

**ACOMPAÑA DENUNCIA DE VIOLENCIA - SOLICITA
MEDIDAS DE PROTECCION.
RECUSA SIN CAUSA**

Señora Jueza de Familia:

Laura NOGUES PERALTA, Defensora Pública, y
María Emilia LOPEZ, Abogada Adjunta, apoderadas de M.A.C., DNI
XXX.XXX.XXX, con domicilio real en XXXX N° 974, Dpto 2° C ,
constituyendo domicilio procesal en calle Sarmiento N° 453, ciudad,
ante V.S. respetuosamente nos presentamos y decimos:

I. APODERAMIENTO

Que a tenor de lo dispuesto por el artículo 48 del
CPr., hemos sido instituidas apoderadas por la **Sra. M.A.C.**, conforme
surge del punto 4 de la denuncia de violencia familiar N° XXX/2016
realizada en la Oficina de la Defensa Pública que adjuntamos a la
presente.-

II. RECUSA SIN CAUSA: Que venimos a recusar
sin causa a la Sra. Jueza a cargo del Juzgado de Familia N° 2 Dra.
Diana G. de Kazakevich, a tenor del art. 14 del código de rito, sin que
implique menoscabo de su honor e investidura.

**III FUNDAMENTOS FACTICO-JURIDICOS DEL
PEDIDO DE MEDIDAS DE PROTECCION -La configuración de
la violencia contra la mujer:**

Que con fecha 14 de Junio de 2016 nuestra
poderdante ha realizado denuncia por hechos de violencia familiar en
la sede de la Oficina de la Defensa Pública, contra el **Sr. E. A. C., con
domicilio real en calle XXXX N° 974 Dpto. 1 “A”** la cual obra en
Denuncia de Violencia Familiar N° XXX/2016 que adjuntamos a la
presente y a cuyo contenido nos remitimos en honor a la brevedad, sin

perjuicio de los elementos que se destacan y señalan a continuación:

III. 1-La condición de expareja de la denunciante La denunciante relata en el apartado 3 de la denuncia que durante el año 2011 mantuvo una relación de noviazgo con el denunciado por el término de tres meses. Si bien eran vecinos y no mantuvieron convivencia, la condición de noviazgo a la que refiere la denunciante, da cuenta de una relación de tipo afectivo-amorosa.

En el transcurso de esa relación, la Sra.C. percibió conductas violentas, describiéndolo como “extremadamente celoso”. Asimismo brinda detalles de un incidente en una ocasión en que se encontraban en su departamento y el denunciado se enfureció y dio un golpe (puñetazo) en la pared junto al rostro de nuestra mandante, como un claro acto de amedrentamiento emocional y físico contra la denunciante. Son justamente éstos hechos los que la inducen a tomar la decisión unilateral de finalizar la relación que mantenían en el año 2011.

Cabe señalar que ambos –denunciante y denunciado se desempeñan profesional y laboralmente en el ámbito militar. La Sra.C., desde la fecha referida (2011) y hasta el presente continúa trabajando como xxxxxxxx en el Hospital Militar de km. 8, aunque cuando mantuvieron una relación de noviazgo el Sr. C.- con cargo de Teniente coronel de Artillería - se desempeñaba en el XXXXXXXXXX, es decir trabajaban en diferentes edificios dependientes del Ejército.

Ahora bien, a partir del año 2014 el denunciado asumió el cargo de xxxxxxxxx del Hospital Militar de km. 8, y continuó hostigando a la denunciante a través de actos de violencia emocional, laboral y sexual que podrían configurar delito y comprenden conceptualmente la violencia contra la mujer y el acoso laboral y sexual.

III 2-La continuidad de la violencia mediante el abuso de su posición jerárquica en el ámbito laboral

Tal como lo expresa la denunciante, desde el año 2014, el denunciado asumió el cargo de D. XXXXXX del Hospital Militar en el que ella se desempeña como enfermera, y a partir de esa fecha se sucedieron una serie de hostigamientos hacia su persona por parte del denunciado que incluyeron conductas abusivas y absolutamente impropias de la relación laboral y profesional, constitutivas de violencia contra la mujer, verbigracia, la denunciante señala que le dio una palmada en la cola en presencia de una compañera de trabajo- hasta ese punto llega la sensación de impunidad del denunciado- también delante del resto del personal, el denunciado ha rozado a la denunciante y le ha requerido que le de un beso.

Por otra parte el denunciado ha difamado injustamente a la Sra.C. comentando intimidades de la relación que habían mantenido en el 2011, lo que ha ocasionado malestar y sufrimiento emocional de la denunciante.

La Sra.C. ha recibido hostigamientos y amenazas por parte del Sr. C., que le generan temor y sufrimientos psíquicos, por cuanto el denunciado le anuncia que hará uso de su poder para generarle el pase a otras ciudades. Corresponde destacar en este punto, que es el denunciado quien se encuentra en una posición militar jerárquicamente superior, con todas las implicancias que esta situación conlleva respecto de la cadena de mando militar.

III. 3 El acoso laboral y sexual como formas de violencia contra la mujer

De este modo se han sucedido diversos hechos de violencia contra la denunciante por parte del Sr. C., quien se considera a sí mismo habilitado para exigir besos al personal femenino en situación de subordinación laboral.

Uno de los últimos hechos de violencia acontecidos en perjuicio de nuestra mandante, se dio justamente ante la negativa de la Sra.C. de saludar con un beso al Sr. C..

Aunque resulte obvio, aún en el ámbito militar, y sin

temor a equivocarnos estamos en condiciones de afirmar que ni los protocolos sobre los saludos ni ninguna otra reglamentación interna **obligan a los hombres entre sí a saludarse mediante un beso** en la mejilla. De ello se sigue que **no puede exigirse un saludo de este tipo mediante un beso a ninguna mujer que se desempeñe en el ámbito militar.**

No obstante ello, lo que aquí se afirma no se opone a que hombres y mujeres puedan saludarse con un beso en el ámbito del ejército, **lo que afirmamos es que ésta –dar un beso- no puede ser una conducta obligatoria, sino voluntaria.**

Uno de los últimos hechos que antecedió el maltrato y el hostigamiento del denunciado fue la negativa de la Sra. C. a saludarlo con un beso, lo que enfureció a C., quien obligó a nuestra representada a que concurra a su oficina, le gritó y le faltó el respeto con términos groseros, la sujetó del brazo al tiempo en que la increpaba diciéndole que lo denuncie si se atrevía, tal como consta en la denuncia que se acompaña.

Además de configurar hechos de violencia contra la Sra. C. por parte de una expareja, el Sr. C., también estos mismos hechos configuran violencia laboral en sus formas de acoso, tanto sexual como laboral, por cuanto el denunciado es un superior jerárquico de la denunciante, y sus conductas no constituyen bajo ningún punto de vista conductas lícitas ni tolerables : ni darle palmadas en la cola, ni los roces no casuales, ni las exigencias de besos , ni las amenazas ni hostigamientos.

Por ello los mismos hechos asumen distintos tipos y modalidades de violencia, que se complejizan por la especial situación de vulnerabilidad y exposición de la denunciante, en razón del ámbito laboral que comparten y el desequilibrio de poder en detrimento de la Sra.C. por la posición de subordinación en la cadena de mando.

III 4-Nuevo hecho no incluido en la denuncia anexa:

Nuestra representada concurrió a la sede de la defensa

publica para denunciar un nuevo hecho de violencia acontecido con posterioridad a la denuncia N° XXX/16 que se adjunta a la presente, en carácter de apoderadas, lo incluimos en este escrito a fin de completar la denuncia mencionada y los hechos que fundan las medidas de protección.

Así, el denunciado recientemente, hace apenas unos días, le impuso una sanción militar de arresto a la Sra. C., motivada en que ésta le habría negado el saludo en ocasión de encontrarse en el *palliere* del edificio en que residen como vecinos, quedando asentado en el legajo de la Sra. C. dicha sanción, con los perjuicios laborales que ello le acarrea, sumado al daño emocional que las conductas hostiles, persecutorias e injustas del denunciado le ocasionan.

Los hechos hasta aquí referenciados pueden enmarcarse ampliamente en el concepto de violencia contra la mujer que brinda la Ley Nacional N° 26485 Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, prescribe:

ARTÍCULO 4°

- Definición. Se entiende por violencia contra las mujeres **toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.**

Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

ARTICULO 5° — Tipos. Quedan especialmente comprendidos en la definición del artículo precedente, los siguientes tipos de violencia contra la mujer:

1.- Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.

2.- 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 y a la autodeterminación.

3.- Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

4.- Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de:

- a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;
- b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;
- c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;
- d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

5.- Simbólica: La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

ARTICULO 6º — Modalidades. A los efectos de esta ley se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes:

- a) Violencia doméstica contra las mujeres: aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el

derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. **Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia;**

b) **Violencia institucional contra las mujeres: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley.** Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil;

c) **Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados** y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral;

d) **Violencia contra la libertad reproductiva:** aquella que vulnera el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable;

e) **Violencia obstétrica:** aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, ...

Asimismo la Convención de Belem do Para, de jerarquía supra legal prescribe:

Artículo 7

Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

a. **abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;**

b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;

c. incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;

d. adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;

e. **tomar todas las medidas apropiadas**, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o **para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;**

f. establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;

g. establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y

h. adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención. (los destacados son nuestros)

Si se contrastan los artículos transcritos y sus normas concordantes con los hechos denunciados por la Sra.C. surge claramente la vulneración de los derechos fundamentales que asisten a nuestra representada, y la necesidad de disponer medidas urgentes que tiendan al cese de la violencia desplegada por el denunciado y a la prevención de futuros posibles actos violentos en su perjuicio.

III 5 La injerencia y aplicación de derechos y garantías constitucionales aún en el ámbito militar.

En este entendimiento corresponde destacar la pertinencia de la aplicación de normas constitucionales y leyes nacionales y provinciales que aborden la violencia contra la mujer en el ámbito en que desarrollen sus relaciones interpersonales, aun

cuando se trate del ámbito militar.

El ámbito militar no está exento de las obligaciones que impone el bloque de constitucionalidad, es decir no está exento de la aplicación y cumplimiento de todas las normativas específicas de protección de los derechos de la mujer y fundamentalmente el derecho a la vida libre de violencia en razón de su género

Así la denunciante se encuentra habilitada para realizar la denuncia en el ámbito administrativo interno, así como las acciones pertinentes en la justicia penal, en el fuero de familia y aún en el fuero civil.

El derecho a una vida libre de violencia, la no discriminación en razón del sexo-genero deben necesariamente regirse por los Pactos y Convenciones internacionales de Derechos Humanos, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en sus siglas en inglés y Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará), en el marco de las obligaciones asumidas internacionalmente por el estado argentino, atendiendo a la jerarquía constitucional de la primera y la jerarquía superior a las leyes de la última.

Así autorizada doctrina en materia de violencia contra las mujeres afirma respecto de tales instrumentos normativos: *“Entiendo que son estas Convenciones las que deben determinar los lineamientos fundamentales para el diseño, coordinación y seguimiento de las leyes y políticas públicas a desarrollar en materia de violencia contra las mujeres, **así como convertirse en el instrumento principal en la jurisdicción interna, para interpretar, promover y garantizar sus derechos, en el marco de la debida diligencia**” (el destacado es nuestro)*¹

¹ Marcela V. Rodriguez “Ley de proteccion integral contra la violencia de genero: aciertos , retrocesos y desafíos”, en Discriminación y Género ED. Por Ministerio Publico de la Defensa - 2011, p. 132

En este entendimiento, la Ley Nacional N° 26485, y su decreto reglamentario, en términos de reconocimiento de derechos resulta más amplia, más abarcativa y más cercana a los lineamientos de la Convención de Belem do Pará, en tanto reconoce –a diferencia de la Ley N° 24417-, la especificidad de la violencia contra la mujer, al tiempo que afirma que la eliminación de la violencia contra las mujeres es una condición indispensable para el ejercicio de sus derechos y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de la vida, habilitando el dictado de respuestas más adecuadas a ese flagelo.

Es orden público y aplicable en todas las provincias, a excepción de las normas de procedimiento. Cabe señalar que la Pcia. Del Chubut adhirió al contenido de la Ley 26485, a través de la Ley Pcial. III N° 36, ello sin perjuicio de la aplicación, en todo lo que a normas procedimentales se refiera, de la ley Ley XV N° 12.

IV) SOLICITA MEDIDAS DE PROTECCION:

En razón de lo expuesto vengo a solicitar a V.S que disponga en beneficio de nuestra representada las siguientes medidas de protección:

a) Intimar al denunciado al cese inmediato de los actos de violencia emocional física, sexual, laboral y de cualquier otro tipo o modalidad que, directa o indirectamente, afecten a la Sra C., bajo apercibimiento de aplicación de multas y/o trabajos comunitarios.

b) Ordenar que en el ámbito laboral -profesional en que se desempeña la denunciante se disponga el modo en que su tarea sea supervisada por otro superior jerárquico distinto al denunciado evitando el contacto y comunicación, así como el acceso y acercamiento del SR. C. hacia la Sra. C., debiendo comunicarse tal medida al superior jerárquico del denunciado a efectos de su implementación.

c) Prohibición de acceso y acercamiento, al domicilio y todos los lugares que habitualmente frecuente la

denunciante. En efecto, solicitamos a V.S. que decrete la prohibición de acceso y acercamiento del denunciado a nuestra mandante, a su domicilio y a los lugares que habitualmente frecuente, aún en la vía pública.-

d) **Se comuniqué** mediante oficio el inicio de la presente causa con copia de la misma, a la Jefatura del Comando XXXXXX de Ejercito sito en Comodoro Rivadavia, a la oficina de Genero, sede local, dependiente del Ejercito Argentino, y al Ministerio de Defensa de la Nación mediante Oficio Ley

e) Prohibición de comunicaciones:

Asimismo la Ley XV N° 12 faculta a juez a disponer cualquier medida que se considere necesaria según el caso con el fin de proteger a la víctima de las situaciones de violencia.

En consecuencia, y considerando que las comunicaciones electrónicas resultan las principales formas utilizadas por el denunciado para hostigar e intimidar a nuestra mandante solicitamos disponga la prohibición de comunicaciones verbales, escritas, telefónicas, electrónicas u otras .

Sin perjuicio de las medidas solicitadas, **V.S. podrá disponer toda otra medida que considere pertinente para el cese de la violencia que padece nuestra representada.**

V. DERECHO:

Fundamos la presente denuncia en lo dispuesto en la Constitución Nacional, Cedaw, Convención de Belem Do Para, Ley N° 26.485, Ley III N° 36, Ley XV N° 12 en la doctrina y jurisprudencia aplicables al caso.-

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belem Do Para”. aprobada por ley 24.632, establece que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado (art. 3), a que se respete su integridad física,

psíquica y moral, a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia, a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos (art. 4 inc. b), e) y g) El Estado debe “adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer en cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad” (art. 7 inc. d).-

VI . PRUEBA:

1) Documental:

- a) Denuncia de violencia familiar N° XXX/2016 O.U.D.C..-
- b) Acta de Presentacion espontánea N°XXX/16 CMC.R.

3) Se libre oficio al ETI para determinar los daños psicológicos, económicos o de otro tipo sufridos por la Sra C. y situación de vulnerabilidad en la que se encuentra:

4) Se libre oficio al XXXXX de esta ciudad a los efectos que informe si existen antecedentes de denuncias internas y/o procedimientos en curso contra el Sr C., en su caso en que estado se encuentran y remita los antecedentes y copia del legajo personal del mismo.

VII . PETITORIO:

Por lo expuesto, a V.S. solicitamos:

- a) Nos tenga por presentados, en el carácter invocado y por denunciado domicilio real y por constituido domicilio procesal.-
- b) Se agregue la documental acompañada.-
- c) Tenga por formulada la presente denuncia de violencia contra la mujer .
- d) Se de curso a la presente denuncia y oportunamente se dispongan las medidas cautelares requeridas, librándose oficio los oficios pedidos, sin perjuicio del libramiento de oficio a la Unidad Regional de Policía y a la Seccional de Policía correspondiente a al domicilio de

nuestra representada a fin de hacer efectivas dichas medidas.

**Proveer de conformidad,
Será Justicia.**