado por la **Ley 27580 –vigente desde el 2/02/2021-**, proporcionó una definición global del fenómeno, tal como se desprende del cuerpo del instrumento: “I. DEFINICIONES Artículo 1 1. A efectos del presente Convenio: a) la expresión «**violencia y acoso**» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y b) la **expresión «violencia y acoso por razón de género»** designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”. En concordancia con los instrumentos jurídicos internacionales y nacionales que citamos, que conforman el corpus iuris de derechos humanos vinculados a la violencia de género, el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia, en numerosos precedentes, ha fijado ya un standart de interpretación respecto al **rasgo identitario central de la violencia contra las mujeres**. Por ello, la violencia a la que 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” (Comité CEDAW, Recomendación General n° 19), “basada en su género” (Convención Belem do Pará, art. 1). ...En orden a determinar la existencia de violencia de género, es irrelevante que el agresor integre o no una relación interpersonal con la víctima, que sea un agente del estado, o que la violencia ocurra en el ámbito privado o público. Lo dirimente es que el hombre se posicione respecto de la mujer*

en un binomio superior/inferior, tratándola con violencia física, psicológica o sexual, entre otras, por su género; es decir, que la trate como alguien que no es igual, desconociendo fácticamente que cuenta con un ámbito de determinación para su personal proyecto de vida. De allí la demostración de poder, dominación o control por la violencia....” (Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, de fecha 20 de diciembre de 1993)”. (TSJ, Sala Penal, Sent. n° 140, 15/04/2016, “TRUCCO, Sergio Daniel p.s.a amenazas - Recurso de Casación-”. Vocales: Tarditti, López Peña y Cáceres de Bollati).

Fijado así el marco normativo, corresponde ahora circunscribir su aplicación específica al primer hecho. En otras palabras, nos focalizaremos en establecer que las conductas de M. constituyeron actos de violencia psicológica perpetrados contra la víctima por motivo o razones de género. Este tipo de violencia, así entendida, es la que va dirigida a la mujer por el hecho de serlo, asentada en relaciones jerárquicas de poder, históricas y socialmente construidas entre varones y mujeres (Preámbulo de la Convención “Belém do Pará”).

*Punto de partida necesario es considerar la **jerarquía funcional** que detentaba el imputado M. durante el despliegue de sus conductas que determinaba en los hechos una subordinación de la víctima quien dependía en sus labores de aquél.*

*Sobre esa base vincular jefe – subordinada, el imputado imprimió su **acoso y hostigamiento** para con M. P. P. L. con la finalidad de mantener un vínculo íntimo con ella. No sólo este aspecto funcional forjó un **vínculo asimétrico entre imputado y víctima**. Además, y precisamente habilitado por la dependencia funcional entre ambos, se objetivó una situación de inferioridad de la víctima en la que M., como varón, le impuso su voluntad por su condición de mujer. Ya afirmamos anteriormente dando razones de ello que esa imposición implicó el ejercicio de violencia psicológica que produjo un daño en su salud psíquica.*

Las conductas a las que aludimos son las que surgen de los testimonios ya analizados.

M. P. P. L. en varios tramos, explicó la dificultad que encontraba para decirle a su jefe, que no quería determinadas conductas que él tenía para con ella. Ejemplificó situaciones en las cuales su jefe la acosaba, por ejemplo, requiriéndole insistentemente que lo invitara a comer empanadas

a su casa, haciéndolo que lo acompañe a comprar comida en horario laboral pese a su negativa; o cuando subía a su oficina por cuestiones concernientes al trabajo y él no la dejaba bajar “no, te quedás acá conmigo, yo quiero que te quedes acá” “no me importa, que se caguen los pelotudos esos, yo soy el jefe y vos estás conmigo no te va a pasar nada si vos estás conmigo. Yo quiero que vos vengas conmigo”. Contó que llegó a colocarse en el marco de la puerta para que no se fuera, conducta está dirigida también a provocar un contacto físico con ella y hasta la pidió que le diera un beso. Sobre esta circunstancia, dijo P.: “me sentí encerrada, coartada en mi libertad. No podía hacer nada, era la autoridad que me estaba diciendo que no bajara. No sabía cómo salir de ahí, rogaba que subiera alguien. No me animaba a imponerme yo...” Además, él siempre lo hacía en tono de chiste entonces era muy difícil o se enojaba y se enojaba feo, y te pasaba a la noche o te ponía el fin de semana largo o feriados.”

Todo ello, así contextualizado, evidencia que el imputado imponía y establecía en qué términos se daba la relación –con aproximaciones físicas, insistencias para que lo invitara a su casa, etc.- sin posibilidad de que M. P. P. L. pudiera decidir por el temor a las consecuencias que podía tener de quien era su superior jerárquico y concentraba la mayor parte del poder de decisión en la oficina. Esto lo explicó la misma víctima al decir que no encontraba la forma de hacer valer su decisión, porque era empleada, porque temía a las consecuencias de su jefe, sumado a que tampoco era plausible ir a otra dependencia (oficina de Recursos Humanos) a solicitar intervención; tanto ella como M. P. P. L. aludieron a la explícita alusión que hacía el imputado de su vínculo con personas que trabajaban en esa oficina y que le avisaban cuando iban allí por cualquier duda o tema que quisieran exponer. Esto, en los hechos, limitaba la posibilidad de exponer la situación en esa dependencia porque la noticia podía igualmente llegar a M. y las consecuencias desfavorables también.

Estas conductas dan cuenta de un posicionamiento inferior y desigual de la víctima ya que se encontraban obturadas otras vías de salida de su condición y, como contracara, la exteriorización de la posición de poder superior de M. como jefe y varón a través de violencia y acoso. Esas imposiciones mediante actos de violencia psicológica implicaron de parte de M. soslayar la autodeterminación como mujer de la víctima, procurando

su sumisión a través del ejercicio de poder.

En la misma línea subrayamos las apreciaciones que tuvo la psicóloga de P. tratante a esa época y su psicólogo actual, respecto a la manipulación que ejercía el imputado con ella. Dijeron que él tenía con ella prebendas o beneficios, aunque ella no lo pidiera “era la protegida más allá que ella quisiera que fuera así o no, recibía muchos beneficios, muchas consideraciones de horarios y salidas de trabajo, él era muy condescendiente con ella. Por ejemplo, ella decía que él le pedía algo de trabajo, entonces ella tenía que subir o acercárselo y no podía regresar a su lugar porque él comenzaba a retenerla diciéndole “qué linda que sos”, “cómo me gustas”, todas cuestiones que tenían que ver con su imagen o como mujer. Otra cosa que ella manifestó era que se sentía muy incómoda con sus compañeros de trabajo por ser la elegida o la protegida... La buscaba constantemente, le daba beneficios, regalos, todas actitudes que no la dejaban pensar, un rasgo bien manipulatorio... Él siempre la sorprendía, tenía esa actitud de cuál es el drama, está todo bien. O en pleno horario de trabajo le decía “acompañame a tal lado” y la sacaba de su actividad, marcando siempre que él disponía de ella más allá de los límites porque la sacaba afuera. Es decir, la mandaba en el trabajo y también afuera del ámbito de trabajo en horas de trabajo, por eso la sacaba... La situación que ella describía con su jefe era de un abuso de poder de parte de él, la cosificaba como mujer. Siempre le hacía referencia a la cintura, al cuerpo, a la piel a que era joven...”. (T. O.)

Ya hemos mencionado en párrafos anteriores los modos en que M. ejercitaba su autoridad para con todos los empleados y empleadas y los términos que utilizaba “este es el único lugar donde yo tengo la pija de acá hasta la puerta” (declaración de M. P. P.) o, concretamente en la forma de dirigirse a las empleadas mujeres. La permanente alusión al cuerpo, ya sea con apodos o señalamientos lascivos, humillantes o con fines de ridiculización. Esta conducta trascendía además al plano físico la que ha descrito M. P. P. L. y la testigo M. P. P al señalar que M. tocaba a las empleadas en los hombros, en la cintura tanto a M. P. P. L. en particular como al resto de las empleadas en general cuando estas no lo querían o se incomodaban por el trato de su superior.

Fue más pormenorizado en este punto el cuadro de situación descrito por M. P. P respecto al trato que dispensaba M. a los empleados y empleadas. Detalló que con sus compañeros varones, M. tenía otra relación como

buscando complicidad, los buscaba como cómplices para poder hablar las veinticuatro horas de mujeres. En general, dijo que a las mujeres que le caían bien solía abrazarlas mucho, que era muy notable, lo hacía con ella misma y con sus otras compañeras; que ella trataba de ponerse dura y salir del momento; que solía agarrarla de la cabeza, despeinarla y revolverle los cabellos.

Lo describió también como una persona que tenía una forma de hablar grosera, que había frases que les decía todo el tiempo por ejemplo “acá es el único lugar donde tengo la pija de acá hasta la puerta”; que lo decía con la intención de mostrar autoridad, a los gritos y haciendo gestos con las manos. “Esta frase la repetía todo el tiempo para justificar sus decisiones en los turnos, o fin de semana”. Señaló también que si había algún planteo de este tipo decía “Que no me joda porque la voy a cagar echando”.

*El análisis que precede da cuenta de un ámbito laboral en el que el imputado se posicionaba en un rol superior/inferior hacia las empleadas mujeres en general por su condición de tal, ejerciendo particularmente en el caso de M. P. P. L. violencia psicológica y sexual por su género y les dispensó un trato ubicándolas “como alguien que no es igual, desconociendo fácticamente que cuenta con un ámbito de determinación para su personal proyecto de vida. De allí la demostración de poder, dominación o control por la violencia.”. (TSJ “Trucco”) Cuadra integrar al presente análisis también lo recientemente resuelto por la **Oficina de Sumarios Administrativos** del Tribunal Superior de Justicia en el **Acuerdo n° XXX/XXX** por el que se resolvió dejar cesante al imputado E. M. M. como agente del Poder Judicial. Allí se adujo que en los hechos puestos bajo su órbita de investigación administrativa –varios de los cuales tuvieron como base probatoria los testimonios de empleados y empleadas receptados en esta sede penal- fueron perpetrados por el aquí investigado en un contexto de violencia de género en el ámbito laboral.*

Resulta una obviedad señalar que la sede administrativa y la investigación criminal llevada adelante por esta Fiscalía comprenden competencias sancionatorias distintas, no obstante, la determinación de la existencia del contexto de violencia de género en el que surgieron los hechos típicos penalmente y los administrativos tienen idéntica base probatoria, la que se ha desarrollado in extenso en la presente resolución.

Transcribiremos aquí la parte pertinente del Acuerdo orientado a la misma hipótesis fáctica que aquí sostenemos "...las prácticas de violencia y acoso descritas precedentemente, fueron en la mayoría de los casos por razón de género, constituyendo conductas que atacaban directamente a las mujeres, evidenciada en apodos, frases denigrantes o totalmente fuera de lugar, llevando las cosas aún más allá, cuando además de las palabras sumaba un gesto tomándose sus partes íntimas, o cuando agarraba una empleada de la cintura, o metía su mano por debajo de su remera. Este accionar se inscribe claramente en un escenario de violencia contra la mujer e importa un prístino atropello a la protección que proporciona la Convención sobre la Eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra la mujer (Convención Belén do Para)...".

En el mismo examen, evalúan la situación de vulnerabilidad en la que se encontraban las víctimas y los empleados y empleadas de esa dependencia en general, todo lo cual emergió del mismo contexto probatorio que aquí analizamos, por lo que entendemos, tal valoración, es plenamente aplicable a los dos casos que nos ocupan: "... En tal sentido, se desprende de la prueba colectada que la unidad orgánica en cuestión se encontraba compuesta al tiempo de los sucesos investigados, por agentes judiciales que en su mayoría habían ingresado recientemente al Poder judicial, hallándose estos en una situación de especial vulnerabilidad, laborando en una de las dependencias con mayor caudal de trabajo y en donde el único Ayudante Fiscal permanente fue E. M. que lo ponía de resalto de manera recurrente con frases tales como " el dueño de la unidad judicial soy yo" o decía no porque el dueño soy yo" (R. S.). En dicho entorno en particular M. ostentaba una clara posición de poder en relación a sus dependientes... que los empleados y empleadas no sólo respetaban, sino que le tenían cierto temor..."

En definitiva, la existencia de un contexto de violencia de género en el que el imputado M. desplegó sus conductas típicas en contra de la víctima M. P. P. L. ha quedado aquí debidamente acreditado.

*En el párrafo que sigue analizaremos los testimonios de otras empleadas y empleados que narraron lo que conocieron de los hechos. Para una mayor claridad expositiva, señalaremos los puntos salientes de sus declaraciones dejando para el final las valoraciones sobre su convicción. Se trata de **E. D., M. F. A. Q., M. D. V. G., P. B. C. E. D.** dijo que en su tiempo en la*

Unidad Judicial XXX en la que tuvo como jefe a E. M. el ambiente de trabajo era muy bueno ya que era un jefe muy piola en el trato, frecuentemente desayunaban todos los empleados y empleadas juntos en donde se conversaba de todo tanto cuestiones laborales como cuestiones banales y eso hacía que utilizaran un lenguaje más vulgar. No obstante dijo que todo eso se llevaba a cabo en un marco de respeto recíproco; dijo que E. M. hacía chistes pero como lo hacía cualquiera del resto del grupo de trabajo –sumariantes-; que los chistes podían versar sobre cargadas por ser hinchas de determinados equipos de fútbol, o alguna vez escuchó que bromeaba por la vestimenta de alguna empleada diciéndole “hoy te vestiste como una veterana”, por ejemplo, que incluso a M. le decían afectuosamente Gordo y que él podía tratar de igual manera a alguna empleada diciéndole Gorda pero no por su apariencia física sino de modo afectuoso.

Señaló que no advirtió que nadie se sintiera ofendido por eso, que tampoco creían que las bromas tenían esa entidad para ofender y concretamente en relación a P. no veía que tuviera ningún trato especial de parte de M., tampoco dijo que ella manifestara que se sentía mal por algo relativo al jefe sino que, al contrario, notaba que la relación entre ellos era buena incluso luego de que ella dejara de trabajar en la Unidad Judicial. Afirmó que nunca vio ninguna situación de acoso o maltrato de M. hacia M. P. P. L. ni a ningún otro empleado.

M. D. V. G., empleada también al tiempo del hecho primero, dijo que la relación con los ayudantes fiscales, en particular con M., era sin formalidad en todo sentido, que algunos compañeros lo trataban de “Gordo” como apodo, mediando una relación de confianza. Manifestó que ella notó que todos los sumariantes se sentían cómodos con ese trato, sentían “normal” que hubiera un trato guarango. En particular dijo que sus compañeras mujeres se sentían cómodas con el trato del ayudante fiscal, nunca manifestaron incomodidad.

Señaló también que todos se saludaban con un beso, que nunca vio que M. se acercara físicamente a las empleadas abrazándolas por ejemplo mientras ella estaba en el turno mañana pero que eso cambió cuando ingresaron a trabajar otras empleadas A. G., M. E. P. T. y S. B. S., que ahí sí vio que se abrazaban cuando se saludaban.

Sobre la relación de M. con M. P. P. L. dijo que desconocía que él hubiera tenido otra intención con ella que sea por fuera de lo laboral. Sí enfatizó en

que P. tenía ciertos beneficios que el resto no tenía, le permitían ir algunos días a la mañana y otros a la tarde en atención a que ella cursaba la carrera de Escribanía, le permitían compensar cuando trabajaba los fines de semana los días viernes cuando todos lo hacía el día lunes.

Respecto de la cesantía de M. dijo: “yo veía otra película y no pensé que podía ser cesanteado.... M. fue excelente persona conmigo... Para mí hay algo que yo no tuve conocimiento que pasó entre P., M. y M. porque no encuentro otra explicación... Cuando fui a declarar a sumarios administrativos lo que decía particularmente en torno a mí, no era así, o había sido así.... No se por qué lo dijeron, no pasó pero fueron muy lejos con eso. .. Las que fueron muy lejos con esto son las que denunciaron, P., M., ... No supe que M. hubiera hecho algún informe negativo a algún compañero, nadie me lo comentó. ... Agregó que ella no presencié ningún hecho en el cual haya maltratado, destrutado o acosado a alguna empleada o empleado de la unidad judicial “Yo creo que si hubo algo extra laboral, con las personalidades que tienen estas chicas, que hayan dicho ser maltratadas o acosadas; no parece que sean personas que se dejen maltratar, sean sumisas o débiles”.

Pasemos ahora a las manifestaciones de **L. M. D. L. B.** quien refirió que su experiencia con M. como jefe fue buena, afirmó que utilizaba un lenguaje guarango típicamente Cordobés principalmente con empleados varones con quienes tenía más confianza pero que no lo consideraba una falta de respeto, que no vio a su jefe ser irrespetuoso en general. Caracterizó a M. como una persona “jodona”, distendida que tenía más confianza con unos que con otros, hablando de empleados; dijo que, si el trabajo lo permitía y estaba tranquilo, se juntaban a charlar en la oficina de M. y hablaban otros temas, festejaban cumpleaños, hacían bromas.

En lo que refiere a la relación de M. con P. de quien fue compañera de trabajo poco tiempo, dijo que ella notaba que era de más confianza entre ellos, por el trato, se palmeaban cosa que ella particularmente nunca hubiera hecho, según dijo. Incluso también lo hacía con otras compañeras, que con esto de palmearse se refería a acercamientos físicos que tenían algunas compañeras con el ayudante fiscal; M. G. por ejemplo dijo que con ella se palmeaban, se daban un beso y abrazo; también con M. P. P. Dijo que los compañeros se quejaban de que estas tres chicas siempre tenían más beneficios en los turnos los fines de semana. Refirió que nunca vio alguna reacción de M. P. P. L. respecto a M. como enojo, angustia, que se

la veía cómoda trabajando. Señaló además “Ella es como que se refugiaba en él. Una vez ella dijo que iba en el auto y que por una maniobra el auto como que se fue, ella casi vuelca o choca con el auto, vino asustada a trabajar porque era camino al trabajo y no recuerdo si la vio o comentaron los chicos que le dio un abrazo al doctor o el a ella como conteniéndola. Por su parte, M. trató de contenerla, él era de responderle a ella, como eso por ejemplo de contenerla. A las otras dos chicas no las vi en esa situación ..”.

Respecto a la utilización de turnos por parte del ayudante fiscal como premio o castigo, dijo que le parecía que no lo hacía si bien reconoció que a la mañana dejaba a las personas que tenían más confianza con él y que podía ser que por este motivo M. P. P. L haya pasado a ese turno.

Repasemos la impresión que le causó a la testigo al enterarse de la cesantía de quien fue su jefe y la existencia de la causa penal en su contra en la que fue convocada como testigo: “...Me sorprendí con la cesantía. Me sorprendí también por la imputación que me mencionaron, también que P. sea una de las víctimas...Cuando me enteré que estaba denunciado por lo poco que conozco de él, pensé que quedó en el medio de un cambio de paradigma. Si hoy pensamos en el humorista Olmedo como se refería a las mujeres, en su tiempo hubiera sido un chiste. Hoy en día sería una barbaridad. A él, a M., le pasó eso, se quedó en el medio de un cambio de paradigma y le tocó. Le tocó adecuarse a lo que cambió y que ahora hay que ser más respetuoso y tener cuidado con las palabras con las que uno se dirige. A pregunta instada por la fiscalía para que diga si en función de lo que dijo anteriormente le parece que eso pudo haber pasado con relación a P. P. u otras compañeras, dijo: no lo sé, no me consta. Después que yo me fui no sé si pasó algo más...”.

Dijo que no supo ni conoció que el ayudante fiscal M. haya maltratado o acosado a M. P. P.L., al menos mientras ella estuvo trabajando ahí.

Pasemos ahora a la declaración de **M. G. G.** En su testimonio afirmó que tenía buen vínculo con el ayudante fiscal M. que tenía de él un concepto funcional excelente y que, en general, se llevaba bien con todos los empleados, que tenía un estilo directo y franco que algunos podían considerar irrespetuoso. Detalló que con los varones tenía otras formas, con los que tenía más confianza, pero con las mujeres no era igual. A veces las trataba diciéndoles “gorda” de manera afectuosa o en un marco de confianza recíproca le podía decir a alguna compañera “culona”. “...si el

tipo se dirigía de forma banal o con apodos era con ciertas personas, hombres o mujeres, con quienes tenía confianza y eso era el turno mañana, comúnmente. Y era recíproco.... Hacía chistes, bromas, podía decirle al jefe de área “dale pelado si te rascas las bolas todo el tiempo”, “son todos unos vagos...”.

Declaró que conoció muy poco a M. P. P. L. porque cuando él ingresó a trabajar a la Unidad Judicial XXX, ella se estaba yendo pero que sabía que en su trabajo no tenía un turno fijo, según sabía por comentarios, trabajaba algunos días a la mañana y a la tarde, estaba estudiando escribanía y consiguió eso, adaptar sus horarios a sus motivos personales con la autorización de algún ayudante fiscal. Eso trajo conflicto porque siempre que ella iba a otro turno, alguien tenía que cambiar. Agregó que por comentarios que escuchó, le daba la idea de que había algún beneficio directamente con ella, no con otros u otras y que en cuatro años de trabajo en esa oficina nunca estuvo con alguna persona que pudiera acomodar así los horarios; se decía de M. P. P. L. que estaba acomodada pero no otra cosa.

“Yo de todas las personas que conozco y he visto que tenían esa relación se han reído en esas situaciones y respondido con frases de tenor similar. No noté que haya habido por eso malestar o angustia en alguna compañera. Yo no lo percibí, no sé en su faz interna como pueden haber reaccionado. ... Según mi forma de ver, no era un castigo ir a la noche. No era por antigüedad. Así era su criterio en la unidad judicial. Era subjetividad de él, en relación a la funcionalidad del empleado. No por gusto o afinidad”.

*Pasemos ahora a lo declarado por otra testigo quien se desempeñó al tiempo en que tuvo lugar el hecho que tratamos, **M. F. A. Q.** En su extensa declaración afirmó que tenía una muy buena relación con M., no sólo con él sino en general planteaba una forma de trabajo amena, amistosa con todos en donde no había distancia entre jefe a empleado, pero en un buen sentido. No había necesidad de marcar la jerarquía de ayudante fiscal empleado todo el tiempo. Señaló que compartía la oficina con el ayudante fiscal, porque como jefe de área que era tenía su escritorio ahí y todos sus compañeros tenían acceso irrestricto ilimitado a la oficina.*

En cuanto a P. P. dijo que la conoció trabajando en la Unidad Judicial XXX que ella llegó a fines de abril del 2014 y estuvo por un lapso de un año. Trabajó en el turno tarde y en un momento planteó que estaba estudiando

escribanía y que para continuar la carrera necesitaba cambios de horarios. M., como jefe, priorizaba el tema estudio y si el cambio era necesario por ese tema, lo priorizaba y lo autorizaba. Eso era un beneficio para ella y generaba rispideces con los otros compañeros lo que era válido para algún otro que pidiera por algo en particular, rendir, por ejemplo. Dijo no haber visto nunca una situación que diera lugar a dudas para él, que le diera sospecha de que M. tuviera onda o le tirara onda a M. P. P. L. y que esta nunca tuvo incomodidad respecto a M.

Recalcó que ella pidió el pase de oficina a raíz de un problema que tuvo con él por los turnos de fin de semana largo y que incluso luego que dejara de trabajar en la Unidad Judicial XXX a raíz de eso, continuaba yendo a la Unidad Judicial ya sea a saludar a compañeras o por alguna otra cuestión. En cuanto al motivo de pase que expuso M. P. P. L. al Ayudante Fiscal para obtener la autorización dijo que no recordaba, sólo que cuando estuvo con él a solas le

dijo que el problema que ella tenía era el jefe de área. En cuanto al concepto laboral de ella dijo que la consideraba una buena empleada y que trabajaba bien, era despierta, se capacitaba, estudiaba y se volcaba en su trabajo; idéntico concepto dijo que tenía M. en ese sentido sobre ella. Caracterizó a M. como de personalidad fuerte, histriónica, que no pasa desapercibido, tiene una forma de hablar fuerte, en voz alta y es así tanto con hombres como con mujeres. En el trato M. daba confianza para un trato horizontal, otros la tomaban y era así un ida y vuelta. Se vinculaba como uno más, a veces hacía algún chiste, podía ser de futbol, chanzas.

En referencia al contacto físico que tenía el ayudante fiscal con las y los empleados dijo que era el normal que comprendía el saludo o el saludo para un cumpleaños; que no recordaba que nadie le dijera a M. “no te me acerques, no me toques”. Ni varones ni mujeres.

Dijo que le sorprendió el tema de las causas en contra de M. porque quienes eran denunciantes tenían mejor relación que él con M.; que nunca escuchó que alguno o alguna se sintieran molestos, incómodos o le generara angustia el trato que él dispensaba, nunca. Deslizó que tal vez se equivocó y para ellos no era así. Negó que M. efectuara comentarios sobre el aspecto físico de las personas empleadas, y en particular mujeres, reiteró que no vio ningún rechazo, que alguien haya llegado y haya saludado y retirado por no estar a gusto.

Citó el ejemplo de M. G. G. a quien una vez le dijo a M. P. P. "ahí viene el venado" en referencia a su novio, por la confianza que se tenían y dijo que M. no ponía apodos, sino que utilizaba los que sus compañeros o él usaban.

Por último, dijo que la decisión de dejarlo cesante le pareció desproporcionada "Porque de los cuatro hechos son fotos y se pierde la película. Son interpretaciones de los testimonios que, a mí, me parecieron desproporcionados, son interpretaciones porque nadie estuvo ahí. En particular el que decía sobre el trato que él tenía. Yo creo que fue una confabulación de M., seguro, en contra de M. Después entendí porque algunas mujeres subieron a la oficina de él y se largaron a llorar, porque como judas lo traicionaron. Era por las declaraciones, lo entendí después. Después leí la resolución tomada en el sumario administrativo, porque había extractos de las declaraciones y ahí y lo entendí.

Previo a adentrarnos al contenido de lo expuesto por estos testigos, en lineamiento con el deber de incluir en la valoración de la prueba la perspectiva de género por la naturaleza de los derechos que se encuentran en juego, es útil y necesario definir lo que supone juzgar, en este caso valorar, con perspectiva de género. Estas consideraciones las hacemos extensivas también al análisis de la prueba que corresponde al segundo hecho.

Precisamente en lo que refiere a la temática, el Poder Judicial imparte en capacitaciones obligatorias a todo su personal lineamientos que deben signar esta tarea:

"¿Cómo hago para actuar con perspectiva de género? ¿Cuál es la actitud que adopto frente a una demanda en que se plantea una cuestión de género en una sede civil? ¿o en una denuncia que se formula en sede penal? Primero preguntarnos si, a través del relato de los hechos que hace la parte, subyace o es posible la existencia de una situación de discriminación. O sea, si en esa relación interpersonal que hay entre quien denuncia y es denunciado, entre quien demanda y es demandado, se perfila una situación de discriminación o de violencia de género. ... El investigador o el juez debe, a través del relato de los hechos, ser capaz de intuir la posible existencia de esa situación. Aunque después la va a probar, después va a terminar de organizar la prueba y recabar la prueba para ver si esa intuición primero, en base a la cual se inicia la investigación y se acumulan pruebas, es corroborada o no por las pruebas. ...Pero

también para determinar si existen discriminación y violencia de género se necesita una aguda sensibilidad **para advertir esta situación frente a hechos naturalizados....**” (Clase Dra. María E. Cafure, Eje 3: Juzgar con perspectiva de género. Ley Micaela, capacitación en género y violencia contra las mujeres- primera etapa- Poder Judicial de la Provincia de Córdoba, año 2019).

Pues bien, partiendo de esas premisas, afirmamos que los testimonios que en este apartado tratamos, lejos de desacreditar la denuncia de la víctima y la prueba que la respalda, confirman una situación que forma parte de la estructura de los hechos que se denuncian: la naturalización de conductas violentas hacia las mujeres, de violencia laboral en general hacia empleados y empleadas. Veamos.

En lo que coinciden tanto E. D., L. M. D. L. B., M. G. G., M. D. V. G., y M. F. A. Q., es que no hubo –porque no presenciaron- acoso ni laboral ni sexual de parte del ayudante fiscal hacia la empleada M. P. P. L. ni a ninguna otra empleada y que M. era un buen jefe, remarcando casi unánimemente la relación sin formalidades, de confianza y cercanía que era la nota distintiva de su trato para con todos, tantas mujeres como varones.

No obstante, E. D., por caso, señaló que en la oficina cuando el ambiente estaba distendido entre personas de confianza –incluido el ayudante fiscal M.- se hacían algunas bromas, se utilizaba lenguaje banal, podían comprender chistes sobre el aspecto físico de mujeres y hombres pero que no le pareció que nadie estuviera ofendido u ofendida por eso. Incluso al referirse a la cesantía del imputado, dijo que su sensación fue que se valieron de esas bromas en un contexto que todos compartían. Similares apreciaciones de estos hechos tuvieron M. D. V. G. y M. F. A. Q., enfatizando que nadie –ni mujer ni varón- manifestó sentirse agraviado ofendido por ese trato. A. Q. dijo en relación a la resolución que motivó su cesantía que “son interpretaciones de los testimonios... nadie estuvo ahí. En particular el que decía sobre el trato que él tenía...” L. D. L. B. caracterizó la personalidad de M. como “jodona” e incluso, avanzando en su declaración puso en cuestión esa conducta y marcó “el cambio de paradigma” que atravesó sus comportamientos. En cuanto a los acercamientos físicos tildaron que era el normal para un saludo con un beso o para un cumpleaños.

L. M. D. L. B. dijo que había empleadas que se palmeaban con el ayudante

fiscal, como por ejemplo M. P. P. L., actitudes que ella no hubiera tenido. Si se contrasta estas caracterizaciones de las conductas del ayudante fiscal con la que ofrece

M. P. P. L. o M. P. P. es fácil advertir que existe sobre un mismo comportamiento (hacer bromas, usar lenguaje banal o grosero, tener acercamientos físicos), disímiles significados para unos u otros. Un análisis crítico de las apreciaciones vertidas por los testigos aludidos en último término, revela una naturalización o normalización de comportamientos de este tipo, violentos, que es precisamente uno de los mecanismos por los que se torna invisible la violencia hacia las mujeres: “la naturalización de actitudes y comportamientos imbuidos de estereotipos de género... implican desconocer las vivencias cotidianas de violencia hacia las mujeres” (Rodrigueau Nocetti, Maite (2011). Capítulo II en Alejandra Domínguez (Ed), Derechos Humanos Género y Violencias (p. 77), Córdoba, Argentina: Universidad Nacional de Córdoba. Bibliografía provista en el Curso de Posgrado Violencia de Género desde un enfoque interdisciplinario: de las palabras a los hechos coorganizado por Secretaría de Posgrado de la Facultad de Ciencias Sociales y el Centro de Perfeccionamiento Ricardo Núñez del Poder Judicial – res 801/19, disponible en <https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/LIBROGeneroFinalLow.pdf.pdf>) Similar razonamiento se plasma en el acuerdo n° 9 de la Oficina de Sumarios Administrativos al valorar los testimonios de M. F. A. Q., P. B. C., L. M., entre otros, al afirmar “... Así, la existencia de prejuicios personales y estereotipos de género, afectan la objetividad de los testigos e influyen en su percepción al momento de determinar si realmente existió un hecho de violencia. Generalmente los estereotipos de género generan el traslado de responsabilidad a las víctimas, la desacreditación de sus relatos y negación de su credibilidad ...”.

Existe en el relato de la víctima pormenorizados detalles, vinculaciones y referencias que nos permiten vislumbrar la solidez de lo que sostiene y, al mismo tiempo, la naturalización de conductas en ese ámbito laboral que avanzaron sobre su libertad y la menoscabaron psicológicamente por ser violentas. Esto no implica afirmar la mendacidad de los testimonios de otros de sus compañeros y compañeras, sino que están inmersos en patrones culturales que reproducen conductas por considerarlas normales. Como si formaran parte de lo que las destinatarias debieran tolerar o percibir como

una mera broma. Por otra parte, es doctrina del T.S.J. que los hechos que ocurren en un marco de vulnerabilidad- como en los casos bajo examen- rara vez se realizan a la vista de terceros, y por ello corresponde que sean analizados a la luz de un criterio de amplitud probatoria. Ello significa que el relato de la víctima cobra especial relevancia, esto es, goza de valor convictivo de preferente ponderación, en la medida que resulta fiable y se encuentra corroborado por indicios y siempre que estos tengan una confluencia de conjunto que conduzcan a dotar de razón suficiente la conclusión (TSJ, Sala Penal, “Monzón”, S. n° 403, 28/12/2011; Sánchez, S. n° 84, 04/05/2012).

Al amparo de tal comprensión de los hechos debe efectuarse también el análisis de las declaraciones de los testigos que señalamos quienes afirman no haber visto nunca que el ayudante Fiscal acosara a las víctimas.

Sumado a ello algunas manifestaciones esbozan cierta relativización y minimización de las conductas del imputado. En esa línea efectúan justificaciones de la violencia, afirmando que eran bromas, que eran aceptadas recíprocamente, que no tenía intención de ofender sino parte de un rasgo de su personalidad. Enfatizan que nadie mostró su descontento o desacuerdo con el trato; o que el lenguaje que usaba era guarango, pero sólo eso. También coinciden en señalar que se agrandaron las cosas, que se sacaron de contexto y que la interpretación que se hizo de ellos no fue ajustada a la real entidad que tuvo. Precisamente esa relativización tiene el mismo efecto de normalizar esos comportamientos y conlleva a que no sean percibidos como reales violencias.

De otro costado, M. P. P. L. dijo que era invasivo corporalmente, que le pedía que le diera un beso, la abrazaba, que no se animaba a decirle que no porque era su jefe y que le decía cosas que luego argüían eran tono de broma. Su psicóloga Taborda Ovejero señaló en su testimonio que este rasgo era típicamente manipulador. Sobre esta forma particular de conducirse que tenía M., dirigiéndose hacia las mujeres con manifestaciones violentas y ofensivas para luego referir que “eran bromas” una reciente resolución emanada del fuero especializado en la materia puso de relieve este mecanismo denominado en la literatura específica como “gaslighting”. Afirma la resolución: “Este micro machismo 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...**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 gasligh...” (V.,R. – **Denuncia por Violencia de Género, Auto n° 26, año 2021, Juzgado de Niñez, Adolescencia, Violencia Familiar y de Género de 1° Nominación – Secretaria 3).**

Es claro este aspecto en todos los testimonios aún en el de la víctima al referir que M. enfatizaba que se trataba de bromas tratándose de palabras hirientes, ofensivas y humillantes vociferadas frente a todos los sumariantes.

Sostuvimos que otro sesgo que se advertía de los testimonios analizados en este apartado era el de estereotipos de género. La mayoría de los testigos aquí agrupados, en especial M. F. A. Q. y M. D. V. G., señalaron que M. P. P. L. nunca exteriorizó su incomodidad o disgusto con el trato que le dispensaba el ayudante fiscal. Ambos describieron a la víctima como una persona de carácter fuerte, soberbia (M. F. A. Q.) y M. D. V. G. sostuvo “estas dos chicas son de la misma forma de ser –en referencia a M. P. P. L. y M. E. P. T. - ...yo creo que si hubo algo extralaboral, con las personalidades que tienen estas chicas, que hayan dicho ser maltratadas o acosadas; **no parece que sean personas que se dejen maltratar, sumisas o débiles...**”.

Estos testimonios descansan en dos ideas subyacentes: la primera es que, si la víctima de conductas abusivas como las que analizamos no manifiesta su disconformidad o no enfrenta

a su agresor, la consiente. Esto soslaya uno de pilares fundamentales que forjó la relación entre M. y M. P. P. L. y es la relación jerárquica funcional sobre la que se asentó su poder asimétrico y de ahí la discriminación por el sometimiento. Esto fue determinante a la hora de imponer su voluntad sobre la de M. P. P. L..

La segunda cuestión es el estereotipo de la “buena víctima” en la que predomina la creencia de que la víctima solo puede serlo una persona sumisa, débil, pasiva, que no se defiende y que una personalidad extrovertida, fuerte o soberbia no merece igual protección amén de que relativiza su relato poniéndolo en cuestión. Jurisprudencialmente ya se ha

señalado “La caracterización de la víctima de este delito como una mujer vulnerable asimilable a una persona débil de carácter que es rebajada a la calidad de objeto, delimita el ámbito de mujeres que pueden ser víctima de violencia. El marco de la normativa internacional y nacional establece un alcance general a todas las mujeres independientemente de sus propiedades personales, sociales o culturales. La existencia de esta fenómeno toma forma de un modo expansivo, en la medida que se asienta en prácticas sociales y estereotipos que no toman como parámetro otra realidad que la de ser mujeres, sin más. Es la violencia contra la mujer por el hecho de serlo. Lo contrario, coloca a un colectivo de mujeres fuera del alcance protectorio de las disposiciones legales mencionadas, sin contar con las dificultades de atribuir el carácter de vulnerable o no según el sentido utilizado por el Tribunal que juzga el hecho ...” (Lizarralde TSJ S. N° 56, 9/03/2017).

Llegado este punto es necesario subrayar la distinción entre comportamientos abusivos y violentos en contraposición a otras conductas que representan un exceso de confianza o formas inadecuadas de dirigirse hacia una empleada mujer, sin que ello llegue a configurar un aprovechamiento de la condición de aquella por el hecho de serlo. Entendemos que en este caso es la perspectiva de género la que brinda la herramienta para ese deslinde y es lo que aquí hemos desarrollado: medió un vínculo laboral, había una relación jerárquica que además era entre varón y mujer en la que el primero se posicionó claramente en binomio superior – inferior y dispensó un trato violento por su condición de mujer con el fin de mantener un vínculo íntimo menoscabando su salud psíquica.

Conforme a toda la prueba reseñada y profusamente desmenuzada -en especial los claros, contundentes y contestes testimonios de la víctima, sus psicólogos y el peritaje efectuado sobre M. P. P. L. puede tenerse por acreditada, con el grado de probabilidad que se exige para esta etapa del proceso, la existencia del primer hecho en la forma que ha sido intimada, como así también la participación de E. M. M. en el suceso como autor.

VALORACIÓN PARA EL SEGUNDO HECHO

Corresponde el tratamiento ahora del hecho **segundo**, cuya víctima resultó **M. E. P. T.** razón por la cual comenzaremos por su testimonio. Su denuncia inicial fue canalizada a través de la Asociación Gremial de

Empleados del Poder Judicial, no obstante, después y bajo juramento de ley compareció a esta sede a declarar. En esa oportunidad, dijo que ingresó a trabajar en el Poder Judicial el 1/11/2016 y que su primera oficina de destino fue la Unidad Judicial XXX en la que los Ayudantes Fiscales eran E. M. y F. A.. Tenía buen trato con ambos jefes, no obstante, en el caso de M., le llamaban la atención desde entonces sus comentarios. Ejemplificó que cuando hacían el cambio de turno mañana-tarde, solían reunirse en su oficina –de su jefe- y él hacía comentarios que llamaban su atención lo cual no podía disimular su gesto, entonces él pedía disculpas. Recordó que, a los pocos días de ingresar, M. convocó a una reunión a todos los sumariantes, algo que hacía todo el tiempo con el fin de exponer a alguna persona o a todos por lo mal que trabajaban, y en esa oportunidad le gritó y humilló a una compañera lo que, según explicó, fue una señal de alerta para ella.

Afirmó que M. hacía siempre comentarios sobre el cuerpo de las mujeres, de las sumariantes concretamente, “si estaban gordas, si tenían tetas o culo”, incluso a dos chicas que quedaron embarazadas también les decía cómo le habían crecido las tetas; hablaba de cómo tenían el pelo las mujeres, la ropa, todo. Recalcó que a ella, en particular, siempre le decía cosas buenas del estilo “qué elegante que sos, que bien te vestís, siempre estás impecable”; “hoy estás muy linda” y que ella se reía, pero su sentimiento era de mucha incomodidad. Él también hacía comentarios hacia los varones, los trataba en general de inútiles, de pelotudos. En general, M. trataba de modo diferente a la gente que le caía bien, esas personas estaban en el turno mañana y eran quienes festejaban sus chistes. En el turno tarde estaba la gente que le caía bien pero no los favoritos y a la noche la gente nueva o quienes no le caían bien porque, aseguró, estar a la noche era un castigo.

Con el paso del tiempo empezó a advertir, por ejemplo, decisiones que tomaba sin necesidad, como forma de control, para mostrar su jerarquía y para hacerles sentir que ellos no valían nada.

Recordó que una compañera L. M. le dijo que no le gustaban los chistes desubicados que él hacía, que le afectaban, entonces la pasaron a la noche. También rememoró que, en una reunión de cambio de turno, subió a conversar con todos y en un momento comentó que salía con un chico y él dijo “mirá que puta que nos salió la XXX”, esto frente a los dos turnos. Señaló que le contestó “calmate” y ahí él cambió radicalmente el trato, dejó

de hablarle, le saludaba “hola y chau” y no le hizo más comentarios sobre su aspecto físico ni ningún de ningún otro tipo, ni bueno ni malo. Precisó que la colocó “como en un cono de silencio” e indicó que esa era su forma de reaccionar “de modo ridículo”. Que la dejó de hablar como castigo por su contestación. Incluso señaló que le hizo saber unos meses después que se sentía mal por haberle puesto un límite y que haya sido la causa de que dejara de hablarle, y que recién ahí, levantó el castigo de no hablarle. Detalló que todo eso la hizo pensar en pedir un pase de oficina, a principio de año de dos mil dieciocho, que antes de la feria de julio le hizo saber que no estaba contenta con el trabajo y que quería pedir el pase. Indicó que no le dijo que era por él, pero le adelantó que iba a ir haciendo entrevistas. En relación a esto dijo que sabía que a su jefe eso no le gustaba y que por temor a que se enojara y la pasara al turno noche, se lo comunicó. Agregó que transcurrieron unos meses y en el segundo semestre del año dos mil dieciocho, su jefe le dijo que pasara al turno mañana ya que la querían y estaban contentos con su trabajo. Al cambiarse de turno al turno mañana fue cuando presencié o escuché más comentarios, como tratar de pelotudos a los que tomaban actuaciones labradas, o criticar a los sumariantes –varones y mujeres- diciendo por ejemplo “mirá lo que hizo este pelotudo”. Dijo que incluso ella cuando receptaba actuaciones le pedía disculpas, sentía que él le iba a decir que era una pelotuda si bien explicó que con ella no lo hacía. Oyó también que cuando algún sumariante subía a pedir directivas, él contestaba “chúpame la pija”. Describió el trato con el ayudante fiscal M. como “familiar”, que todos tenían ese trato y que esa contestación la tenía como chiste. Ya encontrándose trabajando en el turno mañana M. se ofreció a llevarla hasta el lugar de trabajo porque, según le dijo, dejaba sus hijos en un lugar cercano a su casa y la podía pasar a buscar. Subrayó que siempre fue ubicado en el trayecto y no tuvo problemas pero que luego de un tiempo también le ofreció llevarla de regreso a su casa y ahí le hizo sugerencias. Transcribimos aquí el tramo correspondiente de su declaración: “Cuando me ofreció el cambio de turno yo no estaba muy segura porque era muy temprano la hora de ingreso, a las 07.00hs, entonces me dijo que no había problema, que yo entrara a las 08.00hs, que me quedara una hora más en el cambio de turno.... Yo fui un tiempo en ese horario y después en algún momento que no recuerdo cuando fue, puede haber sido unos días después que empecé a ir a la mañana, me dijo que él llevaba a los hijos al

colegio y que mi casa le quedaba de paso. Después de un tiempo me enteré por una compañera que los hijos iban a un colegio en la otra punta de Córdoba, yo no sabía eso. En esos trayectos, dialogábamos, me contaba cosas de él, nada desubicado, charlábamos. En algún momento me dijo que iba a almorzar –algunas veces- a la casa de su mamá que vivía cerca de mi casa, eso sí sabía, se ofreció entonces a llevarme de vuelta a mi casa a la salida, después de las 14.00hs. En esas vueltas hasta mi casa, en las que él iba a lo de su mamá, él empezó a decirme que lo invitara a subir, a tomar algo, un café, me decía yo te traigo hasta acá, que lo invitara algo.”

Explicó que en ese momento no le molestaba, se reía o “no le daba bola” pero que después la empezaron a incomodar esas sugerencias, que eran continuas, se había vuelto insistente; que tardó en darse cuenta de esa situación porque ese trato estaba muy naturalizado.

Dada la insistencia, dijo, le manifestó a M. que iba a volver a trabajar a las 07.00hs y salir a las 13.00hs como el resto de sus compañeros sin expresarle el verdadero motivo que era que él la incomodaba y a cambio usó como excusa el estudio. Durante el transcurso de ese año dos mil diecinueve le pidió en dos o tres oportunidades de que le diera el pase a otra oficina.

Paralelamente, dijo, mientras se desempeñaba en el turno mañana cuando tenía que subir a la oficina de M. por cuestiones laborales le insistía en que se quedara a conversar, que le explicaba que tenía que regresar a sus tareas y que él le decía que no bajara, le insistía, incluso colocándose en el marco de la puerta para impedir que pasase y que él aprovechaba esos momentos para acercarse físicamente, abrazándola por caso, generándole mucha incomodidad.

Sintetizó que todas las actitudes de su jefe le molestaban principalmente porque se trasladaba al trabajo en sí, cuestión que motivó un cambio de actitud hacia él, lo que se traducía en que lo saludara de modo cortante, que ya no subiera a su oficina a conversar, no le festejara bromas o chistes ni que tampoco fuera a comprar el desayuno para compartir que era algo que les pedía habitualmente.

A raíz de ello, su jefe la citó en más de cuatro oportunidades, al menos, en presencia del jefe de área M. F. A. Q. para preguntarle o increparla por su actitud, le preguntaba qué le pasaba, le recriminaba que lo saludaba de mala gana, que tenía mala cara, que seguía nerviosa porque no le daban

el pase. Relató que eso fue hasta que un día le contestó y le dijo que no le gustaban los comentarios que hacía, que tal tenía el culo así, que tiene cara de vieja, que a otra le chuparía las tetas, que el manejo de turnos era arbitrario y que quería irse de ahí.

Refirió que, frente a este reclamo, se producía, nuevamente, la misma situación: la citaba, M. le reiteraba sus cuestionamientos, que no le gustaba su cara e incluso le dijo que eso afectaba a sus otros compañeros cuestión que sabía que no era así.

Explicó que esto marcó una tensión en el vínculo con su jefe: “Yo creo que él cambió un poco la actitud hacia mí, no únicamente porque yo le puse límite y le dije que me molestaba el trato que nos daba a nosotros los empleados, sino también por lo que le dije que no me iba a ir más con él en el auto, es como que yo empecé a poner límites porque estaba ya muy cansada de la situación. El cambio de actitud fue hacia mí, no al resto de mis compañeros. Yo cambié mi actitud, pero porque dejé de naturalizar cosas que no estaban bien, era una conducta apropiada para un trabajo. Todo ese cúmulo de cosas hizo que él cambiara la actitud hacia mí. Me hacía subir a la oficina reiteradas veces, me decía que no les gustaba mi cara, que me veían distinta.

Toda esta situación precipitó el desenlace que determinó que no trabajara más en la Unidad Judicial XXX. El punto cúlmine fue el día veinticinco de octubre de dos mil diecinueve en la que tuvo una discusión con el jefe de área. Explicó M. E. P. T que A. no hacía cosas que eran propias de su función y, en cambio, se las daba para hacer a los sumariantes; ya cansada de esa situación, que no hiciera nada, se negó a un pedido del jefe de área dado que tenía mucho trabajo frente a lo cual M. le dijo que “era una orden”. Pasados dos días, M. la citó a su oficina y le dijo “Mirá, M., fui a hablar con el Director de Policía Judicial y le dije que vos no cumplís órdenes y me dijo: hacele un informe” y que ahí ella “le contestó fuerte” que eso era arbitrario y que en realidad él lo hacía porque ella estaba disconforme con el maltrato a los sumariantes y el manejo de la unidad judicial. Relató que M. le respondió que siempre la habían tratado bien, tanto que hasta la llevaba a su casa y que ahí le respondió que la había incomodado porque la invitó a salir. Preciso que la réplica de M. fue a los gritos, que la trató de mentirosa “que ya sabía por dónde venía la mano”, diciéndole algo como que intuía que ella lo iba a denunciar.

Explico que a partir de ese momento supo que no podía volver a trabajar a

ese lugar, los gritos eran tales que sus compañeras S. L. F. y A. G. le dijeron que los escucharon desde la calle. Por todo lo sucedido no volvió a trabajar el lunes siguiente dijo que no fue a trabajar y el martes consultó con un psiquiatra porque este tema le generaba mucha angustia.

Señaló que el psiquiatra al que le consultó le expidió un certificado y que eso lo llevo a Medicina Laboral de Tribunales. Ya en dicha oficina relató lo que estaba vivenciando en su lugar de trabajo y le dijeron –dos psiquiatras- que “no tenía padecimiento que justifique una carpeta médica –que era lo que había pedido el psiquiatra que consultó-” y la derivaron a la oficina de Clima laboral, donde finalmente le gestionaron el pase a otra oficina y ya novolvió a trabajar a la Unidad Judicial.

Veamos aquí, en base a las manifestaciones de la víctima, la trayectoria con la que se inició el vínculo laboral con quien era su jefe y como fue trazándose hasta dejar de prestar su función en la Unidad Judicial. Ya inicialmente le llamó su atención algunas de las conductas de M. como por ejemplo querer mantener bajo control a los empleados mediante un trato que tildó de “humillante” haciéndoles comentarios despectivos o comentarios para con sus compañeras sexualizados y sobre atributos físicos los que también tenía para con ella si bien eran direccionados a congraciarse con la víctima. Posteriormente afirmó que su jefe tuvo otros acercamientos hacia ella, cuando se ofreció a trasladarla al lugar de trabajo, sumando luego su ofrecimiento a llevarla de regreso; indicó que en esas oportunidades le dijo insistentemente que lo invitara a tomar algo a su casa causándole incomodidad. Estas situaciones motivaron que M. E. P. T adoptara un trato más distante con él y describió que como respuesta su jefe la citó en reiteradas oportunidades para reprochárselo, la cambió de turno de trabajo al horario nocturno y le remitió a la oficina correspondiente un informe negativo de desempeño. En otras palabras, como respuesta a rechazar su proposición, comenzó un hostigamiento en su contra.

Respecto a cómo la afectó la situación laboral atravesada, dijo que: “la afectó, tenía

problemas para dormir, falta de empatía con la gente, desmotivación en lo académico, en todo. La situación que experimentaba en la Unidad Judicial estaba muy naturalizada al punto de llegar a dudar de sí misma y pensar que era ella la que estaba equivocada. Comenzó a cuestionarse por qué le tenía miedo, concluyó que la conducta de su jefe era tan sistemática que eso era lo naturalizado.”. Señaló que lo habló con sus

compañeros y algunos decían: “bueno, es así” y reflexionó “Éramos todos jóvenes, primer trabajo, nadie le iba a hacer frente al tipo” y que esto repercutió en el ánimo de varios de sus compañeros. “Pero en general la forma de salir de esa situación, lo que varios han hecho, es pedir el pase a otra oficina, nadie quiere sacar carpetas médicas porque está la idea de que uno queda como marcado”.

Señaló que ella pidió el cambio a otra oficina pero que nunca contó lo que pasaba en el lugar de trabajo, en general consideró que había mucho miedo entre los sumariantes, se sentían poca cosa, poner límites o reclamar derechos podía traer consecuencias y por eso no lo hacían.

Consideró que ese sometimiento era por la conducta de M., por su forma de manejarse sistemática y que eso venía de tiempo atrás aun cuando ella no estaba ahí y lo sabía porque habló con gente que trabajó y le contaban las mismas cosas. Sintetizó que había que tratar de complacerlo permanentemente para que no se enoje porque la consecuencia era que te cambiara al turno noche.

Creía que él tenía otra finalidad afectiva con ella, afirmó que la invitó a salir varias veces, incluso enviando mensajes por la red social Instagram – después lo desagregó-, siempre le decía que estaba linda.

Estimó que el hecho que ella haya marcado límites, que no quería nada sexo afectivo con él, no fue lo único que llevó al acoso laboral que tuvo con ella, sino que lo que él quería era demostrar que él era el que mandaba ahí. No importaba si estaba cómoda con el trato a los sumariantes, sino que él era el que decidía, “el que manda acá soy yo”, ese mensaje era muy claro, en especial o más intenso con las mujeres.

Respecto a su traslado a otra oficina dijo que formalmente lo pidió poco antes de que dejara de trabajar en la Unidad Judicial, que incluso había hablado varias veces con M. quien le dijo que la solicitud la tenía que mandar M. por su correo personal. Que así lo hizo y M. le decía “sí, sí” pero en definitiva no lo mandaba, no le daba importancia a lo que le decía, se hacía el que no escuchaba frente al resto de los compañeros y consideró que fue humillante. La última vez le dijo que de Recursos humanos me habían dicho que no lo había mandado; no me contestó y lo mandó después de ese reclamo. Esto fue en los últimos tiempos porque después de esto me comunicó que pasaba al turno noche.

En otro tramo de su declaración contó que en una oportunidad fue a Recursos Humanos de Policía Judicial por el tema de una marcación y

que ese mismo día, M. convocó a una reunión para escracharla porque había ido. Incluso dijo que M. reconoció que alguien le avisó que había ido; él aseguraba que siempre se enteraba de todo, que le avisaban porque tenía contactos muy cercanos. Afirmó que todo eso se lo decía a ella para sembrarle miedo, siempre se jactaba de sus contactos y hacía alarde de esto para meter miedo. Se vio en la necesidad de explicarle que había ido no para exponerlo sino sólo consultar por una marcación y que M. le pidió disculpas a ella porque se sintió en evidencia y cuando terminó la reunión, sin que hubiera nadie ya, le dijo: “Corazón, no es con vos, discúlpame”. Pues bien, este trazado que hizo la víctima del comportamiento de quien era su jefe se encuentra cabalmente respaldado por los elementos de prueba reunidos hasta al momento que dan cuenta de la conducta de hostigamiento sexual y laboral que tuvo con M. E. P. T., motivada en el rechazo a requerimientos para acceder a mantener un vínculo extra laboral y el señalamiento de conductas de violencia laboral motivadas por cuestiones de género.

La prueba a la que hacemos referencia es principalmente las declaraciones de empleados y empleadas que compartieron el lugar de trabajo a la fecha de los hechos, los informes remitidos por la Dirección de Policía Judicial y la pericia interdisciplinaria practicada sobre M. E. P. T.

Comenzaremos por las declaraciones de quienes se desempeñaron como sumariantes de la Unidad Judicial XXX, quienes ratificaron el comportamiento del imputado M. y de cómo este afectó a M. E. P. T.

El testimonio de M. P. P. ha sido crucial en la reconstrucción histórica de los sucesos tanto en el primer hecho cuyo tratamiento se efectuó párrafos más arriba y en el presente que tuvo como víctima a M. E. P. T. Sin lugar a dudas que la claridad y la solvencia de su exposición dan cuenta de un patrón de conducta del imputado el cual ha sido pormenorizadamente descrito por la testigo, realizando asociaciones y derivaciones fundadas que guardan concatenación y correspondencia con el resto de la prueba reunida.

En lo central M. P. P. dijo que M. E. P. T. ingresó a trabajar a finales del año 2016 en el turno tarde y ahí se hicieron amigas y que ya en el año dos mil dieciocho notó reacciones y comentarios de M. hacia ella que le recordaban lo que había pasado con M. P. P. L: la halagaba todo el tiempo, le decía que era linda, que se vestía bien, dijo una vez “yo con M. podría compartir hasta un par de medias”. Señalo que con el tiempo pasó

algo que para ella fue "lo obvio": la cambió al turno mañana; que M. E. primeramente dijo que no porque era muy temprano a las 07.00hs y que él le puso entonces un horario especial a las 08.30hs. Así fue que, ya trabajando a la mañana, un día M. E. se queda dormida y M. le dijo que su casa le quedaba de paso para buscarla para ir a trabajar; y así fue que la llevaba al trabajo todos los días y que todos sabían que pasar por la casa no le quedaba de camino, sino que lo hacía para avanzarla.

Manifestó que según creía, él avanzó, la invitó a salir, ella le dijo que no y ahí comenzó a hacerle la vida imposible, ubicando temporalmente esta situación alrededor del mes de marzo de dos mil diecinueve. Refirió que a partir de ese momento, cada dos semanas, la llamaba a reunión en la oficina de él, le preguntaba qué le pasaba, porqué tenía esa cara, que a sus compañeros les molestaba. Mencionó que M. le dijo a ella que le molestaba la actitud de M. E., que estuviera enojada pero que, en el plano laboral, nada tenía para objetarle. Del trabajo de su compañera afirmó que era muy buena empleada, diligente y trabajadora y era buen tenerla de compañera en el turno.

Narró lo que aconteció el último día de trabajo de M. E. P. T. en la Unidad Judicial, que fue el desenlace de toda la trama que expuso en su testimonio. Dijo que el día de la pelea final, llegó a trabajar y oyó desde el auto algunos gritos, cuando entró a la oficina vio a todos sus compañeros con cara de susto. Su compañera A. G. le dijo que había sido muy violento, que se quería ir y se sentía mal por lo que había pasado. Otra compañera que había llegado más temprano S. L. F. le dijo que caminaba como a media cuadra de distancia y los gritos de él se escuchaban.

Sobre lo que ocurrió concretamente en esa reunión lo supo a través de la propia víctima y que parte de esa conversación la escuchó del teléfono de M. E. P. T. porque lo había guardado. Indicó que el detonante de la discusión fue que primero le dijo que la iba a cambiar al turno noche el año siguiente, lo que especificó, era claramente un castigo, todos lo sabían. Pero luego, intempestivamente, la cambió a ese turno de un día para otro, así empezó, ese fue el tema de la reunión, para decirle eso.

Recordó los términos de la discusión: "Yo escuché la grabación que él le decía que la veían enojada –por él y por M. que estaba ahí- que porqué estaba así si ellos la querían, tanto así que la traía a trabajar todos los días y ella le contestó: sí también todos los días me escribías para que te

invitara a pasar a mi casa". El ahí gritó "sos una mentirosa", Ella le responde "tengo todo guardado" refiriendo a los mensajes y ahí, acorralado, le dijo "M., era un chiste eso".

Aquí subrayamos que la testigo, de manera plenamente coincidente con las manifestaciones de M. E. P. T., refiere cómo se inició el vínculo laboral entre su compañera y el imputado, el acercamiento bajo distintas excusas que hacía el jefe hacia ella, llamativamente reiterativo de la actitud que había tenido con su otra compañera M. P. P. L. y, finalmente, las consecuencias que tuvo M. E. P. T. en el plano laboral ante la negativa a los requerimientos de otra índole por M. Todo ello en un contexto laboral que ya hemos descrito en el hecho "primero" al momento del examen de su declaración al que remitimos y que aquí someramente mencionaremos para evitar reiteraciones.

En esta cuestión refirió los "chistes" permanentes que debía soportar hacia su persona y todos sus compañeros y compañeras en general, comentarios soeces u ofensivos, ejemplificó: "También otra respuesta muy habitual era "¿querés directivas?, la directiva es: chupame la pija". Incluso se agarraba los genitales y hacía el ademán. Todo tiempo menospreciaba nuestro trabajo".

En otro tramo de su declaración, dijo que ella muchas veces le dijo que no le dijera "gorda", lo miraba seria para que lo tome en serio pero que él camuflaba todo con que era un chiste. Afirmó que se sintió afectada por ese trato si bien no tanto al punto de faltar o pedir una carpeta médica.

Remarcamos que la testigo afirma que, si bien la afectaba negativamente el trato de su jefe hacia ella sin llegar al punto de menoscabar su salud, sí pudo advertir que no ocurrió lo mismo en el caso de sus compañeras M. P. P. L. y M. E. P. T. El hecho de que ella emocionalmente haya podido reconocer y hacer frente a esas agresiones del imputado, no la hizo desconocer, ni mucho menos negar, que ese comportamiento tuvo virtualidad para menoscabar la salud psicofísica de sus compañeras. Puesto en sus palabras, señaló: "Este año, las situaciones feas fueron en torno a M. E. Yo pensé que ella se iba enfermar, yo quería ayudarla, pero me daba miedo. Todavía la gran mayoría le tenemos miedo, no sé si hay alguien que no lo tenga".

Manifestó que sabía que M. E. había hecho una consulta a un psiquiatra por este tema que le había prescrito Clonazepam; que fue incluso con el certificado que ese médico le expidió medicina Laboral de Tribunales I

donde la atendieron dos psicólogas. Según supo, le dijeron que era víctima de violencia de género, que no iban a abrir una carpeta psiquiátrica porque

tenía poco tiempo trabajando y eso sería negativo para ella pero que harían una certificación para que no volviera al mismo lugar de trabajo.

En torno a la posibilidad de que ella o algunos de sus compañeros pusiera en conocimiento a alguna autoridad sobre lo que ocurría, dijo que nadie lo había denunciado antes por el miedo que le tenían. Si bien no los amenazaba coaccionaba de modo directo, sí repetía mucho que era amigo de M. que es director de Recursos Humanos; les decía que antes de que llegaran a esa oficina, él ya se enteraba. Le constaba que esto era así porque efectivamente le avisaban cuando iban a hacer cualquier consulta, citando el caso que dio la víctima cuando fue a la oficina de Recursos Humanos a consultar por una marcación y la reunión que por ese motivo hizo M. para exponerla.

Declaró además que advirtió la desidia de M. con las cuestiones de trabajo recalcando que esto fue M. P. P. L., acentuándose en sumarios de violencia familiar o violencia de género. Decía, puntualmente, que a la larga era peor para las mujeres.

Después de la pelea con M. E., según la testigo, él cambió radicalmente de conducta, presumiendo que intuyó que iba a ser denunciado y se vio acorralado por el tema de violencia de género, "...es bastante astuto y lo vio venir. Comenzó a tratarnos correctamente, a mí me decía por mi nombre y no "gorda culiada" o como me solía tratar. Entre nosotras hablábamos del cambio de actitud de él en el último mes, pero un día subí y me dijo "si te caes, me voy a dar cuenta por el ruido". Ahí bajé y le dije a mis compañeras "este tipo no cambia más".

El relato sobre la vivencia descrita por la víctima y de las consecuencias que tuvo, encuentran apoyo en las manifestaciones de su **psicólogo S. F.** quien fue su terapeuta mientras sucedían los hechos.

El profesional declaró que M. E. P. T. comenzó terapia psicológica con él a finales del año 2016 a la que asistía semanalmente –si bien de forma intermitente cada cuatro meses más o menos- hasta finales de 2019 que fue cuando ella dejó de trabajar en la oficina en la que se venía desempeñando. El motivo de la consulta dijo que fue la cuestión de trabajo y según lo que T. le decía, su jefe tenía un ejercicio de autoridad de tipo psicopático, abusivo y perverso. Su paciente relató episodios

demostrativos de un actuar, por parte del jefe, como si la oficina y sus empleados y empleadas formaran parte de su harem, podía decirles palabras y mensajes de contenido sexual como que tenía un miembro sexual tan grande como toda la oficina. Todo lo acompañaba con tocamientos casuales, haciendo que las mujeres se sentaran en sus piernas, o hacer masajes en la espalda, y cosas por el estilo. M. E. relataba que existían quienes condescendían a las peticiones del jefe, y formaban parte de su círculo de protegidos, y ella no aceptaba esas imposiciones o comportamientos abusivos y por eso la pasaba mal, era tratada por ese jefe como “caracúllica”, inadapta, demasiado seria, la ponía permanentemente como mujer a ella y a las demás en condición de objeto.

Recordó que dentro de la información que ella llevaba a la terapia, su jefe había mantenido algún tipo de vínculo amoroso con alguna de las empleadas y que le propuso a M. E. subir a su departamento y que lo invite a tomar algo, etc. Todo ello consideró, era indicativo de que le gustaba y que quería mantener un trato sexual amoroso con ella. El jefe la trataba como complaciéndola, llevándola en el auto a su casa y como M. E. no aceptaba sus propuestas e insinuaciones le planteó frontalmente que no aceptaba esas condiciones y que no quería que la buscara ni la llevara ni le hiciera favores porque él lo hacía para lograr el trato íntimo que se proponía.

A partir de allí, explicó, desde que ella le explicita que no va a tener ninguna relación con él por fuera del ámbito laboral, comienza una persecución con malos tratos, gritos, hostigamiento constante, cambio de horario de trabajo, recarga de tareas, hasta que M. E. decide irse pidiendo su traslado. Los gritos del jefe hacia ella se habían escuchado en toda la oficina y que ese fue el episodio final antes de trasladarse de dependencia.

Desde un comienzo advirtió que M. E. estaba angustiada, con estrés, desmoralizada, desmotivada, principalmente porque el comportamiento del jefe le provocaba un desborde

emocional que la desestabilizaba. Era su ingreso al poder judicial y por eso puede decir que de toda la terapia que mantuvieron el ochenta por ciento tenía que ver con las situaciones del jefe y de su trabajo, con las demás cuestiones relativas a su pareja y a su familia podía lidiar con soltura, pero lo que la desestabilizaba era lo del plano laboral.

Enfatizó que, al cabo de los años, 2017, 2018 y 2019, M. E. agudizó su sintomatología por la persistencia del conflicto con el jefe, la mantuvo con episodios de insomnio, estrés sostenido, inseguridad permanente, desmotivada para continuar con sus obligaciones, llanto cuando hablaba en terapia de su trabajo, etc. Ella sentía impotencia por lo que le estaba pasando con el jefe y sensación de inseguridad con respecto al futuro, subrayando que era su primer trabajo, que era en el Poder Judicial donde debía haber justicia, y ese jefe era la única cara visible del sistema judicial, no tenía conexiones ni otros recursos para sortear las insinuaciones iniciales y la ira posterior del jefe máximo de su oficina. No tenía a quien pedir auxilio.

Dijo además que el jefe de M. E. frenaba los pedidos de traslado ella sentía mucho miedo de que le hiciera un informe desfavorable, es decir, que plasmara la hostilidad que le deparaba -por la negativa a tener trato amoroso con él- en una evaluación de desempeño que le quedara en el legajo y de esa manera la dejara marcada laboralmente para siempre. Incluso, dijo que ella evaluó revalidar su título universitario en C. e irse a vivir allí de donde era oriunda. Esta alternativa le surgía por el creciente malestar que tenía con su trabajo y su perspectiva laboral.

En cuanto a los padecimientos que atravesó M. E. P. T. afirmó enfáticamente que el daño que sufrió fue significativo, la colocó hasta el día de hoy en una situación de inseguridad en la que siente que nunca es suficiente su desempeño, este malestar no pudo ser revertido porque la situación de sufrimiento se mantenía hasta finales de 2019 con el mismo jefe, es decir, no era posible la remisión de sus síntomas y malestares por la persistencia del vínculo laboral.

Estimó además que, tras la interrupción de las condiciones de trabajo (lo que sucedió a finales del 2019) podría M. E., con un entorno laboral saludable, reparar el daño que la situación le causara con una terapia de no más de un año, según podía inferir, de las características de la paciente y del conflicto. Proyectó también que, de repetirse situaciones como las vividas o similares, es muy probable que se reavive lo sucedido y vuelva a presentar la paciente síntomas como secuelas de lo sufrido.

En cuanto a las características del jefe de su paciente, según surgía del relato, llamó su atención la característica psicopática de su carácter, un hombre que no se cree perteneciente al Poder Judicial, él ES la justicia, su

frase más repetida era “acá adentro yo la tengo hasta la pared” –en referencia a su órgano sexual- lo que significaba la noción de su poderío, desu perfil perverso y narcisista, lo psicopático tenía que ver con someter a los otros al miedo, a la manipulación, a las amenazas, y de allí su poder de daño, y lo perverso tiene que ver con someter al otro como objeto de goce cosificado, en este caso las mujeres de la oficina –más allá de que fuera de la oficina también sus relaciones debían revestir esta característica porque no se es perverso sólo en un ámbito, sino que es toda una estructura perversa-, lo narcisista tiene que ver con que él se percibe centro de la vida o del espacio laboral en el que él ejerce este tipo de poder. Precisó: “Era permanente la broma sexualizada del jefe, “qué linda que estás, te llevo a la cama”, “qué lindas tetas tenés”, etc, acompañada de roces o tocamientos que sin ser en los genitales eran sexualizados, cargados de libido y demostrativos de la invasión del jefe en la soberanía del cuerpo de las mujeres que trabajaban a sus órdenes como empleadas....Este comportamiento sostenido, por parte del jefe, a M. E. y a las otras, fue minando su seguridad por el impacto de esta conducta en su psiquismo.”

Sobre las consecuencias de la experiencia vivida por M. E., ejemplificó que aún hoy cualquier corrección en el trabajo la percibe con una carga desproporcionada, siente que no está siendo eficiente y ello tiene que ver directamente con el impacto que aquella situación le causó y aún persiste. Otra persona que hubiera tenido otras experiencias laborales quizá no hubiera sufrido el desborde que M. E. padeció porque justamente era su primera experiencia, su único y primer jefe y en el ámbito del poder judicial donde debía reinar la ley. La manipulación que observa en este jefe es “te doy estas prerrogativas a condición de aceptar mis deseos” esto relacionado al poder y a la cuestión del juego sexualizado.

Remarcaremos aquí varios puntos salientes del testimonio de F.; en primer lugar, su conocimiento de los hechos, volcados en la declaración, se corresponden con los que M. E. P. T. ha declarado en la causa, lo que da cuenta de una versión única que se ha mantenido invariable a lo largo de la investigación tanto en sede judicial como frente a otros interlocutores, por caso su psicólogo. Es cierto que F. conoció de los hechos a través del relato de la víctima, mas no surgen elementos que mengüen la verosimilitud de la declaración o lleven a sospechar de un relato armado alejado de la realidad en la versión que introduce solo para perjudicar la

posición del imputado. El contexto en el que la víctima le hizo saber de lo ocurrido también apoya esta valoración, pues era un profesional de la salud al que la víctima concurría semanalmente a tratar aspectos de su vida personal.

En este sentido, la **pericia interdisciplinaria** practicada sobre M. E. P. T. da cuenta de la ausencia elementos compatibles con: "...manipulación, fabulación, confabulación, mitomanía o distorsión de la realidad en el contenido del pensamiento...".

En segundo lugar, de la simple lectura surge evidente la cabal coincidencia en la opinión profesional que efectúan los terapeutas de ambas víctimas –hechos primero y segundo- acerca de la conducta abusiva y manipulativa –entre otras- que como jefe tenía M. Profesionales que, agregamos, no surge que hayan tenido contacto profesional entre sí. Tanto F. cuanto T. O. observaron que M. se comportaba de modo condescendiente con las víctimas sin que estas lo requiriesen, para luego insinuarse o directamente poner en evidencia su finalidad vincular sexo afectiva. También describen el temor de una y otra por las consecuencias que podía traer aparejada una negativa a los requerimientos del jefe, el temor por las consecuencias (informe negativo de desempeño, traslado al turno noche) y la cosificación de las empleadas mujeres, haciendo constantes referencias a sus atributos físicos, con comentarios sexualizados, o bromas del mismo tenor. Estas apreciaciones, basadas en el relato de las víctimas, en las características del vínculo jefe-empleada y las conductas de M. que revelaron rasgos de carácter, dan cuenta del patrón de conducta que tenía en la dinámica de trabajo, atravesada por cuestiones de género respecto a las empleadas, destinatarias de bromas o comentarios que las reducían a cuestiones corporales o sexuales. En otras palabras, las apreciaciones de los terapeutas dan cuenta que los comportamientos del imputado no fueron hechos aislados o simples ejercicio de una autoridad rigurosa, sino que como lo describen víctimas y otros empleados y empleadas, era abusivo y violento.

Otro dato de relevancia que incorpora el testimonio de F. es el del padecimiento que ese vínculo abusivo produjo en la víctima y el desequilibrio psíquico que esto implicó. Esto se encuentra corroborado, a su vez, por las conclusiones de la **pericia interdisciplinaria** practicada sobre M. E. P. T. que determinó la existencia de daño psíquico que sufrió

la víctima, compatibles con el resto de la prueba reunida hasta aquí y que da base a la hipótesis que sostenemos.

En efecto, surge que: “1) fue posible establecer, a través de la aplicación de la entrevista clínica y lectura de constancias obrantes, que la Sra. M. E. P. T. habría padecido un menoscabo alteración de orden psíquico ... en relación directa con los hechos que se investigan. 2) se estima un daño psíquico leve, caracterizado por “deterioro, disfunción o trastorno o desarrollo psicogénico o psico-orgánico, que afectando sus esferas afectivas y/o volitivas y/o intelectual, limita su capacidad de goce individual, familiar, laboral, social y/o recreativo” Todo ello resulta una reacción vivencial anormal de tipo leve.. reacción anormal neurótica, de tinte histerofóbico como así también obsesivos. Se advierten de manera subyacente elementos fóbicos depresivos tras una fachada conductual con acorde adaptación a la realidad. 3) La relación vincular con el denunciado habría sido asimétrica en virtud de la jerarquía institucional (jefe-empleado) ostentada, manteniendo la entrevistada una actitud de respeto por las normas y pautas institucionales establecidas. Se advierte de su relato, del examen semiológico retrospectivo de la entrevistada y del análisis de la lectura de constancias obrantes que habría vivenciado situaciones de acoso laboral (violencia verbal y violencia de género) por parte de quien sería su jefe en ese momento, que si bien le produjo una situación de estrés fue tramitada con recursos yoicos resilientes que denotan fortaleza psíquica estructural.4) No se observan, tanto del análisis semiológico como de las técnicas psicológicas implementadas, elementos compatibles con: manipulación, fabulación, confabulación, mitomanía o distorsión de la realidad en el contenido del pensamiento...”. Mencionaremos en este punto que se encuentran incorporadas documentalmente a la causa constancias de informes remitidos por la Oficina de Clima Laboral (ff. 42) del que sedesprende que M. E. P. T. solicitó una entrevista el 29/10/2019 en la que relató la situación conflictiva con su superior, haciendo referencia a hechos de maltrato laboral y situaciones de posible acoso sexual. Como resultado de la intervención de esa área se dispuso su reubicación en otra oficina del edificio de Tribunales II y, según se dejó constancia, se sugirió realizar la denuncia.

Es tiempo ahora de analizar los testimonios de otros empleados y empleadas que se desempeñaron al tiempo en el que tuvo lugar el

segundo hecho, se trata de los empleados A. A. E. R. O. S., S. J. S., S. L. F., S. B. S., A. G., E. D., M. V. G, M. G. G. G., P. B. C., L. M., M. F. A. Q. **A. A. E. R. O. S** declaró, en lo que aquí interesa, lo que supo que había sucedido con M. E. P.T., señalando que durante el año dos mil diecinueve su compañera tuvo muchas discusiones con M. y con el jefe de área quien se plegaba a los planteos de aquél; según dijo, le recriminaban la mala cara, que no trabajaba a gusto pero no había cuestionamientos a su capacidad de trabajo. Un día dijo que llegó a trabajar y se enteró que había habido una discusión violenta, muy fuerte, a los gritos que se escuchaban desde debajo de la oficina y que a raíz de ello, a M. E. P. T. la habían pasado al turno de la noche.

Sobre su compañera, dijo que era la única que “le paraba el carro” con los comentarios groseros y que después de esa pelea, M. cambió radicalmente su actitud, “bajó lo decibles de forma abrupta en la forma de dirigirse a las mujeres, dejó de hacer chistes, cambió el lenguaje, el comportamiento corporal hacia las mujeres”. Comentó esta situación con otro compañero quien le dijo “este está cagado” en referencia a que estaba asustado por lo que podía venir, ya le había dicho a S. B. S que le había molestado que M. E. lo haya acusado de acoso.

Relató que luego de esa gran discusión, M. dijo que ella había pedido carpeta psiquiátrica, la expuso diciendo que lo hacía para salir de la oficina, para conseguir el pase. Opinó que él “puso el peso sobre la compañera por lo que le había tocado vivir diciendo que se sacaba carpeta como excusa para no seguir trabajando”. Hubo un rechazo generalizado sobre lo ocurrido, salvo las tres chicas que trabajaban en el turno mañana A. G., M. G. y L. M. Resumió que Nadie quería vivir lo que le había pasado a M. E.

Caracterizó los comportamientos de M. como alguien que generaba roce entre compañeros, que sembraba temor, lo infundía; convocaba a reuniones “para exponer y quejarse por la forma de trabajo que tenían”, en cuestiones de poca importancia en las que nadie entendía bien por qué hacía una reunión para eso pero que según su apreciación, “lo hacía medio de patrón de estancia para marcar la autoridad de él”.

Tenía un trato grosero permanentemente, cuando cualquier empleado o empleada subía a pedirle directivas en sumarios, el respondía “las directivas son: chúpame la pija”. Otra frase que utilizaba es “el dueño de la Unidad Judicial soy yo”, decía “no” porque el dueño soy yo. Incluso les

decía que si iban a recursos humanos al primero que iban a avisarle era a él porque L. M. era su amigo y le avisaba quién era el sumariante que estaba generando la queja, en clara actitud de intimidación hacia los sumariantes para que no fueran a exponer nada. Manifestó que, mediante esa estrategia, según su parecer, lograba sometimiento y se

mantenía en esa forma de trabajo que le aseguraba también mantener esa forma de tratar a las mujeres, él estaba a gusto con eso. Según creía su jefe sabía que no estaba bien, pero quería mantener esa comodidad, a modo de patrón de estancia.

Precisó actitudes de esa naturaleza, en el trato con sus compañeras, particularmente con

A. G. Dijo que la primera reunión a la que asistió ella estaba sentada sobre su falda, dándole la espalda a él, había otros compañeros, pero lejos de sorprenderse tenían la situación totalmente naturalizada y seguían hablando entre ellos, ya era algo que todos tomaban como normal, por lo menos en el turno mañana. Pasado el tiempo, ya trabajando en el turno tarde, vio a A. G. varias veces, de forma habitual sentada en la falda de M. Recordó que, en una de esas oportunidades, M. se le acercó al oído de ella y le dijo “¿qué pasa si a mí ahora se me para la pija?”. Mientras hacía eso, seguía hablando con otras personas, hacía chistes en una actitud que tildó de canchera.

Afirmó que él era el jefe y nadie le contestaba de igual modo a como él se dirigía a los empleados, porque siquiera lo hubiera permitido, el jefe era él.

Agregó que tenía trato diferente con mujeres y varones. Con las mujeres siempre buscaba como el contacto físico como a través del abrazo, tomándolas desde la espalda o les respondía “sí, corazón” era su respuesta con las mujeres, como buscando que ellas le tomen cariño o afecto. “Tenía mucha diferencia de edad con las chicas entonces generaba como protección sobre las mujeres, era jefe, lo hacía notar, de autoridad. Pero después les hacía chistes porno, esa era la situación”.

M. hacía comentarios humillantes a sus compañeras, algo que tildó de sistemático, con gritos y delante de todos. Consideró que estas conductas que tenía su jefe significaban una carga para los varones también porque los hacía en su presencia. Mencionó que su compañero S. J. S. quien se

desempeñaba en el turno mañana que había decidido no subir más a la oficina ni a charlar ni a preguntarle cosas por el modo vulgar como se dirigía a sus compañeras de turno. Sostuvo que la cuestión era diferente con los varones, hablaba como si estuviera en un asado, siempre de mujeres, tenía un lenguaje muy grosero, todo el tiempo. Por ejemplo, dijo, cuando una compañera se iba o llegaba le decía “gorda puta, ahí viene el venado a buscarte”, y que sus compañeras –M. G. y M. P. P. agachaban la cabeza, no contestaban y se iban.

Desde su experiencia, contó que en una oportunidad tuvo una discusión con su compañera M. E. P. T., y como M. tenía cierto interés en ella o buena relación, quiso mostrar afinidad con ella, entonces lo pasó al turno noche. Indicó que fue este uno de los motivos que generó el cambio de turno y que básicamente tenía que ver con un encono hacia él porque no le festejaba los chistes que hacía a las mujeres, le reprochaba que iba a trabajar “con cara de culo” lo cual podía deberse a que iba a trabajar a disgusto por lo que pasaba. Hacía una sobrexposición sobre su modo de actuar y de su autoridad, evidenciando que él ponía los premios y los castigos.

Recordó que, puntualmente, cuando lo cambió de turno de trabajo, le gritó “te buscas a donde ir”, y al tiempo le hizo un informe negativo de desempeño, pese a lo cual le renovaron el contrato para continuar trabajando.

Pasemos ahora al testimonio de **S. J. S.** quien brindó un pormenorizado detalle de cómo era el ayudante fiscal M., como jefe en la Unidad Judicial y lo que supo que sucedió con M. E. P. T. en particular.

Explicó que trabaja en la Unidad Judicial XXX desde el año dos mil diecisiete, que ingresó en el turno noche durante los primeros seis meses, período en el cual no tuvo contacto con M., quien era el ayudante fiscal y de quien sólo oía rumores acerca de su forma de ser y del funcionamiento. Se decía que era mujeriego, autoritario, que no había que enfrentarse a él porque te iba a ir mal sobre todo en el reparto del turno, trasnoches y fines de semana. Tras ser movido de turno a la mañana, pudo confirmar lo que se decía sobre él. Dijo que lo primero de lo que se dio cuenta es que no era que él era “mujeriego”, porque le gustaran las mujeres, sino que era un acosador. Argumentó que esto lo veía así por la forma que él tenía de dirigirse a las empleadas, que todo esto estaba todo muy naturalizado y era la cotidianidad de la Unidad Judicial.

Citó como ejemplo de esas formas que presencié cuando M., en al menos tres oportunidades distintas, le puso la tasa debajo de los pechos, casi debajo del pezón, a una compañera que estaba amamantando porque tenía un bebé que había nacido hacía poco como que iba a extraer leche de ahí para tomar, lo que consideró “una actitud invasiva terrible”. Dijo que esta compañera, M. G., lo relativizaba, como que ella creía que en cierta forma “él es así”.

Otra frase que dijo que repetía mucho y, concretamente, recordaba que se la dijo a L. M. es “no me querés tomar la lechita”, sin ningún tipo de contexto para eso, se lo decía de la nada y en varias oportunidades a A. A. G. le dijo “no me querés hacer un pete”, estando todos en la oficina tomando denuncias e incluso estaba presente una denunciante que supuso llegó a escuchar porque lo miró con cara extrañada. A. G. contestó “rajá de acá, Gordo” con cara de enojada.

Agregó que M. tenía un trato diferenciado para con hombres y mujeres en cuanto al acoso que ejercía sobre estas últimas si bien ejercía violencia laboral sobre todos, indistintamente. Con las mujeres, dijo que se les tiraba encima, las abordaba por completo, no era un abrazo cariñoso. A M. E. P. T era una de las personas a las que más se lo hacía. En general, las tocaba en el cuerpo cuando las abrazaba, pero a veces también en lugares inapropiados.

Él opinaba siempre del cuerpo de las mujeres y siempre las hacía objeto de comentarios a S, a S. L. F también; siempre le decía algo del tamaño de sus caderas, oyó decirle “como te debe nalgear tu novio”. Principalmente a L. M. pero también a otras chicas, cuando le iban a pedir directivas en sumarios él contestaba “la directiva es: chúpame la pija”, acompañandoa veces el gesto de agarrarse el pene con las manos haciéndoles una seña. Enfatizó que eso lo hacía con dos finalidades, para ser obsceno con las mujeres y para evadir sus responsabilidades en dar directivas en los sumarios.

Explicó que M. nunca coaccionó ni amenazó de modo expreso o directo, sino que era un sistema que estaba instalado y naturalizado, ese sistema de castigos, había grados depende cuánto lo enojara o cuánto le cayera bien o no la persona. Si uno no le festejabas los chistes, si cuestionabas o replicabas algo, podía castigarte no hablándote por unos días le decíamos “cono del silencio”, o con sobrecarga de turnos, feriados, trasnoche etc. o el peor de todos era pasar al turno noche. Eso para los de la mañana que

tenían ese privilegio.

Él siempre decía “yo soy el dueño de la Unidad Judicial, acá se van a hacer las cosas como yo diga o porque yo quiero”. Otra cosa que hacía era decirnos que tuviéramos cuidado con lo que íbamos a decir a Recursos Humanos porque el primero que iba a enterarse era él, se jactaba de los contactos que tenía en el Ministerio Público si bien dudó que esto fuera así. Describió S. J. S el temor que le generaba esa advertencia, al punto que, al morir su madre en una feria, durante muchos meses estuvo sin saber si podía tomar los días de feria porque se habían superpuesto con los de duelo. “Yo pensaba: llamar o ir a Recursos Humanos es lo peor que puedo hacer justamente pensando en lo que él nos decía y también en que tomarme esos días estaba mal visto por él, salvo que fuera para sí mismo. Él no quería que fuéramos a Recursos Humanos porque su miedo era que deschaváramos el régimen medio raro que él había puesto en la Unidad Judicial, eso era una idea de él, el sistema”. Recordó que una vez hizo una reunión para exponer a M. E. P. T. que había ido a preguntar algo a Recursos Humanos relativo a una licencia.

Describió que el jefe de área M. F. A. Q. siempre fue funcional a la violencia laboral que ejercía M. pero que era muy correcto y nunca tuvo las conductas como las que tenía M.

Afirmó que lo que le hizo a M. E. P. T. fue de lo peor que pasó. Narró que M. le dijo un día “que no la bancaba más a M. E. por la cara de culo, que se la iba a sacar de encima”. Dijo que al comienzo M. E. tenía una buena relación con M. pero que algún momento se quebró sin saber por qué y desde ese momento él le empezó a hablar mal de ella, dijo que tenía cara de culo, que así no se la iba a querer coger nadie, esto lo decía frente a todos cuando ella no estaba. Por su parte M. E. le contó que él la cito a su oficina a decirle que la veían mal porque tenía esa cara. Finalmente, dijo, todo estalló cuando M. A. Q le pidió algo a M. E. y ella le dijo que ese trabajo era de él, ese día ella verdaderamente estaba muy ocupada, y ahí la empezaron a atacar, M. y M. A. Q., con que ella no obedecía órdenes, todo a los gritos, principalmente de M. que estaba muy enojado, tanto que el mismo se sintió mal y se retiró. Explicó que M. E. le hacía frente, en lo del contacto a ella no le gustaba que la abrazara, se lo decía y él le decía que era una chilena antipática, que a los chilenos no les gustaba que los toquen. En esa reunión precisamente le dijeron que la

pasaban al turno noche.

*Después de esa discusión M. hizo un cambio de conducta, el lunes siguiente cuando llegó M. dijo que pensaba en querellarla a M. E. porque sabía que ella le iba a presentar una denuncia falsa. Supuso que si M. E. lo denunciaba era por una situación de acoso, pero por algo que él no conocía porque el refirió a algo que mencionó M. E. que había dicho algo de mensajes, pero no sabía qué era. **Su cambio de actitud fue notable, que se debió a que se veía venir la denuncia, porque la vio a M. E. en una actitud muy firme. Recordó que M. dijo delante suyo que “iba a hacer que M. E. “tuviera que pedir la carpeta psiquiátrica”.** Agregó que M. E. estaba afectada, pero habló a tiempo, logró reubicarse y está a gusto.*

*S. B. S expuso su temor “Yo sentí temor este último tiempo, aun cuando él ya se había ido porque no sabía lo que iba a pasar, si lo iban a pasar a otra oficina y en el futuro me lo pudiera cruzar o si volvía a la Unidad Judicial. Yo sabía que si volvía no me podía quedar ahí. Recién sentí más alivio cuando lo vi que abandonó el grupo de Whatsapp de la Unidad Judicial, como que pensé que se había dado cuenta de que no podía volver ahí...”. Pasemos ahora a la declaración de otra de las empleadas que se desempeñaba en la Unidad Judicial XXX al tiempo en el que sucedió el hecho nominado segundo, **S. L. F.** Dijo que trabajó en esa oficina desde septiembre del año dos mil diecisiete y que ingresó primeramente al turno noche. Comentó que apenas llegó sus compañeros le dijeron que a M. no le gustaba que sacaran licencias por art. 43 e incluso médica tampoco, esto lo corroboró cuando oyó de boca de su jefe decir en relación a las licencias por embarazo “embarácese una por vez” y aclaró que si bien lo decía en tono de broma, pero claramente que no le parecía un chiste, esto también dichos por sus compañeras que han tenido hijos.*

Relató que estuvo un año y medio más o menos en el turno noche y en marzo de dos mil diecinueve pasó a la tarde porque a una compañera M. L. la castigaron pasándola a la noche, agregando que esa compañera tuvo muchos problemas con M. porque la recargaba los fines de semana, la ponía después en trasnoche habiendo trabajado el feriado inmediato anterior; ella le hacía reclamos por el grupo de Whatsapp y lo dejaba en evidencia entonces como castigo para ella, la mandó a la noche y así pasó al turno de la tarde. En ese momento comenzó a tener un trato más

cercano con M., al principio “había buena onda”, él era amable en el trato, no obstante, le hacía burla todo siempre como en tono de broma.

Dio como ejemplo de esas burlas que una vez comentó que iba a una nutricionista y él le decía “Polaca, estás explotada”, “sos la mujer de Agustín Krevi” enterándose por él que era el hooker de Los Pumas, equipo de rugby, como queriéndole decir que estaba grandota. Esto también lo hacía con otras compañeras, por ejemplo, a M. P. P. le decía “gorda puta”. Explicó que a ella no le gustaba lo que le decía, pero no encontró otra forma de hacérselo saber más que riéndose, no quedaba otra opción. Si tomaba otra postura, sabía que la iba a pasar mal, entonces lo tomaba como chiste.

En sus palabras dio cuenta de su actitud en relación a su jefe “En cierta forma lo naturalicé, es feo decirlo, pero era un jefe y si vos respondías mal la respuesta era el “cono de silencio” como le decíamos nosotros, que implicaba que no nos hablara o si la situación continuaba el

miedo al cambio de turno como castigo, al turno noche. Se sabía que el turno noche era para los nuevos, algunos, y para los castigados. A mí me decía cosas del culo, como que tenía el culo grande. En una oportunidad, no recuerdo bien cómo me dijo, pero me dijo algo así como “Polaca a vos te gusta que te palmeen” y aplaudía las manos. Yo ahí me di media vuelta y me fui, yo le decía “no te voy a contestar porque sos mi jefe”. A veces le decía “andá a cagar”. Una vez yo estaba en su oficina y él estaba hablando con alguien y le decía “hoy tuve cinco erecciones” yo comenté algo como que dejen de hablar de eso y él me decía “cómo me divierto con vos”, él disfrutaba de hacerme sentir incómoda, yo me daba cuenta de eso. A mí me contó S.J.S. que en el turno mañana M. y creo que M. también, armaron una lista donde anotaban, por ejemplo, el mejor cuerpo de la unidad judicial, la mejor ropa interior, el mejor culo, el peor cuerpo. ...Siempre referido a mujeres.”

En cuanto al **trato hacia las mujeres** dijo que les hacía comentarios de modo permanente y que el hostigamiento verbal no lo tenía hacía con los varones. Citó también una oportunidad en la que tomó una denuncia y olvidó preguntar la fecha y le dijo “...acá no hiciste esto, mirá como tomaste la denuncia, te voy a hacer que la cites de nuevo a la mujer que denuncia y no te pongo que sos mogólica en las directivas digitales porque te quiero. Eso no está bien, que me diga así..”.

Indicó que cuando llegaba a su trabajo, en su turno, tenía que subir a

saludar y conversar con él porque así lo quería. Esto se lo hicieron saber sus compañeros cuando se cambió de turno, tenía que subir y quedarse a hacer "sociales", porque si no lo hacía venía el cono del silencio. Precisamente en ese contexto de "sociales" es donde se daban las burlas que la tenía como blanco a ella, a M. y otras compañeras. Mencionó el caso de L. M. quien le contó que estando embarazada le decía que le habían crecido las tetas lo que provocaba que se fuera llorando de la Unidad Judicial. Incluso explicó que L. M. "le paró un poco el carro" pero que cuando esta volvió a trabajar de su licencia por maternidad la paso al turno noche. Después de lo que pasó con su otra compañera M. E. P. T. le llamó su atención lo molesta que estaba la misma L. M., estaba como enojada y que S. J. S le dijo que cuando están trabajando a la mañana, se quebraba y lloraba. Percibió que su compañera tenía sentimientos encontrados y reflexionó acerca de que su compañera podía estar atravesando el "círculo de la violencia" con sentimientos de auto culpabilización.

A otra compañera P. C. le decía "andá y volvé así te miro el culo". Señaló que esta compañera lo enfrentaba sola, le reclamaba y por eso se llevaban mal y que le admitió a P. C. que si bien estaba de acuerdo con sus planteos no quería plegarse a estos para que no la pase al turno de la noche.

Respecto a los tocamientos o acercamientos físicos que tenía M. con otras compañeras, dijo que le resultaba incómodo ver eso porque no lo consideraba apropiado para el lugar. Que incluso comentó con otros compañeros como que se naturalizó. A ella en particular, le tocaba en la cintura, las "chichas, ella le decía "no me toques las chichas", en un tono así medio como en broma porque "si me enojaba, no sabía lo que podía pasar". En otra oportunidad, dijo, tuvo que subir a buscar unas constancias a su oficina y M. le contestó "ésta" haciendo una seña como agarrándose los genitales, por lo que tuvo que regresar después a pedírselas al jefe de área. Otra frase corriente en el trato que le dispensaba el Ayudante Fiscal era "chúpame la pija". Dijo que otra compañera A. G se sentaba en la falda si bien aclaró que su impresión era que ella lo hacía porque así lo decidía, que también vio que el ayudante fiscal le introdujo la mano por debajo de la blusa, todas actitudes que le causaban incomodidad.

Respecto de otra de sus compañeras S. B. S. mencionó que ella le solía hacer masajes en la espalda a M. y que según lo que ella decía lo hacía

voluntariamente, que no recordaba cómo fue que comenzó pero que luego se instaló y fue algo habitual. Pese a eso le cuestionó a su compañera hasta qué punto eso fue voluntario y estimó que inconscientemente ella le quería caer bien a él porque quería trabajar a la mañana. Tuvo una mirada crítica en relación a esta dinámica poniendo de relieve que S. era muy exigente con su trabajo y quería que vieran que trabajaba bien, pero eso no era un criterio que iba a ser tenido en cuenta para el paso del turno. No era tomada en cuenta su capacidad sino si le caía o no bien a M. y entendió que lo del masaje quizás había sido para conseguir su pase al turno mañana.

Refirió que en cuanto a los turnos u horarios de trabajo era un sistema de castigos, como le pasó a ella, por ejemplo, de pedir un día de licencia para un casamiento y terminar en turnos tres días de semana seguido. “Uno estaba como acorralado” en el sentido que eran decisiones de su jefe que no se podían hablar. Supo también que hizo informes negativos a A. R. S, en este último caso creía que era porque tuvo alguna relación con M. E. y suponía que M. lo tomó por ese lado, le dio bronca y le hizo ese informe, era un problema ya personal de A. R. S. y M. por eso.

Aseveró que todos en la Unidad Judicial le tenían miedo, que los recargara en los turnos, que le hiciera un informe negativo, pensaba en cómo se verían en otros lugares si pedía un pase, que pensarán que armaba lío en el gremio. Le generaba temor también porque M. se jactaba de la llegada que tenía en Recursos Humanos con M., entonces era temor por lo que pudiera pasar.

Contó el episodio en el que organizó una reunión para exponer que M. E. fue a hacer una consulta a Recursos Humanos y ahí les dijo “si ustedes ponen un pie en Recursos Humanos, a mí me está sonando el teléfono, que M. levantaba el tubo, lo llamaba y le avisaba porque era su amigo.”; dijo que él hacía eso porque quería trabajar a su forma, no quería que lo expusieran allá para cambiarlo.

Concretamente sobre lo que le pasó a su compañera M. E., según sabía, fue que se pidió el pase a otra Unidad Judicial porque estaba cansada de las denuncias y del tipo de trabajo; M., entonces, le ofrece el turno mañana y que entrara a las 08.00 para que no fuera tan temprano. Supo además que él la pasaba a buscar a M. E. por la casa y la llevaba a la Unidad Judicial además en los días que él se iba a comer a la casa de la madre, la llevaba de vuelta a las 14.00hs. Esto lo sabían porque él lo decía y

lo veían. Tras un tiempo de manejarse así, se empezaron a llevar mal. S. J.S . que estaba por la mañana le contaba, por ejemplo, “hoy se peleó con M., con M.”, siempre por cosas de trabajo.

Recordó que en la última pelea, estacionó el auto como a veinticinco metros de la Unidad Judicial y desde ahí escuchaba los gritos de él. M. E. bajó con muy mala cara, no daba para preguntarle lo que había pasado, pero se enteró luego que había sido porque M. cuando la dejaba en la casa le decía que cuándo lo iba a invitar a pasar o le contestaba historias de Instagram diciéndole cuándo lo iba a invitar al balcón a tomar sol. En esa discusión, ella le dijo que él la estaba acosando; él le gritó que era una mentirosa y por eso fue la pelea. Era el último día de M. E. en ese turno porque la pasaron a la noche, pero no volvió más a la Unidad Judicial. M. les comentó luego que M.E. se había pedido una carpeta psiquiátrica pero después M. E. les dijo que en realidad le habían hecho un certificado de que no podía volver a ese lugar de trabajo.

Haremos alusión por último al testimonio de **S. B. S.** Dijo que ni bien ingresó en el año dos mil dieciocho el trato de M. para con ella era bueno, con la distancia de jefe a empleada pero que después entró en confianza y le hacía comentarios fuera de lugar o con malas palabras. Agregó que siempre hacía la aclaración que eran en tono de chiste y eran de contenido sexual. A. M. le decía “gorda puta” o a S. le decía que estaba gorda o que el culo lo tenía gordo, pero lo que más le chocó fue el trato que él tenía con A. se sentaba en la falda de E. M. Reconoció que todos lo hacían para caerle en gracia a él, que ella leyó ese juego que tenía en el que si uno le festejaba los chistes o era su amiga estaba todo bien. Ella formaba parte del grupo de empleadas preferidas y admitió hacerle masajes primero voluntariamente y luego porque se los pedía. En una oportunidad dijo que le metió la mano por debajo de la camisa, también lo hizo con A si bien ella era más despreocupada. A su ingreso a la unidad judicial otros compañeros le advirtieron que a M. no le gustaba que sacaran faltas particulares, que hicieran cursos, que estudiaran o sacaran carpetas médicas.

Explicó que “... **En general no había que quejarse. La consecuencia era que te ponía más turnos o trasnoche y el mayor castigo era pasar al turno noche, era un turno castigo. Ahí iba la gente que él no quería ni ver. El mayor beneficio era el turno mañana. Yo creo que, si no hubiera habido esa consecuencia, yo no le hacía los masajes. Ese**

trato era palpable, ese sistema se veía”.

Recordó también que cuando ella subía a buscar agua, M. le tiraba besos o hacíachistes de mal gusto con cosas relacionadas a la sexualidad o al cuerpo, hechos que su mente tenía ya bloqueados. Ejemplificó comentarios que hacía, si era calor hacía algún comentario que se sacaran la ropa si hacía frío decía “que lindo que está para ponerla o coger, por qué no nos vamos”. Los chistes sexuales siempre eran relacionados a las mujeres y cuando hacía de varones eran relacionados a la homosexualidad, como que eran homosexuales y el más macho era él.

Refirió que siempre buscaba abrazarla que lo hacía con algunas mujeres, por caso con A. G., S. L. F., L. M., a veces con M. E. P. T., A. P.C. en una oportunidad salió de su oficina y la llamó para que volviera “para que cuando se diera vuelta le mirara otra vez el culo”, la propia P. le contó esto y que en esa época se iba llorando todos los días de la Unidad Judicial. A

M.P.P. le decía frente a todos los compañeros “Gorda, ¿cuando armamos una culiandanga?. Tantos años acá y no toqué ni una teta”.

Dio cuenta de otras situaciones en las que se dejaba ver que M. quería tenerlos bajo control. Por caso, dijo que se notaba que no quería que viajaran, estaba muy pendiente de dónde íbamos de vacaciones, quería que el trabajo fuera “nuestra vida y nada más” en una actitud que entendió era de resentido y que por eso no permitía compensar fería en otra fecha que no fuera enero y febrero o julio y los días que seguían inmediatamente. Se valía del jefe de área M. F. A. Q. quien asignaba las personas que trabajaban en fería a último momento para que no pudieran sacar algún pasaje. Otra situación de control la advirtió cuando ella ponía fotos en las redes sociales cuando salía; M. las veía y siempre hacía algún comentario sobre la foto, dónde había salido o ¡qué fotito pusiste!, en cierta forma los controlaba, dijo. O también lo hacía si subía una foto de una juntada entre los compañeros y les decía “ah, no me invitaron, o no invitaron a tal”.

Cuando M. empezó a buscar el pase, se hicieron visibles los problemas entre ella y M., se notaba el trato distante, a veces él no le hablaba lo llamaban “cono de silencio” que lo hacía para que la persona escarmentara. Por su parte, M. E. P. T. ya no subía a hacer las sociales, se quedaba abajo y M. hacía notar que no le gustaba que los sumariante no subieran a hablar con él, “nunca ibas a pasar a la mañana si hacías

eso". El turno mañana estaba armado con gente con la que él se sentía cómodo, le festejaban los chistes o no se quejaban de nada. No era por capacidad de trabajo o antigüedad.

En un momento L. M. le dijo que se hablaba en la oficina de M. que iba a pasar a la mañana pero que luego le dijo que M. había visto una foto de ella en Instagram junto a M. y no le gustó que se junte con ella entonces no la cambió de turno.

En el transcurso del año dos mil diecinueve informó los turnos para el año siguiente en el mes de septiembre lo cual fue muy temprano porque nunca los daba con tanta anticipación. Le resultó llamativo y luego estimó que fue para dejarle claro a M. que ella iba a pasar a la noche en marzo del 2020.

Mencionó que el año anterior M. pasó al turno mañana, incluso tenía un horario intermedio y ahí estaba todo bien entre ellos. El conflicto empezó porque según ella le contó algún tiempo después, él la pasaba a buscar para llevarla al trabajo o la devolvía a la casa y empezó a comentarle cosas en redes sociales y la invitaba a tomar un café. Él decía que era porque ella había pedido el pase y no le veía que ella tuviera ganas de trabajar. Él a eso lo sintió como una traición.

Describió lo notable que era el trato de M. hacia su compañera M. "M. tenía una cosa especial con ella, a él le gustaba por eso la pasó a la mañana, la buscaba por la casa. Había un trato especial hacia ella. En un momento creo que él se entera que M. se veía con A., entonces lo pasó a él al turno noche porque eso le molestó y por otras cosas laborales. A la distancia en el tiempo se leen esas actitudes que él tenía hacia ella, quizás en ese momento no. Cuando ella le dice que se quiere ir, ahí empezó a agarrársela contra M. Lo que él decía era que ella tenía mala cara porque se quería ir."

Al igual que el resto de sus compañeros, afirmó que era un comentario suyo frecuente que era el dueño de la Unidad judicial, que siempre quería marcar que era el jefe. Dijo que una cosa que le advirtieron sus compañeros era que a él no le gustaba que fueran a Recursos Humanos porque él se enteraba. Él decía que era amigo de M. y que él le avisaba todo. Si uno iba, la consecuencia era que te pedía el pase. Las reglas eran esas y estaban muy claras. El beneficio de pedir días para estudiar era sólo para recibirse de abogado, después cesaba y no se podían pedir días para rendir otras cosas o ir a cursos. Cuando comenzó escribanía, le decía

que no servía para nada estudiar eso.

Indicó que después de la gran pelea que tuvo con M. E. P. T. M. tuvo un cambio de actitud de ciento ochenta grados. En la forma de dirigirse, por ejemplo, llamándola por su nombre, ese cambio era ostensible y todo el mundo lo advirtió, era distante. Agregó que tenía sentimientos encontrados porque ella era de las preferidas de M. que se beneficiaba por caerle bien, "beneficiada con su régimen" pero admitió que otros compañeros la pasaban mal y le tenían miedo, pudo ver que las cosas que él hacía estaban mal. A principio pensó que el trabajo era así, descontracturado, piola pero después fueron tan recurrentes los chistes cargados de contenido sexual que al último se hizo insostenible y el ambiente era horrible. Frente a cuestionamientos de sus compañeros por haberle hecho masajes a su jefe admitió que internamente lo hacía porque sabía que haciéndolo la iba a pasar al turno mañana y no iba a morir en el mismo turno toda la vida.

Estas manifestaciones de quienes fueron empleados de la Unidad Judicial, dependientes del imputado como jefe dan cuenta de cuestiones coincidentes acerca de lo sucedido en el lugar de trabajo con M. E. P. T. y de las conductas que el imputado M. tuvo para con ella.

Básicamente todos son contesten en secuenciar que inicialmente el vínculo entre ambos era bueno, que M. tenía interés en ella, le gustaba y por eso la pasó al turno mañana y se ofreció a llevarla al lugar de trabajo en un horario diferencial. Tras un período de tiempo comenzaron a llevarse mal, esto fue público, todos lo notaron, indicando algunos que M. hacía reuniones para ella, recriminándole su mala cara y actitud en el trabajo. Varios de los testigos (S. L. F, M. P. P., S. B. S) supieron que **el motivo de que se llevaran mal era porque M. le dijo a M. que lo invitara a pasar a su casa. Ella le dijo que no y de ahí en más tuvo un cambio de actitud hacia ella, que llegó hasta el cambio de turno programado para el año siguiente pero que luego se adelantó e intempestivamente, se le comunicó ese cambio el último día que fue a trabajar.**

S. B. S, S. L. F y S. B. S dijeron, en coincidencia con la víctima, que M. E. P. T. era objeto de acercamientos físicos permanentes por parte de M. y todos afirmaron que ella hacía frente a su jefe cuestionándolo. Señalan también que luego de que torcieron la relación, M. la retó o citó a reuniones en varias oportunidades, por su actitud o "mala cara", calificándola todos

los que declararon como “una buena empleada” o diligente con su trabajo. Revelaron también, incluso citando ejemplos concretos dando razones de cada una de sus afirmaciones, de situaciones de invasión corporal hacia las mujeres por parte del imputado, su trato diferenciado y ofensivo hacia ellas de modo permanente con comentarios sobre su cuerpo y sexualidad, describiendo lo que generaba en cada una de las destinatarias. Dieron acabado detalles del “sistema” que implementaba M. para, desde su autoridad, imponer comportamientos hacia todos los empleados “cono de silencio”, “premios y castigos de turnos”, humillaciones frente a todos los empleados y empleadas, intimidaciones solapadas para que no concurrieran a la oficina correspondiente de Recursos Humanos para planteos o consultas, dando cuenta de un sistema violento y de hostigamiento. Bien lo resumió la testigo S. B. S al decir que era un sistema que estaba y se veía, con reglas claras.

La exposición que hacen todos de situaciones experimentadas, tanto desde un punto de vista material –actitudes, manifestaciones, conductas en sí- como desde un plano subjetivo –abarcativo de lo simbólico, sutil, o subliminal, conforma un entramado de sentido que deja pocas dudas acerca de la existencia de los hechos en la forma que han sido intimados y de la participación del imputado en la forma descripta.

Sus declaraciones han sido por demás precisas y completas, lo que ha eximido de efectuar mayores consideraciones a lo que han plasmado tan claramente, habiendo tenido lugar, además, para la reflexión de los comportamientos de quien era su jefe e incluso de los propios, reconociendo cuestiones inaceptables que se naturalizaban, chistes que no eran tales sino expresiones violentas y discriminatorias en su contra, especialmente en el caso de mujeres; también reflejan la culpabilización que generaba en cada una de las empleadas principalmente, llevándolas a cuestionarse si no eran ellas las que llevaban parte de culpa.

Al mismo tiempo, fueron unánimes en sostener el temor que toda esta situación generaba en ellos acerca de las consecuencias que podían derivarse si cuestionaban a M. Traducido ello en cambios de turnos, recarga para trabajo los fines de semana o pérdidas de derechos que, de ese modo, limitaba su capacidad de acción y decisión. Es claro en este punto la finalidad a la que aluden los testigos que tenía M. cuando les decía que en Recursos Humanos le daban inmediato aviso si ellos pisaban esa oficina.

En apoyo a la versión que aquí introducen estos testigos, refrendando la inicial denuncia de

M. E. P. T. contamos con los informes remitidos por el área de la Dirección de Sumarios de Policía Judicial que evidencia el informe para permuta y traslado (ff. 34) con concepto negativo de desempeño de M. E. P. T. calificado como “malo”, firmado por el imputado M. con fecha 21/10/2019 pocos días antes de la discusión final que tuvieron ambos y luego de la cual la víctima no regresara a prestar servicio a la Unidad Judicial XXX indicándose su traslado. Otra constancia que abrevia en la versión expuesta por la víctima es el email remitido desde la dirección institucional del imputado M. a L. M. y G. M., responsables de las oficinas de Recursos Humanos y Dirección de Sumarios respectivamente; allí deja sentado el traslado por razones de servicio de M. E. P. T. para el día 28/10/2019. Esto corrobora el intempestivo cambio de turno que ordenó M. a M. E. P. T.

En esta misma senda se encuentra incorporado el informe de permuta y traslado remitido por la Dirección de Sumarios de Policía Judicial en relación al pedido de traslado de A. A. R. S. Allí el imputado M. efectuó un informe en el que consideró necesario el traslado y lo conceptuó laboralmente como Regular (ver ff. 40/41). Esto apuntala el funcionamiento del sistema que los propios empleados denunciaban ya que, como lo refieren, el pedido de traslado de A. A. R. S. estuvo relacionado a su enfrentamiento con M. y culminó con ese requerimiento a la Dirección de Policía Judicial. Es un registro patente de las consecuencias, no meramente conjeturales, que podía traer aparejado no congraciarse con lo que M. quería que se hiciese. Esto abarcaba desde soportar bromas sexistas o de contenido sexual, tolerar invasiones físicas, trato humillante y despectivo, tal como ha sido bastante descripto.

Mencionaremos en este punto también que se encuentran incorporadas constancias de informes remitidos por la Oficina de Clima Laboral (ff. 42) del que se desprende que M. E. P. T. solicitó una entrevista el 29/10/2019 en la que relató la situación conflictiva con su superior, haciendo referencia a hechos de maltrato laboral y situaciones de posible acoso sexual. Como resultado de la intervención de esa área se dispuso su reubicación a otra oficina.

Resulta oportuno mencionar aquí también que M. E. P. T. tuvo como lugar de reubicación, luego de ordenarse su traslado, la Excma. Cámara XXX

del Crimen quien emitió, a requerimiento de esta Fiscalía, un informe de desempeño que aleja cualquier duda acerca de su buen desempeño y concepto laboral (ver informe ff. 175). Allí se informa "...desde el mes de diciembre de 2019 presta servicio en esta Cámara ... ha demostrado un rendimiento satisfactorio, respecto al tiempo transcurrido ..3) ha demostrado aptitud para las tareas asignadas...".

Esto último, por un lado, pone en evidencia que el informe negativo por desempeño "malo" según calificó M. a M. E. P. T. no obedecía, en verdad, a sus aptitudes o rendimiento laboral, sino que resultó una clara represalia por negarse a los requerimientos del encartado, tanto a las invitaciones a salir como a aceptar el trato que imponía a empleados y empleadas. Y, por otro lado, da cuenta del cumplimiento de las consecuencias con las que precisamente obtenía la sumisión de los empleados por el temor que sentían.

Es de remarcar al respecto la valoración que efectuó la Oficina de Sumarios Administrativos en el Acuerdo n° 9 que dispuso la cesantía del imputado M. respecto a la existencia del clima laboral que refieren los testigos, en general. "... resulta sumamente sugestivo que los informes acerca de los agentes ante los pedidos de traslado realizados por M., son altamente positivos en relación a los empleados que eran considerados sus "favoritos" (festejaban sus chistes), como por ejemplo el informe de A. G. que posee un concepto "excelente" (f. 140), mientras que los empleados que no lo hacían tienen conceptos desfavorables: tal es el caso del informe negativo de P.T. (f. 134) o el de R.S. con concepto regular (f. 125)...".

Adentrémonos ahora en la valoración de los testimonios de otros empleados y empleadas que se desempeñaron en la misma época y que niegan que estas conductas del jefe hayan tenido el sentido que las víctimas y sus otros compañeros le han dado.

Concretamente niegan que M. haya acosado a M. E. P. T., que haya sido violento en sus manifestaciones en contra de mujeres o que haya tenido un trato discriminatorio por su género para con ellas, que haya tenido acercamientos físicos intencionales más allá de lo que la víctima hubiera aceptado y principalmente arguyen que el modo de ser del imputado, el contexto en que algunos comentarios fueron realizados o su modo de ser horizontal, "informal" o "jocoso" haya podido causar un daño en la salud de la víctima.

*Tal como ya lo señalamos al valorar sus testimonios en el primer hecho, esta comprensión, parcializada del evento, soslaya la perspectiva de género con la que debe abordarse, se entronca con patrones culturales de discriminación, y, lamentablemente, pone a las claras cómo el incoado M. desde el trascendental rol que le fuera confiado, malogró desde la primera impresión la percepción que debieron tener aquéllos iniciados en el Poder Judicial en relación a lo que debía ser el trato adecuado entre compañeros, la relación correcta entre el titular y el resto de los dependientes de un órgano estatal que conforma un engranaje clave para el servicio de justicia. Acerca de la legislación convencional y nacional aplicable, como así también los lineamientos fijados jurisprudencialmente para el abordaje de estos casos, remitimos a las consideraciones efectuadas en el primer hecho a fin de evitar reiteraciones innecesarias. Veremos en lo que sigue los testimonios de A. G., M. G., P. G., L. M., M. G. G, E. D. y M. A. Q. **A. G.** dijo que trabaja en la Unidad Judicial XXX desde el 15/09/2016, inició en el turno noche y luego en el dos mil diecisiete en el turno mañana. Calificó el trato que tenía el ayudante fiscal M. para con ella de “excelente”; que formaba parte del grupo más cercano a su jefe. Detalló que ella tuvo una relación de mucho cariño y aprecio con su jefe, que se abrazaban mutuamente y que a ella le nacía abrazarlo, pero que nunca lo había percibido como algo libidinoso sino más como una muestra de afecto, de amistad y que también los tenía con otros compañeros a quienes quería. Negó que su jefe haya tenido ese tipo de conductas sin el consentimiento de alguna de sus compañeras ni pedírselos a ellas como así tampoco que alguna le haya referido sentirse molesta por el contacto físico que él les hubiera hecho, al menos que ella supiera.*

Afirmó que el trato a mujeres y varones no fue diferenciado en absoluto, sino que depositaba mucha confianza en el trabajo en las mujeres, que no las destrataba y consideró que en general él era bastante equitativo.

Describió a M. como alguien que era ordinario o grosero para hablar y que lo hacía indistintamente para dirigirse a todas las personas sin distinción de género, era esa su forma de manejarse en general, para todos, y su trato no fincaba en algo sexista o misógino. Aseveró que M. hacía comentarios de ese tenor “en modo de chiste”, no obstante, dijo que podía entender que algunas mujeres se hayan sentido degradadas, pero no notaba que hubiera diferencia especialmente para con ellas. Citó el caso de su compañera S. L. F, a quien le solía decir cosas insultantes en

relación a su cuerpo porque estaba gorda y eso la había molestado, razonó que esa era la forma que él tenía de dirigirse, pero no por una cuestión de género.

Sobre lo que sucedió con M. E. recordó que ingresaron a trabajar por la misma época y que cuando pasó a trabajar en el turno mañana, E. le dijo que entrara a las 08.00hs, siendo la única con ese horario a la mañana. M. P. P. L.; dijo que paulatinamente comenzó a ingresar a las 08.30hs y que M. la iba a buscar, llegaban juntos a la Unidad Judicial, también la llevaba de regreso. Tal situación, dijo, cambió al año siguiente –dos mil diecinueve- cuando M. E. comenzó a ingresar a las 07.00. Afirmó que ahí hubo un quiebre muy notorio en la relación de los dos, significativo, se trataban mal, se miraban mal, viniendo de una relación totalmente distinta en la que se llevaban muy bien. Sobre el motivo, nunca nadie supo por qué; ella no lo quería ni ver a E. y se quería ir de la Unidad Judicial, concurría a entrevistas para cambiarse de lugar de trabajo. Por su parte, E. también se sentía molesto de que ella pidiera permiso para irse en el medio de la mañana para ir a una oficina de Tribunales a entrevistarse. Resumió en que la situación fue poniéndose peor entre ellos si bien el clima entre los sumariantes “era de diez”. Agregó que organizaron los turnos para el año siguiente y que a M. E. la pasaron al turno noche y según lo que le dijo E. era que ella había pedido irse muchas veces a otra oficina entonces había que darle la oportunidad a otra persona que quisiera estar ahí; señaló que en su opinión lo que detonó fue, además de la mala relación que ya traían, que el jefe de área le dio algo para hacer a M. E., ella le dijo que no, que ese era el trabajo de él y no lo iba a hacer. Eso E. lo tomó muy mal y provocó el cambio de turno. En una reunión que tuvieron después del cambio se gritaron, se dijeron de todo, no se escuchaba nada concreto en palabras, pero sí se oían los gritos. Él decía “sos una mentirosa”, ella algo le contestaba y ese fue el último día que M. E. fue a trabajar y a los días salió la denuncia.

“A M. le preguntó qué había pasado, por qué habían discutido así y le dijo que se había enojado porque le insinuó que si la pasaba a la noche lo iba a denunciar por acoso sexual y él eso no lo iba a permitir”.

Señaló que en una oportunidad E. dijo “ustedes se creen que yo no me entero cuando van a recursos humanos, pero yo me entero cuando están ahí”. Hacía referencia a que M. E. había ido a preguntar algo si bien lo tomó como que M. buscaba que le consulten primero a él adentro si

algo pasaba antes de ir a Recursos Humanos, quería que le fueran con los problemas de frente y que no tomó ese comentario como una advertencia, pero probablemente alguien más miedoso puede haberse sentido así. Que ella no le tenía miedo. Agregó respecto de la denuncia en contra de M.: "...cuando me enteré de la denuncia me cayó muy mal, me pareció demasiado. Desde que me enteré de la denuncia, no lo vi nunca más. ...Yo creo que el objetivo era sacarlo del mapa. Para mí no fueron a hablar con las víctimas del supuesto acoso. A mí nadie me vino preguntar si me había pasado algo así o cómo me había sentido. No se acercaron ni a mí ni a otras compañeras, las supuestas víctimas no le interesaron a nadie. Entonces me descolocó y me pareció vengativo. Creo que esta actitud la tuvieron A. (R. S.) y M. E. que son los que fueron al gremio. Yo sé que hay cosas que estuvieron mal, como dirigirse groseramente a mis compañeros o armar los turnos de un modo, pero no era para denunciar. Puede haber cosas que yo no me haya enterado, puede que alguna de mis compañeras haya sido víctima de acoso, pero a mí nunca nadie vino a contármelo...Yo particularmente ... me senté en su falda, fue cuando yo subía porque estaban limpiando abajo y le decía "correte, haceme un lugar déjame sentar", porque había

tres sillas arriba. Cualquiera de mis compañeros pudo haberlo visto a eso, no es algo que se buscó ocultar, no lo hacía con otra intención, no lo veíamos mal. No me sentí víctima, no me lo exigía a cambio de algo. los insultos que él decía, yo no lo escuché nunca. Yo lo conozco y no niego que lo haya dicho, porque es su forma de hablar, pero nunca lo escuché. No podría enumerar las cosas que decía porque eran constantes las malas palabras, yo un poco soy así también entonces para mí es habitual. No sé a quién le puede haber dicho que tenía un "culo para lotear" o que el novio era un gorreado. Es su forma de dirigirse a la gente, pero no las recuerdo que las haya dicho así, textuales. Quizás yo para que no me afecte no reparaba en lo que decía y por eso quizás no las recuerde. A pregunta formulada por la fiscalía dijo: yo creo que M. E. se sintió realmente afectada por la relación con él, se la veía realmente mal, se nota que afectó su vida. Ella no aguantaba más se quería ir, estaba desesperada."

Es turno ahora de analizar la declaración de P. C., dijo que trabajó con M. E. P. T., compartiendo un tiempo en el mismo turno mañana a su regreso de la licencia por maternidad. Allí notó que la relación entre su jefe M. y

ella no era buena, M. E. nunca subía a la oficina del Ayudante fiscal como hacían todos, se quería ir de la Unidad Judicial, estaba cansada de la UJ, comentaba que no le gustaba y la pasaba mal, sumado a que estaba mal con el ayudante fiscal. Dijo que a M. E. no le gustaba la forma de ser de él, no le gustaban sus chistes, la forma de decir las cosas. Hubo un quiebre en la relación entre ellos porque antes de que se fuera de licencia no era así, ella estaba bien, iba bien a trabajar. En un momento la cansó eso, no lo aguantaba más, se sentía asfixiada, la escuchó decir muchas veces que iba a tener que sacar una carpeta psiquiátrica si seguía en la XXX, se la veía mal. Hizo varias entrevistas en otras oficinas judiciales para irse, ella tenía un malestar porque se quería ir, no le salía el pase entonces se quejaba, generaba un mal clima en el trabajo y era tenso.

Describió la relación del ayudante fiscal con los sumariantes como descontracturada y de

confianza, tanto en sentido laboral como vincular. Nunca lo vio con otra intención distinta para dirigirse hacia ella, ni con los chistes ni pedirles cosas de trabajo específicamente a ella, no había ensañamiento, no percibió que la acosara a ella con ninguna finalidad.

No obstante, dijo que, en una oportunidad, cuando estaba embarazada, les dijo a sus compañeros y a M. que estaba cansada de las bromas subidas de tono y permanentes, entraba a trabajar a las 7.00 y ya estaban las bromas de los compañeros y de él que lo generaba y lo permitía si bien no era el único. Explicó que esa situación la hizo sentir mal, angustiada por lo que subió a la oficina del ayudante fiscal y le dijo que le parecía mucho todo el tiempo estar hablando así, con esas bromas sumado a que no le gustaba que la cargosearan. Desde ese momento dijo, sintió alivio y todo cambió “No se podía hablar de nada que no fuera en ese tono, estábamos sumergidos en ese clima y necesitaba parar y así fue que me lo respetaron. Lo que hice yo de plantear el tema no vi que lo haya hecho otra persona, tal vez fue en privado el planteo, pero no lo vi ni tampoco lo escuché”.

Afirmó que el clima era así como surgía del sumario administrativo no obstante pensaba que se habían agrandado las cosas, que sintió mucha angustia por la cesantía de M. porque le tenía cariño y le había enseñado todo lo que sabía en lo laboral. Por último, dijo: “yo supongo que M. E. tenía motivos para denunciarlo, muchos hechos que se denunciaron sí pasaron, otros hechos están distorsionados o agrandados. Quizás ella se

sintió muy ahogada o muy cansada y por eso lo denunció.”

Es evidente la contrariedad expuesta por la testigo en el desarrollo de su propia declaración, la que se explica atendiendo a sus dichos acerca del cariño que sentía por el ayudante fiscal. Inició negando acoso o maltrato a M. E. P. T. ubicando su malestar en cuestiones personales –no le gustaba el trabajo- para luego reconocer que ella misma se vio seriamente afectada por el trato que tenía su jefe al punto de reunirse con él para pedirle que dejara de tener esas conductas perturbadoras para ella. Varios de los testigos señalan que esa situación la afectaba de modo tal que se iba llorando a diario de la unidad judicial. Este malestar, minimizado por la propia PC, va en sintonía con lo que denunció M. E. P. T.

Los testimonios de E. D. y M. G. G. coinciden en muchas apreciaciones hechas por sus compañeras A. G., PC y L. M. remitiéndonos a sus testimonios en afán de ser breves. Subrayamos aquí que todos ellos describen a M. de forma unánime como una muy buena persona y jefe (excelente, dijo A. G.). Lo mismo cuadra decir de las declaraciones de los empleados policiales W. G. y C. A. Z., a cuyas manifestaciones remitimos. Estos también convergen en señalar el buen concepto funcional de M. y, como contrapartida, la mala o negativa que tenían sobre el trabajo de M. E. P. T.

Todos describen la buena relación que mantenían M. E. y M. en un principio y el quiebre que se produjo en el transcurso del año dos mil diecinueve en la relación. También son claras las testigos –A. G. y P. C.- respecto del mal estado anímico que tenía M. E. P. T. por la mala relación con su jefe. Si bien señalan que se debía a que quería irse de la oficina, esto guarda correspondencia con lo que la propia denunciante sostuvo acerca de que no manifestó en un principio el verdadero motivo por el cual quería irse –el comportamiento de su jefe-. No obstante, P. C. señaló que sabía que a M. E. no le gustaba la forma de ser M., su modo de conducirse y que incluso no subía a la oficina de él por este motivo.

Al igual que hemos valorado en el hecho primero, la lectura de estos testimonios debe efectuarse con “lentes” de género, e integrarse al examen del contexto en el que se configuró el hecho penalmente típico.

En esta senda, corresponde decir que todos afirman la existencia de un clima informal y descontracturado en el que todos hacían bromas recíprocas, subidas de tono, con lenguaje grosero y de contenido sexual.

Afirman también que ningún compañero o compañera dijo estar a disgusto o en desacuerdo con eso o manifestar que le afectaba o que lo ofendía. Al igual que lo hemos valorado al momento de tratar el primer hecho, surge en la percepción de los hechos situaciones de violencia naturalizadas o normalizadas que lleva a invisibilizar el ejercicio de actos violentos. Hemos dado cuenta ya de este tipo de mecanismos como parte de la naturalización de desigualdades, las que damos aquí por reproducidas.

Por último, haremos una consideración común a ambos hechos teniendo en cuenta los testimonios de ambas víctimas que han relatado conductas idénticas desplegadas por el imputado en perjuicio de ambas, aun trabajando en épocas distintas. Ello no hace sino robustecer la verosimilitud de los hechos que denuncian, circunstancia esta que se suma a al basto caudal probatorio que se ponderó a lo largo de la presente resolución. Precisamente e esta cuestión ha sido puesta de resalto en el Acuerdo n° 9 de la Oficina de Sumarios Administrativos ya citado en donde se ponderó que "... la apreciación conjunta del plexo probatorio, los múltiples testimonios coincidentes, la consideración incluso de que las declaraciones de P. T. y M. P. P. L.-quienes nunca trabajaron juntas- que sindicaron a M., sumado a que la psicóloga de la segunda ratificó lo acontecido en aquel momento, permite inferir que la situación efectivamente se desarrolló en los términos relatados por las víctimas. Es que, contemplados los extremos invocados, resulta alejado de toda lógica que varios sumariantes, se hubieran puesto de acuerdo, sin motivo alguno, para desacreditar a M., sindicarlo de haber incurrido en conductas de semejante gravedad y trascendencia, y, por otro lado, someterse no solo al escrutinio público sino a procesos judiciales (incluso de carácter penal), lo que conlleva una grave afectación a la intimidad. El hecho de que varios agentes en el inicio de su carrera sean contestes y coherentes en sus dichos y se expongan públicamente, sólo robustece la afirmación de que lo relatado fue lo ocurrido en la realidad. Incluso, M. P. P. L., quien se encuentra trabajando en una Fiscalía de Instrucción, ajena ya al poder de M., sostuvo sus dichos, dio cuenta de la habitualidad con que ocurrían los hechos de violencia y dispensó del secreto profesional a su terapeuta, quien corroboró su versión".

Por todo lo expuesto, de los elementos de prueba precedentes, surgen con claridad meridiana elementos de convicción suficientes para dar por ciertos los extremos de la imputación jurídica-delictiva y tener por acreditado el

hecho y la participación del imputado E. M. M., con el grado de probabilidad que se exige para esta etapa del proceso.

Calificación legal:

Las conductas desplegadas por el imputado son configurativas del delito de **Lesiones graves agravadas por mediar violencia de género, dos hechos en concurso real (arts. 45 y 92, en función de los arts. 90 y 80 inc. 11 del C.P.), en calidad de autor.**

Ello, por cuanto en las circunstancias de tiempo y lugar mencionados tanto en la intimación del hecho primero cuanto del segundo, el imputado, en su condición de Ayudante Fiscal de la Unidad Judicial XXX, ejerció actos configurativos de violencia psicológica dentro del ámbito laboral en contra de M. P. P. L. –primer hecho- y M. E. P. T. –segundo hecho- quienes se desempeñaban como empleadas con dependencia funcional. Como consecuencia derivada exclusivamente de tales conductas, provocó un daño en la salud psíquica de las víctimas, el cual, conforme pericias interdisciplinarias efectuadas sobre ellas, determinaron padecimientos extendidos en el tiempo –más de un mes- lo que justifica su determinación como graves.

En este delito, regulado en el Capítulo II del Título I del Libro Segundo del CP (art. 90), como un delito contra las personas que protege el derecho de cada individuo a la incolumidad de su cuerpo y salud; la conducta material consiste en causar a otro, un daño en el cuerpo o en la salud que no esté calificado de otra manera por la ley o absorbido por otro delito. (TSJ Sala Penal, “Rivero”, S. n° 307, 3/8/2015, cfr. Núñez, Ricardo C., Manual de Derecho Penal, Parte Especial, 2da. Edición actualizada por Víctor F. Reinaldi, 1999, M. Lerner Editora Córdoba, pág. 54).

Al respecto, se ha explicado que constituye un daño en la salud el detrimento funcional, general o parcial, físico o mental, del organismo de la persona cualquiera que sea la importancia del perjuicio causado. El daño en la salud puede consistir en una **enfermedad** corporal o **mental**, es decir en un proceso patológico; o puede consistir en **desequilibrios** físicos o mentales pasajeros, como son los desmayos, los vómitos, las lagunas mentales, etc. Puede también, presentarse como un malestar funcional manifestado por una sensación de dolor, asco, etc. (Núñez, Ricardo C., ob cit., pág. 55).

Particularmente, el tipo penal contenido en el art. 90 del CP exige que la lesión ocasione una disminución de la capacidad laboral por el término de un mes. Por tanto, resulta irrelevante determinar cuál fue el tiempo que demandó la curación en el sentido médico, o bien si la víctima trabajó o no durante ese período (TSJ, Sala Penal, S. n° 92 23/3/2016 "REY") En ese marco, resulta evidente que la conducta del imputado, ocasionó un detrimento funcional del organismo constitutivo de un daño a la salud, que claramente encuadra en el delito de lesiones graves.

Las **conductas materiales** desplegadas por M. que configuraron el ejercicio de violencia psicológica consistieron en acoso sexual orientado a mantener un trato íntimo y/o sexo afectivo con las víctimas, hostigamiento, manipulación, humillación e infundiéndoles temor acerca de las consecuencias que podían tener si como autoridad era contradicho. El **daño en la salud psicofísica** ha quedado establecido en las conclusiones del dictamen pericial multidisciplinario efectuadas sobre ambas víctimas, las que determinaron, en el hecho primero respecto a M.P.P.L: "presencia de un daño psíquico que... se caracteriza por el deterioro, disfunción o trastorno o desarrollo psicogénico o psico orgánico, que afectando sus esferas afectivas y/o volitiva y/o intelectual, limita su capacidad de goce individual, familiar, laboral, social, y/o recreativa... psicopatológicamente compatibles con trastorno adaptativo crónico de tipo mixto (F43.22). Todo ello resulta una reacción vivencial anormal de tipo leve ...".

En el hecho segundo, el dictamen estableció que la víctima M. E. P. T. "padeció un menoscabo o alteración de orden psíquico en relación directa con los hechos investigados. Se estima un daño psíquico leve, caracterizado por el deterioro, disfunción o trastorno o desarrollo psicogénico o psico orgánico, que afectando sus esferas afectivas y/o volitiva y/o intelectual,

limita su capacidad de goce individual, familiar, laboral, social, y/o recreativa... Todo ello resulta una reacción vivencial anormal de tipo leve ...".

La determinación de la **naturaleza de las lesiones** como **de carácter grave** surge del propio dictamen pericial que determinó en el caso de M.P.P.L. que el "**estres se tornó crónico**" y fue el resultado de la vivencia psicotraumática. También así lo refieren los psicólogos tratantes de M. P. P. L. tanto quien fuera su terapeuta al momento de los hechos como quien

la asistió después y hasta la actualidad. Ambos afirmaron en sus declaraciones que lo vivido por su paciente afectó su salud y que en el caso de M. P. P. L. le ha llevado años de tratamiento en terapia.

En el segundo hecho, en lo concerniente a M. E. P. T. el dictamen pericial que determinó la presencia del daño psíquico debe complementarse con la declaración de quien fuera su terapeuta S. G. F., quien aseveró que advirtió desde el inicio del tratamiento que M. E. P. T. padecía angustia, estrés, principalmente por el desborde emocional que le provocaba su jefe y la desequilibraba y se profundizó al cabo de los años 2017 al 2019 agudizándose la sintomatología por la persistencia del conflicto con el jefe. Esto le causaba, además, episodios de insomnio, estrés sostenido, llanto. “Puedo decir que el daño que M. E. sufrió fue significativo, la colocó hasta el día de hoy en una situación de inseguridad... este malestar no pudo ser revertido porque la situación de sufrimiento se mantenía hasta finales de 2019 con el mismo jefe, es decir, no era posible la remisión de sus síntomas y malestares por la persistencia del vínculo laboral...”.

Como ya hemos adelantado, desde un punto de vista doctrinario, es un delito de resultado y no requiere un modo especial de comisión sino sólo la intención de causar el resultado o la representación de esa consecuencia como de probable realización mediante las conductas que se ejecutan.

Ingresando al tipo subjetivo de la figura legal bajo tratamiento, los comportamientos atribuidos al imputado son a título de dolo en la medida que existió una conexión psicológica entre la conducta y el resultado. Conocía la probabilidad de que su conducta (de acoso, hostigamiento, infundiendo temor sobre consecuencias laborales que podría ejecutar como autoridad) causara la lesión o incrementara el riesgo de lesión al bien jurídico, esto es, el daño en la salud de las víctimas en tanto como ya se acreditó a lo largo de la exposición, era sistemático y permanente. Existió un conocimiento sobre el riesgo que sus conductas ocasionaban, las que no fueron ocasionales o aisladas sino sistemáticas hacia las víctimas en particular. Acerca de los requisitos y alcances del aspecto subjetivo en este sentido, el TSJ afirma que “...En orden a los aspectos subjetivos, el dolo directo o dolo de primer grado se caracteriza por la máxima gradación de ambos componentes del dolo, porque en cuanto al elemento cognitivo se requiere en relación a la consecuencia de la acción (peligro concreto o daño) la **seguridad o probabilidad de su realización** y respecto del elemento volitivo aquella

consecuencia es abarcada por la intención, **el fin (aunque no sea el único o existan otros fines ulteriores)** o el objetivo propuesto al emprender la acción. Consiste en llevar a efecto el hecho cuya materialidad y significación se conoce. Ambos elementos se encuentran en su plenitud; cognitivamente implica **seguridad o probabilidad** respecto del resultado y en lo volitivo el resultado es querido (De la Rúa Jorge-Tarditti Aída, "Derecho Penal, Parte General", Tomo 1, pags 456/459, Ed. Hammurabi). En los tipos comisivos ante la magnitud de lo cognitivo, la intención o el objetivo de lograrlas de algún modo, es una derivación racional que no necesita ser expresada lingüísticamente en los tipos con expresiones al estilo de propósitos, fines, para, etc., porque la recurrencia a ellos por el legislador no siempre se vincula con alguna especificación relativa al dolo, sino que a veces incluyen motivos u otros componentes que interesan para la culpabilidad. (De la Rúa Jorge-Tarditti Aída, "Derecho Penal, Parte General", Tomo 1, pags 456/459, Ed. Hammurabi). (TSJ, Sala Penal, S. n° 268 , 22/06/2016 "Ariza").

Debe atenderse a que la prueba de este elemento subjetivo –dolo-, “es un hecho que no puede ser aprehendido a través de la percepción directa del juzgador, sino que debe ser derivado a

partir de la conducta desenvuelta por el agente que forma parte de la imputación”. (TSJ, Sala Penal, S. n° 89 del 23/04/2013, "F. , Sebastián Alejandro p.s.a. homicidio agravado en grado de tentativa –Recurso de Casación –).

Pues bien, ello surge a poco que se revisen las constancias de la causa que dan cuenta de la mecánica de los comportamientos en uno y otro hecho. Se constató un patrón de conducta hacia los empleados en general y hacia las dos víctimas en particular, en este último caso con consecuencias previstas en el tipo penal. Los testimonios han sido precisos en este aspecto, sobre lo aceitado del sistema, por caso, aislamiento: si alguien hacía algo mal –según su parámetro- dejaba de hablarle colocándolo en un “cono de silencio”; humillaciones: organizar reuniones para exponer a alguien y exponerlo delante de los demás por una conducta no acorde a sus expectativas; ridiculizar poniendo apodos, hacer blanco a determinadas mujeres de comentarios sexualizados; conductas intrusivas en el cuerpo de las empleadas mujeres, un sistema instalado en base a su autoridad y al temor, que infundía en sus dependientes, en razón de su calidad precisamente, logrando no otra

cosa sino la sumisión, menoscabo de autoestima y culpabilización de los empleadas y empleados en general, sin ningún tipo de cuestionamiento. **Prueba de ello es también lo que finalmente aconteció en el caso de la empleada M. E. P. T., sobre quien el imputado dio efectivo cumplimiento de la amenaza que se cernía sobre ella y los empleados: el cambio de turno de trabajo a la noche al no adecuarse o aceptar sus requerimientos.**

Por lo demás, **tanto M. P. P. L como M. E. P. T. refirieron que le hicieron saber a su manera, en tanto pudieron, la afectación que la situación les causaba.** P dijo que, en un momento, cuando ya no sabía cómo manejar la situación, que debían parar eso o sino tendría que pedir el pase a otra oficina. Enfatizó el carácter cíclico que esto tenía, **lo que da cuenta de que aun sabiendo la afectación que causaba a P. continuaba haciéndolo iniciando nuevamente otro ciclo de hostigamiento. Todo ello denota un conocimiento de lo pernicioso de su conducta y la posibilidad cierta de que estas causaran el resultado.**

En el segundo hecho, M. E. P. T. dijo que quiso tomar distancia para lo cual ya no subía a la oficina de su jefe recibiendo reproches permanentes de parte de él, que siempre tenía mala cara y que su predisposición generaba un mal ambiente de trabajo. En este punto, recordemos que sus compañeras **M. P. P, A. G. y P. C. dijeron que su malestar era ostensible, que la veían mal y M. P. P. –quien conocía al detalle lo que sucedía- fue más allá señalando que temía que se enfermara.**

Otro de los empleados **S. J. S dijo que oyó decir a M. que iba hacer que M. E. P. T. tuviera que sacar una carpeta psiquiátrica,** dato que guarda relación con la totalidad de la prueba.

Por último, **el cambio de actitud radical** que refieren los testigos que **asumió con posterioridad al delito** –segundo hecho-, al enterarse de que era cierto o altamente probable que M. E. P. T. lo denunciara, **hace evidente que comprendía los alcances de su conducta y de cara a un proceso judicial, motivó su abrupta modificación.** Esta actitud, posterior al delito, configura **un indicio retrospectivo acerca de su culpabilidad** y converge con el resto de la prueba a tener por probable su participación en los hechos que se le atribuyen. Al decir de Francois Gorphe, existen **indicios retrospectivos o de manifestaciones posteriores al delito que indican que el sujeto tiene algo que**

reprocharse en relación con el ilícito. Cuando esas manifestaciones son suficientemente significativas por parte del acusado, como para no poderlas interpretar de otra manera, pueden equivaler a una confesión extrajudicial implícita (Gorphe, Francois; “De La Apreciación De Las Pruebas”; Ed. Jur. Europa-América; pág. 336/337; Bs. As.; 1955).

En el plano jurisprudencial, el máximo tribunal de la provincia ha incluido a las lesiones psíquicas en el tipo penal de lesiones “...en ese marco, resulta evidente que la conducta del imputado.... ocasionó un detrimento funcional del organismo constitutivo de un daño a la salud, **cuando menos psíquica, que claramente encuadra en el delito de lesiones leves...**” (R.C., F.A p.s.a lesiones leves doblemente calificadas, etc. – Recurso de Casación sac XXX, el resaltado me pertenece).

La agravante cuya aplicación propiciamos prevista en el **art. 92 del C.P.** encuentra razón en que **las lesiones fueron causadas mediante violencia de género.** Hemos citado ya la normativa de orden internacional y nacional aplicable a la materia que junto a la legislación provincial configura el marco normativo vigente (Convención Cedaw, Convención sobre Belém Do Para, ley nacional 26.485). Del cuerpo de prueba se ha podido determinar la existencia de ese contexto en el que se produjeron las conductas típicas. Se trató de un vínculo en el que el imputado M. investido de autoridad jerárquica se posicionó respecto a las víctimas mujeres en un binomio superior/inferior, tratándolas con violencia psicológica por su género y como personas que no son iguales a él, desconociendo fácticamente que contaban con un ámbito de determinación para su personal proyecto de vida. De allí la demostración de su poder, dominación o control por la violencia. Aquí conviene distinguir que su posicionamiento era en general hacia todas las mujeres de su oficina, cosificándolas mediante la reducción a sus atributos corporales, comentarios de corte sexual, humillantes y, en ese marco, el dirigido a las dos víctimas en particular mediante el acoso sexual y laboral.

Tratándose de dos hechos independientes, ambas conductas descritas en el primer y segundo hecho, deben ser concursadas materialmente (art. 55 del C.P.)”

II) Con fecha 24/11/22, los Dres. Alejandro A. Pérez Moreno y Juan Pablo Rubio, conforme lo autorizan los arts. 338 y 357 del CPP, en tiempo y forma se opone al requerimiento fiscal en representación del imputado M.,

argumentando que la investigación no se encuentra concluida, planteando subsidiariamente el dictado de sobreseimiento a tenor del art. 350 inc. 5 CPP.

Con relación al primer tópico, alegan que aún resta por diligenciar probanzas de fundamental interés para este proceso, reproduciendo los argumentos vertidos en la oposición a la denegatoria de medidas probatorias formulada con fecha 22/11/23.

En abono a esta postura, sostienen que no se encuentra acreditada con el grado de probabilidad requerido en esta instancia del proceso que *“el imputado E. M. sea autor del delito que se lo acusa, toda vez que existen vehementes contradicciones entre los testimonios obrante en autos y pareciera más que las denunciantes obraron en una actitud de venganza, más que por sentirse agraviadas”*.

Ahora bien, para el caso de no hacer lugar al primer agravio plantean de manera subsidiaria el dictado de sobreseimiento de su defendido por los dos hechos que se le enrostran en el presente proceso y a esos fines realizan una valoración individual de las constancias pertinentes a cada uno de ellos.

Con relación al primer hecho sostiene que deben ser tenidas en cuentas las manifestaciones efectuadas por E. D. y M. V. G., toda vez que, a su entender, de sus testimonios se puede apreciar la verdadera relación que M. tenía con su grupo de trabajo y la palmaria contradicción con la versión aportada por la damnificada.

En función de estos relatos, afirman que el hecho denunciado se trató de una maniobra de venganza por parte de una colaboradora a raíz de su negativa de cambiar el horario de su jornada laboral, pues, no se cuenta con ningún elemento que avale su relato, motivo por el cual nos encontramos ante un estado de duda insuperable, motivo por el cual solicitan la aplicación del principio constitucional in dubio pro reo (art. 18, CN; 8.2, CADH; 14.2, PIDCP) a favor de su pupilo procesal, correspondiendo su sobreseimiento respecto al primer hecho.

Sobre el hecho nominado segundo postulan que existen numerosas contradicciones en los testimonios incorporados que a su entender no pueden ser omitidos, postulando que la Instrucción solo ha considerado las declaraciones de los amigos de las denunciantes, descartando las versiones desincriminatorias a su asistido.

En este sentido, refieren que se han valorado algunos de estos testimonios

en los que se le reprochaba a su defendido concretas conductas que la misma Oficina de Sumarios Administrativos descarto su existencia, por ejemplo, que M. no asistía a trabajar los días viernes de cada semana. A partir de ello es que concluyen que sus aportes son mendaces y que por este motivo mal podrían valorados para acreditar la existencia de los hechos plasmados en la plataforma fáctica.

Afirman, que *“M. y P. eran amigas, lo que lleva a pensar que dicha maniobra de denunciar estaba pergeñada con anterioridad”*.

Concluyen, que el estado de duda insuperable impone el dictado de sobreseimiento de su asistido por el hecho nominado segundo.

III) Abierta la competencia del presente tribunal, su avocamiento se direccionará a los cuestionamientos formulados por la defensa del imputado E. M. M., extremos a los que se circunscribirá el examen (art. 456 del CPP), habida cuenta que, en razón del principio dispositivo que rige en materia impugnativa, el límite de contralor va a quedar estrictamente circunscripto a los agravios exhibidos, los cuales constituyen el perímetro legal que acota la competencia funcional de este Tribunal, quedando excluido del presente análisis todo aquello que no ha sido motivo de formal embate.

IV) A dicho efecto, en pos de una mayor claridad expositiva y de proporcionar una acabada respuesta a los planteos de los oponentes, se estima conveniente aclarar que, si bien en el escrito de presentación los impugnantes le asignan un título a cada uno de sus agravios individualizando sus objeciones, se advierte que sus fundamentos se orientan en un único sentido, esto es cuestionar la existencia de elementos de convicción suficientes para elevar la causa a juicio.

Es por ello que con relación al agravio referido a la falta de incorporación de los testimonios ofrecidos oportunamente por la defensa, por el cual postula la falta de mérito, nos remitimos en honor a la brevedad a lo resuelto por este juzgado de Control y Faltas N° 3 en el auto N° XXX de fecha 08/09/2023 en el cual se dio un adecuado tratamiento a este cuestionamiento. Realizadas estas precisiones, corresponde ingresar al análisis sobre si se encuentran reunidos los elementos probatorios necesarios para tener por acreditados los hechos enrostrados a M con el grado de probabilidad necesaria para impulsar la causa a la etapa del juicio o si por el contrario le asiste razón a la defensa en el planteo efectuado.

En función de ello, este juzgador realizó un análisis minucioso del material probatorio incorporado, arribando a la conclusión de que al momento existe mérito suficiente para elevar las presentes actuaciones a la etapa del plenario por los motivos que se exponen a continuación.

En tal sentido, corresponde destacar la importancia que tiene valorar correctamente el contexto en que los hechos denunciados habrían sucedido, explorando la relación autor y víctimas, sus personalidades, las características de la violencia, etc., toda vez que los hechos investigados se vinculan con la violencia ejercida por el encartado (hombre) sobre las víctimas (mujeres) en su ámbito laboral, debiendo por ello abordar previamente un análisis con perspectiva de género debido a que la Instrucción hace referencia en su resolutorio a la posible subsunción de este caso en el texto de la Convención de Belem do Pará, toda vez que este aspecto será determinante para resolver las cuestiones controvertidas en la presente resolución.

En efecto, determinar su subsunción adquiere trascendencia a partir de la obligación asumida por el Estado Argentino, suscriptor de la Convención, de actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer (art. 7, b).

Además, como bien lo ha resaltado el Tribunal Superior de Justicia de nuestra provincia “... *importa un mensaje a los ciudadanos sobre el camino emprendido en contra de esta clase de discriminación, adquiriendo el Poder Judicial un rol activo en la prevención y reparación que tales afectaciones acarrearán. Un paso adelante en este camino será lograr prevenir comportamientos que atenten contra la igualdad de género a partir de la aplicación de reglas claras sustentadas en la idea de una sociedad libre y democrática de modo tal que todos sus integrantes logren proyectar su plan de vida y ejecutarlo. Para ello, los órganos judiciales deben construir el análisis de los caso desde una adecuada perspectiva de género para así reconocer fielmente los derechos de las víctimas mujeres y evitarles una nueva victimización en la esfera institucional*” (TSJ, “Lizarralde”, S. n° 56, 09/3/2017).

Es que, como bien se señala, si bien la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (primer instrumento de derechos humanos dedicado exclusivamente a la defensa y promoción de los derechos de las mujeres; en adelante CEDAW) en su articulado contiene una definición específica de lo que se entiende por ‘el estándar de

la debida diligencia', una lectura integral de sus normas permite esbozar una idea clara y concreta de esta obligación. Así, el art. 2º establece que: *"...los Estados Partes (...) 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; d) Abstenerse de incurrir en todo acto la práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación; f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer..."*. En esa línea se afirma que *"...resulta claro que el cumplimiento de estos compromisos asumidos se logra de la mano de una investigación seria, oportuna y exhaustiva, con un análisis responsable de toda la prueba recopilada..."* (Deber de investigar una violación. Estereotipos de género. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la mujer, Comunicación 34/2011, R. P. B. c. Filipinas, 12 de marzo de 2014. por Carolina A. Crivelli (1) y Rosalía V. Muñoz Genestoux (SAIJ, 24/10/2018).

Es por todo ello que corresponde examinar el presente caso atendiendo los lineamientos

fijados por el Tribunal Superior de Justicia en el precedente "Trucco" (S. nº 140 del 15/4/2016), en el que se indicó el criterio que, no obstante la subsunción típica –en este proceso lesiones graves de los hechos descritos en la requisitoria fiscal de citación a juicio– cabe analizar la violencia de género que habría tenido lugar en el entorno laboral que compartió M. y las dos víctimas (pero no en simultáneo). Corresponde mencionar que si bien el Tribunal Superior de Justicia en el fallo citado se enfocó en la violencia familiar, no obstante los criterios son aplicables a todos los casos de violencia de género, pues más allá de los diferentes contextos en que se habría producido (laboral o doméstica), el corpus iuris de derechos humanos vinculados con violencia de la mujer es el mismo, por lo que se tendrán en cuenta los 'rasgos identitarios de la violencia de género' señalados por el Tribunal Superior de Justicia en el fallo citado, para concluir sobre un caso "sospechoso" de ello (TSJ, "Trucco", 2016), a partir del conjunto de instrumentos jurídicos internacionales de derechos humanos (tratados, convenios,

resoluciones, y declaraciones de los organismos supranacionales competentes) relativos a esos derechos de las mujeres con relación a la violencia (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. Tendencias de la jurisprudencia del sistema interamericano de Derecho Humanos relacionados a los derechos de las mujeres. Ed. Tarea Asociación Gráfica Educativa, Lima, 2011, p. 14, y notas 16, 17).

Se señala que de dicho conjunto normativo se desprende “*el nexo entre discriminación y violencia contra la mujer*”, siendo la discriminación materia específica de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), el que incluye, según el Comité, “*la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer o porque es mujer o que la afecte en forma desproporcionada*” (Recomendación General n° 19, 11° periodo de sesiones, 1992), siendo ésta una forma de discriminación “*que inhibe seriamente la capacidad de la mujer de gozar y ejercer sus derechos humanos y libertades fundamentales en pie de igualdad con el hombre*”. El nexo discriminación/violencia aparece claramente en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, del 9/6/1994), pues el derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como privado (art. 3), también incluye “el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación (art. 6, a).

Se concluye 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 con la mujer “porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada”* (Comité CEDAW, recomendación General n° 19), “*basada en su género*” (Convención de Belém do Pará, art. 1). De allí que es irrelevante que el agresor integre o no una relación interpersonal con la víctima o sea un agente del Estado, que ocurra la violencia en el ámbito privado o público, en tanto se posicione respecto de la mujer en un binomio superior/inferior, tratándola con violencia física, psicológica o sexual, entre otras, por su género. Es decir, como alguien que no es igual, y por eso, no se le reconoce fácticamente que cuenta con un ámbito de determinación para su personal

proyecto de vida, de allí la demostración de poder, dominación o control por la violencia (v. en este sentido, las lentes de género en la jurisprudencia internacional, pub. Cit.p. 34).

A nivel nacional esas directrices están en la ley 26.485 (Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales), que plantea como objetivos promover y garantizar el derecho a la mujer a vivir una vida sin violencia (art. 2), y específicamente a preservar su integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial (art. 3, inc. c).

Dentro de ese marco normativo se insertaría el presente caso, pues la prueba da cuenta del ejercicio de violencia en el ámbito laboral de tipo psicológica, que coloca el presente caso entre los probables de género, pues la violencia está dirigida en contra de dos mujeres, en el marco de una relación laboral en la cual se da el binomio superior/inferior.

Ahora bien, el accionar desplegado por el imputado en este contexto fue calificado legalmente por el Instructor como lesiones graves calificadas por mediar violencia de género –reiterado dos hechos– en concurso real (arts. 90 y 92 –en función del art. 80 inc. 11– y 55 del CP) por lo que al tratarse de un tópico novedoso resulta conveniente realizar una aproximación conceptual al concepto de mobbing.

Esta problemática es definida del siguiente modo *“El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social”*.

En otras palabras, se trata de *“un proceso de destrucción que se compone de una serie de actuaciones hostiles que de ser tomadas de manera aislada podrían parecer anodinas o sin importancia, pero cuya repetición constante trae aparejado efectos perniciosos”* (Leymann Heinz, La persécution au travail; autor citado por Abajo Olivares, Francisco Javier, en su obra: Mobbing – Acosos psicológico en el ambiente laboral, Ed. Lexis Nexis, 2004, Cap. I, p. 18).

El accionar persecutorio se desarrolla mediando silencio e inhibición de los

observadores llamados "side mobbers" que, aunque plenamente conscientes del abuso e injusticia de la situación, se abstienen de intervenir, sea por complicidad implícita con el acosador, sea para evitar convertirse ellos mismos en objeto de represalia.

Si bien las conductas tipificantes del mobbing son inagotables, todas tienen una dirección común: la destrucción moral, psicológica y laboral de la víctima, entre ellas pueden mencionarse las acciones que conducen al aislamiento de la víctima, a limitar o alterar su contacto social (extrañamiento de la víctima) y a su desacreditación mediante bromas malintencionadas, calumnias, rumores, burlas, ataques a sus valores o creencias, asignación de tareas muy por debajo o muy por encima de sus capacidades marcando o magnificando errores mínimos, despreciando sus capacidades o habilidades profesionales, pero otras veces comprende al acoso sexual.

Es un proceso destructivo sutil que tiende a desencadenar ansiedad, colocando a la víctima en actitud defensiva (hiper vigilancia) por tener una permanente sensación de amenaza, surgiendo sentimientos de fracaso, impotencia y baja autoestima, de este modo la damnificada queda desestabilizada, debilitada y estigmatizada, siendo considerada como una persona de "difícil convivencia" o "mal carácter".

Se manifiesta por una discriminación y anulación progresiva de la víctima, con graves y concretas amenazas para su salud (síndromes de ansiedad, estrés, depresión, trastornos de sueño, problemas digestivos, gastos médicos y de psicoterapia, etc.) y tiene -o puede tener- por desenlace final la pérdida de la fuente laboral, afectando el proyecto de vida de la víctima, con la consiguiente degradación del ambiente laboral (ausentismos, rotación de personal, pérdida de motivación, merma de productividad, etc.) (conf. Descalzi, José P., "La situación de "mobbing" frente al derecho ¿un nuevo envase para viejas grageas?". LPatagonia. 2006 (febrero), 01/01/2006, 13 Cita Online: AR/DOC/744/2006).

Es decir, tiene en la víctima efectos directos a nivel físico, psicológico, económico y familiar; *"El maltrato psicológico es una tortura lenta y silenciosa, pero inexorable. Ataca en lo más profundo de la persona y va destruyéndola emocional y psicológicamente"* (conf. Abajo Olivares, Francisco Javier, en su obra: Mobbing – Acosos psicológico en el ambiente laboral, Ed. Lexis Nexis, 2004, Cap. I, p. 11). Se vislumbra como un procedimiento progresivo, que desemboca en un crescendo de extrema

agresividad y antagonismo que acaba destruyendo moralmente al sujeto pasivo.

En cuanto al tratamiento que se le puede dar al mobbing en el ámbito penal, podemos decir, que la cuestión es compleja, ya que para que una determinada conducta pueda ser pasible de una sanción en el derecho penal argentino requiere que ésta esté tipificada en el Código Penal o en alguna ley especial, es decir, que en este campo se encuentra terminantemente prohibida la utilización de la analogía y si bien es cierto que mobbing no tiene regulación penal específica, los actos provocadores que lo conforman en contexto pueden ser captados como conductas típicas sancionadas por el Código Penal. Por ejemplo, el mobbing en el trabajo puede derivar en un delito de lesiones (arts. 89 a 94), un delito contra la integridad sexual (art. 119) un delito contra el honor (arts. 109 y 110) o en amenazas (art. 149 bis), tal como los hechos objeto de análisis en la presente resolución.

En orden a ello, es preciso aclarar, que si bien los hechos descritos en la plataforma fáctica no se ubican en la misma franja temporal, comparten el contexto en que los mismos se desarrollaron y también su autor, pues en nada difieren las condiciones laborales, la organización y actitudes de los involucrados.

Esto así, toda vez que las denunciadas resultan ser dos mujeres que se desempeñaron como sumariantes en la Unidad Judicial XXX mientras que el incoado M. era el Jefe de Oficina (Ayudante Fiscal), los cuales tenían asignadas funciones diferenciadas.

Al momento de los hechos ambas damnificadas (sin coincidir laboralmente en esta oficina) habían ingresado recientemente como empleadas al Poder Judicial de la provincia de Córdoba como primera experiencia laboral, siendo designadas como colaboradoras en esta dependencia del Ministerio Público Fiscal a cargo de E. M. en su rol de Ayudante Fiscal, quién si bien respondía jerárquicamente en forma directa ante Fiscales de Instrucción y demás autoridades, ejercía la jefatura de la Unidad Judicial de manera autónoma, lo cual implicaba, además de las cuestiones vinculadas a la función judicial propiamente dicha, la decisión sobre la organización de la oficina y la supervisión de los empleados con todo lo que ello implica.

Lo explicado hasta aquí deja en evidencia que el encartado era la autoridad máxima de esta entidad, y que debido a ello, era quién disponía la conformación de los grupos de trabajo, el horario de las jornadas

laborales, la autorización de licencias y también quién propiciaba la aplicación de sanciones ante faltas o incumplimientos, pero sobre todo quién debía informar a sus superiores respecto al desempeño que tenía cada uno de los trabajadores que tenía a su cargo con el fin que se evalué su continuidad en el Poder Judicial.

Justamente son todas estas atribuciones de las que se habría válido abusivamente el encartado de manera progresiva para perpetrar múltiples comportamientos, actitudes y verbalizaciones en detrimento de las víctimas aprovechando la situación de vulnerabilidad en que se encontraban provocando en ellas su anulación personal y ocasionando concretas amenazas a su salud.

Lo dicho precedentemente debe ser analizado conjuntamente con las demás circunstancias relatadas por muchos de sus colaboradores quienes describieron el modo en que ejercía esterol de jefatura y cuál era el ambiente laboral de esta oficina para comprender las consecuencias laborales negativas que podría traer aparejada cualquier negativa por parte de las damnificadas al cumplimiento de sus órdenes ante su precariedad laboral y las represalias personales que ocasionaba cualquier acto de objetar sus imposiciones.

Sobre este punto resulta útil recordar que la Secretaria de Sumarios del Tribunal Superior de Justicia con fecha 07/05/2021, resolvió mediante acuerdo nº 9, dejar cesante a E. M. por dos hechos (acreditados en el ámbito administrativo), ello sin desconocer que el alcance y objetivo del sumario administrativo no es otro que juzgar comportamientos o conductas inapropiadas que caen bajo la órbita del reproche administrativo y no necesariamente de nuestra ley penal de rito, no obstante, el primero de estos se vincula directamente con los ilícitos investigados en los presentes obrados, toda vez que estas conductas sirven de marco contextual para comprender el modo de ejercer la autoridad del incoado y el ambiente laboral en que acontecían estos ilícitos.

En esta instancia administrativa se le achacó la comisión de una serie de comportamientos en su cargo como superior jerárquico que consistían fundamentalmente en tratos humillantes, ofensivos y groseros dirigidos a sus colaboradores, comentarios inapropiados y denigrantes especialmente sobre mujeres, como así también haber mantenido contacto físico inadecuado con algunas de sus dependientes e imponer castigos de

manera arbitraria y abusiva a los agentes que no se congraciaban con las conductas antes descritas, afirmando *“que la mayoría de estas prácticas fueron en razón de su género, constituyendo conductas que atacaban directamente a mujeres”*.

Todas estas circunstancias fueron denunciadas oportunamente por el Secretario General del AGEPJ ante la Oficina de Sumarios Administrativos de Policía Judicial quienes al advertir la posible comisión de hechos delictivos perseguibles de oficio puso en conocimiento las constancias correspondientes del Fiscal de Instrucción del Distrito IV, III Turno, quién dio inició inmediatamente a la investigación penal preparatoria, practicando una serie de diligencias tendientes al descubrimiento de la verdad, mientras en simultáneo en sede administrativa se llevaban a cabo las indagaciones pertinentes a esa instancia.

En función de ello, el Fiscal de Instrucción citó a prestar declaración a las personas que habían prestado servicios en esta Unidad Judicial mientras el incoado se desempeñó como Ayudante Fiscal en esa dependencia, toda vez que la presentación fue realizada en términos genéricos, describiendo situaciones puntuales pero sin individualizar al personal involucrado. Así fue que se recabaron numerosos testimonios que corroboraban la existencia de comportamientos del mismo tenor a los investigados en sede administrativa por parte del encartado, respecto de los cuales nos remitimos en honor a la brevedad a la valoración realizada en el resolutorio fiscal por entender que allí se realizó un estudio y análisis pormenorizado de cada uno de ellos, incluso de aquellos que afirmaron no haber presenciado ninguna de estas conductas y que negaron sentirse agraviados por los modos del encartado en el ejercicio de su función, como así también de aquellos que relativizaban y minimizaban las conductas del imputado.

En esta instancia se logró individualizar a dos mujeres que habían transitado vivencias traumáticas a partir del particular hostigamiento de M. que derivó en consecuencias nocivas para su psiquismo, estas son M. P .P .L. (víctima del hecho nominado primero) y M. E. P. T. (víctima del hecho nominado segundo).

Ambas describieron en términos similares los comportamientos del incoado a pesar de no haber coincidido temporalmente como agentes de la Unidad Judicial XXX, lo cual es demostrativo de la sensación de impunidad con la que actuaba el encartado al incurrir una y otra vez en

este tipo de conductas con el paso del tiempo, coincidiendo, en ambos casos, que este les exteriorizó de manera clara su intención de mantener algún tipo de vínculo que excedía lo estrictamente laboral y que ante su negativa, el incoado inició un hostigamiento permanente hacia ellas tanto en lo laboral como en lo personal.

Con relación al hecho nominado primero, contamos con el testimonio de M. P. P. L., en el cual realizó una descripción clara y circunstanciada del modo en que se fue forjando su vínculo con M., describiendo situaciones concretas que atravesaba habitualmente en la cuales su agresor exteriorizaba sin tapujos la clara preferencia que tenía hacia ella, por ejemplo, autorizando cambios de horarios o flexibilizando el otorgamiento de licencias que generalmente denegaba a otros de sus compañeros, además realizaba públicamente comentarios que la incomodaban respecto a su aspecto físico o su vestimenta, que este le requería compañía para realizar diligencias fuera de la dependencia donde trabajaban sin aceptar un no por respuesta, que le impedía retirarse de su oficina cuando le realizaba alguna consulta laboral, que le realizó regalos costosos, que en varias oportunidades este hostigamiento también se concretó en rozamientos corporales no consentidos y humillantes, que en reiteradas ocasiones se apersonaba en la Unidad Judicial cuando cubría el turno de fin de semana a sabiendas que se encontraba allí sola aprovechando la situación para mantener extensas conversaciones personales impidiéndole cumplir con sus funciones, además, que pergeñaba cualquier tipo de encuentros con ella en distintos ámbitos con intenciones extra laborales, demostrando y reconociéndole verbalmente que tenía una obsesión con ella, afirmando que *“lo quería frenar pero se me iba de las manos, no sabía cómo manejarlo”* todo lo cual le generaba elevados montos de angustia. Este cumulo de situaciones habría motivado que la damnificada le planteara al incoado en forma directa que esa situación no era normal y que en caso de continuar con su accionar solicitaría el pase a otra dependencia y a partir de ese momento tomo distancia de este entorno acudiendo únicamente a su jornada de trabajo, evitando las reuniones sociales que se hacían fuera del horario laboral, solicitando formalmente su traslado a otro oficina y *atención psicológica*.

Es por ello que fue atendida por la Licenciada Ana Lilia Taborda Ovejero, quién al tomar conocimiento de los detalles de este cuadro

situacional le afirmó desde un comienzo “eso es *manipulación, es una situación de acoso*”, lo que le permitió a la damnificada comenzar a dimensionar y comprender que M. se estaba aprovechando de ella, toda vez que le imponía la realización de conductas que no consentía pero debía tolerar porque era su jefe. Esto motivo su insistencia con el pase de oficina solicitado, pero su pedido no habría complacido al encartado comenzando a recriminarle de manera insistente e inadecuada, no obstante, consiguió este traslado a otra Unidad Judicial ocasionando que el incoado iniciará con un hostigamiento telefónico debiendo bloquearlo para evitar recibir sus innumerables llamados, sin embargo ello no evitó que se apersonara en su domicilio particular sin ser atendido por ella en ninguna oportunidad o que le enviara mensajes informándole que había pasado por su casa y que había visto su auto estacionado, como un modo de hacerle saber que estaba cerca. Este relato encuentra apoyatura en el testimonio de distintas personas que trabajaron en esa dependencia al momento de los hechos, quienes afirmaron, entre otras cosas, que era notorio el trato diferenciado que M. tenía hacia M. P. P. L. y que advertían la existencia de una intención que excedía lo laboral, que “*le tiraba mucha onda*” y también que le había realizado obsequios de valor al regresar de un viaje.

Por otra parte, al ser consultada **M. P. P. por la actitud de su compañera en este contexto, refirió** “*en ese momento era más chica, era muy difícil decirle que no, en definitiva, era un jefe. Suponía que hoy P. estaba en otra situación y que podría decirle no. En ese momento P. dudaba mucho de esas actitudes, le preguntaba a ella qué le parecía esa situación y que su compañera se sentía mal porque no sabía cómo manejarse*”.

Estas circunstancias fueron corroboradas a su vez por la Lic. Ana Taborda Ovejero, quién además de reafirmar el cuadro situacional descrito por su paciente, mencionó: “*ella no se daba cuenta que él tenía una intención o fin sexual, diferente al que ella tenía. Que parte de su intervención terapéutica fue que ella pudiera darse cuenta que lo que ella veía más ingenuamente como una protección, no era tal, sino que tenía más que ver con un acoso sexual*”.

En cuanto al diagnóstico “*estimó que estaba relacionado al trastorno de ansiedad, con trastorno somático; esto incluye problemas digestivos, migrañas, problemas para concentrarse, para dormir todo ello provocado por esta situación. Le generaba ansiedad ir a trabajar, estaba*

todo el tiempo con ese tema en la cabeza. La situación que ella describía con su jefe era de un abuso de poder de parte de él, la cosificaba como mujer. Siempre le hacía referencia a la cintura, al cuerpo, a la piel a que era joven”.

Estas constancias también encuentran sustento en la declaración del terapeuta de la víctima, **D. G. O.**, quién al describir el diagnóstico de su paciente, dijo: “presentaba un cuadro de *trastorno de ansiedad generalizado, angustia y desestabilización psicoemocional*”, adicionado, que su paciente se había trasladado de una unidad judicial debido a situaciones de acoso por parte de su jefe, lo que le ocasionó “un estado de estrés post traumático por el efecto del trauma relacionado con el acoso padecido en la unidad judicial en la que se inició como trabajadora judicial.”

Por otro lado, sostuvo que la patología que evidenciaba se vinculaba en forma directa con el cuadro de estrés post traumático de ansiedad generalizada por lo vivenciado en la unidad judicial XXX con el acoso y manipulación de su jefe, al que estuvo sometida sin poder salir por mucho tiempo.

Lo dicho hasta aquí, permite visibilizar la afectación anímica y en la psiquis que padecía la víctima en su lugar de trabajo y el modo en que ello se proyectaba en todos los planos de su vida personal, como consecuencia del acoso que llevaba a cabo su agresor.

La prueba reseñada hasta aquí se ve robustecida por el dictamen pericial interdisciplinario que confeccionaron los profesionales que llevaron a cabo el abordaje de la víctima, en el cual se concluyó, entre otras cosas, “se advierte que los síntomas y signos referidos resultan compatibles con haber estado expuesta a vivencias experimentadas de manera psico-traumáticas durante su inicio en el ámbito laboral en el poder judicial...no se detectaron indicadores clínicos de alteración cualitativas de magnitud patológica compatible con mitomanía, fabulación ni confabulación...la peritada habría vivenciado una exposición repetida a episodios desagradables en el ámbito laboral y con el superior a cargo en el comienzo de su carrera judicial...de la modalidad vincular se infiere el establecimiento de una dinámica relacional perturbadora de su estabilidad psico- emocional originada en un desequilibrio compatible con lo abusivo de la relación vincular... Estas vivencias psico- estresantes emanadas de conductas de su superior habrían activado sensaciones ansiógenas

reactivas ante maniobras de dominio por parte de aquel, que se habrían extendido incluso luego que cesara la relación laboral...todo ello permite concluir la presencia de signos y síntomas reactivos compatibles con haber atravesado un contexto conflictivo como víctima de violencia psicológica en el ámbito laboral...Estas vivencias de reexperimentación la muestran con síntomas mixtos ansiosos-fóbicos y con efectos depresivos de los que no se puede liberar...

Todo esto da cuenta de la presencia de un daño psíquico...compatible con trastorno adaptativo crónico de tipo mixto”.

Surge en contraposición a estas probanzas el informe elaborado por el perito de parte del cual se advierten una serie de valoraciones aisladas, sin basamento ni vinculación con los hechos relatados de manera coherente y espontánea por la damnificada en las entrevistas realizadas y sobre todo descontextualizadas, en el cual expone que los síntomas de la peritada no resultan, a su criterio, *“compatibles con haber estado expuesta a vivencias experimentadas de manera psico traumática durante su inicio en el ámbito laboral en el Poder Judicial”, minimizando la forma en que el imputado ejercía su poder como jefe y achancándole a la víctima falta de credibilidad de su relato en función de su personalidad y en cuestiones como la falta de denuncia oportuna, todo lo cual, no es compartido por este juzgador y no alcanza para conmovier los contundentes insumos probatorios que dan cuenta de este ilícito.*

En definitiva, lo desarrollado en este punto proporciona fundamentos suficientes para descartar la orfandad probatoria postulada por la defensa con relación a este ilícito. Ahora bien, adentrándonos en el análisis del hecho nominado segundo, se advierte que la víctima de este ilícito aportó un relato circunstanciado y cronológico de su experiencia laboral mientras cumplió funciones de sumariante en la Unidad Judicial XXX, precisando el modo en el que se vinculaba con su superior (M.) desde el inicio de su relación laboral y como esta relación fue mutando con el tiempo ante la manifestación de sus negativas a ceder a peticiones extralaborales del incoado y su confrontación.

En concreto, M. E. P. T. describió en términos similares a todos los colaboradores de M. que su trato hacia las mujeres era degradante, que permanentemente hacía comentarios desubicados, sin embargo, aclaró, que cuando comenzó a trabajar allí la halagaba públicamente mediante comentarios como *“qué elegante que sos, que bien te vestís, siempre*

estás impecable”; “hoy estás muy linda”, lo cual le generó incomodidad desde el inicio.

Con el paso del tiempo el encartado le sugirió un cambio de turno, el cual aceptó, motivo por el cual comenzó a trabajar por la mañana y en ese momento M. le ofreció pasarla a buscar por su casa para llevarla hasta la Unidad Judicial poniendo como excusa que dejaba a sus hijos en un lugar cercano y que ella no tenía movilidad para trasladarse hacia la dependencia y si bien durante un tiempo en ese trayecto dialogaban de temas variados sin inconvenientes, en algunas ocasiones también le dijo que podía llevarla de vuelta hasta su domicilio y aprovechando esas situaciones comenzó a sugerirle insistentemente que “lo invitara a subir, a tomar algo, un café, me decía yo te traigo hasta acá, que lo invitara algo” y también invitándola a salir de manera directa, a lo cual nunca accedió pero le generaba incomodidad y por lo que solicitó ingresar más temprano como excusa para evitar que compartir esos trayectos con él.

Refirió, que en numerosas ocasiones debió dirigirse a su oficina para realizarle consultas laborales y en ese contexto “le insistía en que es quedara a conversar, que le explicaba que tenía que regresar a sus tareas y que él le decía que no bajara, le insistía, incluso colocándose en el marco de la puerta para impedir que pasase y que él aprovechaba esos momentos para acercarse físicamente, abrazándola por caso, generándole mucha incomodidad”.

A partir de ello cambio su actitud hacia el incoado, limitándose a lo estrictamente laboral, es decir, dejo de festejar sus bromas y no entablaba ningún tipo de conversación con él, motivos por los cuales fue citada en privado en varias oportunidades por su jefe para recriminarle en malos términos por su comportamiento, haciéndole saber que le disgustaban sus comentarios hacia ella y sus compañeras y que quería solicitar el traslado a otra dependencia, ocasionando una fuerte tensión que se traducía en malos modos diarios, modificando su turno de trabajo al horario nocturno, manipulaba la justificación de su pedido de pase restándole importancia a pesar de su insistencia, convocaba a reuniones laborales grupales en las cuales la exponía ante sus compañeros de mala forma y sin motivo alguno, postulando reiteradamente en tono de amenazante que si daban aviso a recursos humanos él se enteraba inmediatamente por que tenía contactos importantes con el fin de infundirles temor.

Este hostil ambiente laboral derivó en una situación puntual en la que ante

un entredicho entre la víctima con el Jefe de Área intervino M. y en un tono amenazante le dijo que había consultado en recursos humanos por ella y que debía hacerle un informe negativo, lo cual le resultó arbitrario por lo que decidió confrontarlo, haciéndole saber que sus comportamientos hacia ella la habían incomodado personalmente y le habían generado mucha angustia, a lo cual el incoado respondió violentamente y en un tono de voz elevado, desmintiendo sus comentarios, tratándola de mentirosa, para luego hacer efectiva su amenaza de confeccionar un informe negativo en su contra, lo cual se encuentra corroborado en autos por la incorporación de la copia de esta constancia de la cual se observa a simple vista la dureza de los términos utilizados por M. para describir a la colaboradora a quien en su momento otorgó puntuales beneficios laborales por su desempeño.

Debido a este cumulo de situaciones, su estado anímico y los elevados montos de angustia que sentía, requirió ayuda psiquiátrica, por lo que al tomar conocimiento el profesional sobre todos los detalles de lo sucedido estimó que no era recomendable que asistiera a su lugar de trabajo por unos días extendiendo un certificado el cual fue rechazado por el departamento de medicina laboral por entender que *“no tenía padecimiento que justifique una carpeta médica ”, derivándola a la Oficina de Clima Laboral.*

Este derrotero encuentra apoyatura en las contundentes manifestaciones vertidas por distintos sumariantes que compartieron tiempo de oficina con los involucrados, toda vez que estos corroboraron el trazado de esta convivencia, ya que ninguna de estas situaciones eran ajenas a los demás integrantes de esa oficina.

En este sentido, cobra vital importancia el testimonio de M.P. P., pues ella dijo, entre otras cosas: “que notó reacciones y comentarios de M. hacia ella que le recordaban lo que había pasado con M. P. P. L”... “que según creía, él avanzó, la invitó a salir, ella le dijo que no y ahí comenzó a hacerle la vida imposible”... “que intempestivamente, la cambió a ese turno de un día para otro, así empezó, ese fue el tema de la reunión, para decirle eso”... “Después de la pelea con M. E., él cambió radicalmente de conducta, presumiendo que intuyó que iba a ser denunciado y se vio acorralado por el tema de violencia de género, es bastante astuto y lo vio venir. Comenzó a tratarnos correctamente, a mí me decía por mi nombre y no “gorda culiada” o como me solía tratar. Entre nosotras hablábamos del

cambio de actitud de él en el último mes, pero un día subí y me dijo "si te caes, me voy a dar cuenta por el ruido". Ahí bajé y le dije a mis compañeras "este tipo no cambia más".

Asimismo, **A. A. E. R. O. S.**, **S. J. S.** y **S. L. F.** confirmaron la existencia de un trato diferenciado hacia la damnificada que con el tiempo se tornó conflictivo y afirmando que los malos tratos de M. habían sido naturalizados por los empleados como una manera de evitar represalias laborales ya que estas eran advertencias habituales en el incoado para sostener su autoridad como jefe de oficina, indicando que una de las sanciones que aplicaba permanentemente ante cualquier objeción era el cambio de turno y los informes negativos. De estas declaraciones surge que el incoado después de ser expuesto públicamente por la denunciante modificó su comportamiento hacia ellos, pero que al mismo tiempo continuó con un trato humillante hacia la damnificada manifestándole a sus colaboradores que había sacado una carpeta psiquiátrica para no trabajar.

Sumado ello, el psicólogo tratante de la víctima **S. F.**, con quién la damnificada consultaba semanalmente, dijo: *"El motivo de la consulta fue la cuestión de trabajo y según lo que T. le decía, su jefe tenía un ejercicio de autoridad de tipo psicopático, abusivo y perverso. Su paciente relató episodios demostrativos de un actuar, por parte del jefe, como si la oficina y sus empleados y empleadas formaran parte de su harem, podía decirles palabras y mensajes de contenido sexual como que tenía un miembro sexual tan grande como toda la oficina. Todo lo acompañaba con tocamientos casuales, haciendo que las mujeres se sentaran en sus piernas, o hacer masajes en la espalda, y cosas por el estilo. M. E. relataba que existían quienes condescendían a las peticiones del jefe, y formaban parte de su círculo de protegidos, y ella no aceptaba esas imposiciones o comportamientos abusivos y por eso la pasaba mal, era tratada por ese jefe como "caracúllica", inadapta, demasiado seria, la ponía permanentemente como mujer a ella y a las demás en condición de objeto". "Desde un comienzo advirtió que M. E. estaba angustiada, con estrés, desmoralizada, desmotivada, principalmente porque el comportamiento del jefe le provocaba un desborde emocional que la desestabilizaba. Era su ingreso al poder judicial y por eso puede decir que de toda la terapia que mantuvieron el ochenta por ciento tenía que ver con las situaciones del jefe y de su trabajo, con las demás cuestiones relativas*

a su pareja y a su familia podía lidiar con soltura, pero lo que la desestabilizaba era lo del plano laboral". "M. E. agudizó su sintomatología por la persistencia del conflicto con el jefe, la mantuvo con episodios de insomnio, estrés sostenido, inseguridad permanente, desmotivada para continuar con sus obligaciones, llanto cuando hablaba en terapia de su trabajo, etc. Ella sentía impotencia por lo que le estaba pasando con el jefe y sensación de inseguridad con respecto al futuro, subrayando que era su primer trabajo, que era en el Poder Judicial donde debía haber justicia, y ese jefe era la única cara visible del sistema judicial, no tenía conexiones ni otros recursos para sortear las insinuaciones iniciales y la ira posterior del jefe máximo de su oficina. No tenía a quien pedir auxilio". "En cuanto a los padecimientos que atravesó M. E. .P. T afirmó enfáticamente que el daño que sufrió fue significativo, la colocó hasta el día de hoy en una situación de inseguridad en la que siente que nunca es suficiente su desempeño este malestar no pudo ser revertido porque la situación de sufrimiento se mantenía hasta finales de 2019 con el mismo jefe, es decir, no era posible la remisión de sus síntomas y malestares por la persistencia del vínculo laboral". "Sobre las consecuencias de la experiencia vivida por M. E., ejemplificó que aún hoy cualquier corrección en el trabajo la percibe con una carga desproporcionada, siente que no está siendo eficiente y ello tiene que ver directamente con el impacto que aquella situación le causó y aún persiste".

Por otra parte, los galenos que intervinieron en la pericia interdisciplinaria realizaron aportes similares a los del psicólogo F., toda vez que luego de realizar varias entrevistas personales con la víctima arribaron a las siguientes conclusiones: "1) fue posible establecer, a través de la aplicación de la entrevista clínica y lectura de constancias obrantes, que la Sra. **M.E.P.T.** habría padecido un menoscabo o alteración de orden psíquico ... en relación directa con los hechos que se investigan. 2) se estima un daño psíquico leve, caracterizado por "deterioro, disfunción o trastorno o desarrollo psicogénico o psico- orgánico, que afectando sus esferas afectivas y/o volitivas y/o intelectual, limita su capacidad de goce individual, familiar, laboral, social y/o recreativo" Todo ello resulta una reacción vivencial anormal de tipo leve.. reacción anormal neurótica, de tinte histerofóbico como así también obsesivos. Se advierten de manera subyacente elementos fóbicos depresivos tras una fachada conductual con acorde adaptación a la realidad. 3) La relación vincular con el denunciado

habría sido asimétrica en virtud de la jerarquía institucional (jefe-empleado) ostentada, manteniendo la entrevistada una actitud de respeto por las normas y pautas institucionales establecidas. Se advierte de su relato, del examen semiológico retrospectivo de la entrevistada y del análisis de la lectura de constancias obrantes que habría vivenciado situaciones de acoso laboral (violencia verbal y violencia de género) por parte de quien sería su jefe en ese momento, que si bien le produjo una situación de estrés fue tramitada con recursos yoicos resilientes que denotan fortaleza psíquica estructural.4) No se observan, tanto del análisis semiológico como de las técnicas psicológicas implementadas, elementos compatibles con: manipulación, fabulación, confabulación, mitomanía o distorsión de la realidad en el contenido del pensamiento...”.

A esta altura del análisis, cabe traer a colación la doctrina expuesta reiteradamente por la Excma. Cámara de Acusación a partir de la causa “Bachetti”, en el sentido que “no se adecua el sistema de la ley procesal vigente la pretensión de la impugnante, en virtud de la cual prácticamente parece exigir certeza positiva en sentido incriminante para que esta causa pueda ser elevada a juicio. El estándar probatorio de probabilidad que únicamente exige el CPP refleja justamente el ideario de que sea el juicio el que dirima posibles anfibologías subsistentes durante la investigación preliminar, en procura de obtener allí la certeza necesaria para condenar, debiéndose obviamente absolver al imputado si aquella no se consigue” (auto nº 249 del 30/11/06).

Por todo ello, esta magistratura concluye que existen elementos de convicción suficientes para sostener con grado de probabilidad, la existencia de los hechos enrostrados y la participación punible del encartado en ellos, en consecuencia debe rechazarse la oposición interpuesta.

Por todo lo expuesto y normas legales citadas; **RESUELVO: I)** Rechazar la oposición al requerimiento de citación a juicio de E. M. M., formulada por los Dres. Alejandro A. Pérez Moreno y Juan Pablo Rubio, en cuanto ha sido materia de tratamiento (art. 357 del CPP). **II)** Ordenar la elevación de la presente causa a juicio por ante por ante la Excma. Cámara en lo Criminal y Correccional que por sorteo corresponda (art. 358 del CPP), debiendo E. M. M. responder como autor de los delitos de lesiones graves agravadas por mediar violencia de género -reiteradas dos hechos- en concurso real (arts. 90 y 92 –en función del art. 80 inc.11– y 55 del CP).

III) Protocolícese, notifíquese y oportunamente bajen los presentes a la Fiscalía de origen.

Texto Firmado digitalmente por: **CAFFERATA Pablo Agustín**

JUEZ/A DE 1RA. INSTANCIA Fecha: 2023.09.08

SONA Leonardo Enrique

PROSECRETARIO/A LETRADO Fecha: 2023.09.08
