



SEMINARIO FINAL
ABOGACÍA

“El rol de la justicia a la luz de la Ley 26.485: la reinstalación de una agente de tránsito que padeció violencia de género y fue apartada de sus funciones”

Cámara en lo Contencioso Administrativo N° 1 de Paraná – Provincia de Entre Ríos:
“C. M. E. c/ Municipalidad de Crespo s/ violencia de género (M)” – Expte. N° 16894
(07/11/2022).

Alumno: Sabrina Beloso

Legajo: VABG102254

DNI: 38.262.244

Tutora: Susana Paola Abraham

Temática: “Cuestiones de género”- Modelo de caso

Año 2023

Temática: Cuestiones de género

Autos: “C. M. E. c/ Municipalidad de Crespo s/ violencia de género (M)” – Expte N° 16894

Tribunal: Cámara en lo Contencioso Administrativo N° 1 de Paraná – Provincia de Entre Ríos

Fecha: 7 de noviembre de 2022

Sumario: **I.** Introducción. **II.** Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal. **III.** Identificación de la *ratio decidendi* de la sentencia. **IV.** Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. **V.** Postura de la autora. **VI.** Conclusión. **VII.** Listado de bibliografía. **VII.I.** Legislación **VII.II.** Doctrina. **VII.III.** Jurisprudencia.

I. Introducción.

La Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres cuya sanción se produjo en el año 2009 brinda en su articulado una amplia diversificación de conductas que implican distintos tipos de violencia hacia la mujer. Es notorio que constituye una de las principales fuentes de desigualdad, discriminación, estigmatización y conflicto en el ambiente de trabajo (Sbar, 2017).

Resulta interesante el análisis del fallo emitido por la Cámara en lo Contencioso Administrativo N° 1 de Paraná en autos “C. M. E. c/ Municipalidad de Crespo s/ violencia de género (M)” en fecha 7 de noviembre de 2022. En el mismo, una empleada del área de Tránsito apeló la sentencia que desestimó la demanda por violencia y mobbing laboral e institucional incoada contra dicha Municipalidad. Dentro de sus pretensiones solicitó una medida cautelar para ser reintegrada a su anterior puesto de trabajo, la cual fue otorgada por los camaristas. La importancia que revisten estas actuaciones versa sobre el ejercicio abusivo del *ius variandi* por parte de la demandada, ya que con posterioridad a la denuncia realizada en contra de un superior, casi de manera inmediata la misma fue desplazada y removida de sus funciones, que importó una discriminación económica y le ocasionó una afectación psiquiátrica.

Se destaca que el caso se encuentra afectado por un problema de prueba. Ello ocurre cuando se pone en duda el modo en que ciertas pruebas deben ser valoradas para alcanzar el conocimiento certero de los hechos, y a partir de allí conseguir una aplicación

idónea del derecho. Tal y como reseña Taruffo (2013), en todo tipo de proceso, la decisión involucra la averiguación de los hechos que son relevantes para la aplicación del derecho; el verdadero y esencial problema que enfrenta el juez va más allá de interpretación de la norma que tiene que aplicar como regla de decisión, en tanto se vincula con la fijación de los hechos que determinaron el objeto del litigio y para los que la norma tiene que ser aplicada.

La magistrada de primera instancia habría incurrido en una incorrecta valoración de las pruebas, ya que los elementos aportados eran conducentes, tales como el expediente de la denuncia penal realizada por la actora y el consecuente sumario administrativo con la sanción del empleado por parte de la municipalidad, los certificados de su psiquiatra demuestran la afectación de la salud. Dicha cuestión debió ser soslayada por los camaristas, bajo un enfoque de perspectiva de género tomando como base los lineamientos trazados por la CEDAW (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer - Belém do Pará – y la Ley n° 26.485. Para ello sostuvieron la necesidad de aprendizaje a manejar el concepto de “categorías sospechosas” al momento de repartir el concepto de la carga probatoria, y que, el Municipio denunciado no había podido demostrar que el traslado no fue consecuencia de la denuncia referida. Se debe invertir la carga de la argumentación y es el denunciado quien debe probar que no hubo violencia de género o laboral como ocurre en el caso.

II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

De los antecedentes de la causa surgen que la Sra. M.E.C. (actora) era víctima de violencia de género y acoso laboral en manos del Sr. E. S., cuando se desempeñaba como agente de tránsito en la Municipalidad de Crespo. Ante esta situación, en primer término la actora opta por realizar una denuncia por violencia de género. Posteriormente, es acosada laboralmente en su trabajo.

De esta manera, la actora realiza una demanda por *mobbing* laboral en contra de dicha Municipalidad (accionada) aduciendo acoso laboral, lo cual culminó con la remoción del lugar del trabajo y una licencia psiquiátrica como consecuencia de los padecimientos sufridos. La magistrada de primera instancia entiende que no hay violencia laboral, por lo cual desestima la demanda de la actora.

Contra este pronunciamiento, la actora interpone recurso de apelación ante la Cámara en lo Contencioso Administrativo N° 1 de la ciudad de Paraná. Alega que la sentencia del a quo le genera un agravio por cuanto no se ha emitido sentencia conforme la legislación vigente ni se ha encuadrado su caso ante la Ley 26.485 (Ley 26.485, 2009). Sostuvo que el Estado no solo permitió la violencia que padeció, sino que también se la persiguió y desvinculó laboralmente de su lugar de trabajo. Tampoco se reconoció la prueba introducida a la causa.

De esta forma, la Cámara hace lugar al recurso de apelación y revoca a la sentencia de primera instancia y condena a la Municipalidad de la ciudad de Crespo a reincorporar a la actora en el plazo de 5 días hábiles. Los votos fueron emitidos por los Vocales Dres. González Elías, Baridón y Acevedo.

III. Identificación de la *ratio decidendi* de la sentencia.

Los jueces de la Cámara en lo Contencioso Administrativo N° 1 de la ciudad de Paraná resuelven el caso de forma unánime. Determinan que en este proceso hay una cuestión especial que hace a la causa: la perspectiva de género. Esta debe aplicarse porque posee como finalidad proteger a la mujer que resultó agraviada por su condición ante una institución pública, hacer cesar dicha situación y adoptar medidas con la finalidad de que no se vuelvan a producir.

Para los jueces no existe controversia y se encuentra probado que la actora fue objeto de violencia de género por un compañero de trabajo y que, luego radicada la denuncia comenzaron a suspenderla sin goce de haberes dentro de su puesto laboral. Que esto deviene de la denuncia generada y se encuentra probado mediante los dichos de la actora, resolviendo el problema jurídico de prueba.

Determinan que la sentencia del *a quo* no valora los hechos de la causa mediante la legislación vigente que protege a las mujeres de cualquier tipo de violencia. Dicen que juzgar bajo esta modalidad significa la aplicación de aquellas normas nacionales e internacionales, que están destinadas sobre la igualdad y no discriminación en razón al sexo o género, tanto en el tratamiento procesal de los casos como en el dictado de las sentencias. Sin embargo, para juzgar con perspectiva de género no alcanza con conocer el contenido de las normas jurídicas, ni tampoco legislar en la materia, los magistrados deben aplicarla.

Por último, consideran que lo explicitado por la parte actora no fue sopesado por la magistrada ni contemplado con la relevancia que implicaba tal material probatorio. Desde otro costado argumental, se pudo constatar que se infringió la disposición prevista en el art. 16 inc c) de la Ley de Protección Integral a las Mujeres y art. 6 inc. d) de la Ley 10.956 de Entre Ríos. Lo cual resulta erróneo porque en este tipo de litigios se debe involucrar a la mujer que es víctima de violencia, buscar la prevención y tomar el testimonio de la víctima para valorarlo en torno a la perspectiva de género. La valoración de la prueba mediante la perspectiva de género resulta en este caso determinante.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

La Convención internacional para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) fue sancionada en el año 1985 y tiene jerarquía constitucional -del art. 75 inc 22-. Constituye un cabal avance de los derechos de las mujeres, cuyo enfoque correctivo desarrollado se basa en la constatación de que aquellas viven una situación de discriminación que les impide gozar y ejercer sus derechos en condiciones de igualdad con los varones y busca corregir esa desigualdad (Lacranpette, 2013). En el art 2 establece la protección efectiva contra la discriminación por conducto de los tribunales nacionales.

A su vez, el art 5 establece la obligación de los Estados signatarios para adoptar las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres en pos de alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos. Específicamente dispone, en su artículo 11, inciso 1, que los Estados adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo con el fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano, entre otros.

En este sentido, el decreto 1011/2010 reglamentario de la Ley n° 26.485, en su artículo 4°, establece que se entiende por relación desigual de poder. De manera clara, este artículo brinda una descripción acerca de que constituye esa desigualdad basada en el género; es decir en esas prácticas socioculturales históricas que

colocan a las mujeres en un plano distinto al del varón y que limitan el reconocimiento o goce de sus derechos.

La Constitución Nacional argentina reconoce que las mujeres son un grupo que requieren de especial protección, por encontrarse en una situación de subordinación social (Lobato, 2019).

La Ley n° 26.485 ocupa un lugar fundamental dentro del plexo normativo en materia de género, ya que explicita cuales son los tipos de violencia y los modos en que se concretan. En ese entendimiento, surge la conceptualización de la violencia psicológica establecida en la letra del art. 5° inc 2, que reza:

“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, (...) ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación” (Ley 26.485, 2009).

En consonancia con tal línea argumental, y en lo atinente al caso, debe citarse el art 6 inc c) de la ley referida, ya que brinda una noción acerca de la violencia contra la mujer dentro de la esfera laboral, la cual abarca la discriminación tanto en el ámbito público como el privado, entre otras cosas, su ascenso estabilidad o permanencia en el mismo. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

En la doctrina (Villalón Esquivel, 2013), el *mobbing* es conceptualizado como una serie de comportamientos que conlleva un tipo de violencia o maltrato psicológico entre varios sujetos de la relación de trabajo. Asevera, que en gran medida, dichas conductas apuntan al dependiente como damnificado “quien sufre de un proceso vejatorio de su dignidad, a manos de su empleador o de sus propios compañeros de trabajo de una forma sistemática y continuada en el tiempo” (p. 231).

Consiste en una “situación de hostigamiento de cierta de intensidad sobre el trabajador o víctima” (Ugarte, 2012, p. 229). El mismo autor brinda una noción más acabada y detalla los elementos que conforman el acoso laboral, los cuales son: “a) la existencia de una conducta persistente; b) la conducta se despliega con una finalidad

determinada; c) la conducta supone la producción de un resultado lesivo de los derechos del trabajador” (pp. 255-228)¹.

El término acoso institucional, es un término poco riguroso y nada consolidado por la investigación que da lugar a equívoco. Con ello se puede pretender diluir la responsabilidad del *mobbing*, que siempre es personal, bajo la pantalla difuminadora de una institución u organización, eludiéndose así la búsqueda de responsabilidad de quien finalmente es el autor o inductor de una serie de comportamientos lesivos.

Tal como expone Lobato (2019) la rigidez del concepto de *mobbing* desarrollado por Leymann no se condice con las dinámicas propias de los vínculos sociales en espacios laborales y conlleva varios focos problemáticos: principalmente la dificultad de individualizar el problema, la noción de violencia psicológica extrema, la necesidad de repetición y frecuencia, la finalidad de expulsar del espacio de trabajo a la persona acosada y la ausencia de análisis de la dimensión del poder. Además, es una figura que no tiene en cuenta la desigualdad estructural de género.

La Ley n° 10.956 fue promulgada por la cámara de senadores de Entre Ríos denominada Régimen de prevención, asistencia y protección de la violencia por razones de género. Si bien se evidencia una demora en el advenimiento de la misma, ya que la misma entró en vigencia 13 años después de la Ley n° 26.485. Tanto el art. 16 inc. c) de la Ley de Protección Integral a las Mujeres como el art. 6 inc. d) de la Ley 10.956 tienen por fin inmediato garantizar el derecho a ser oída personalmente por el juez o la jueza y que su opinión sea tenida en cuenta al momento de tomar decisiones que la afecten, garantizándole el derecho a participar activamente en el proceso, pudiendo acceder a toda la información que la involucre.

Los problemas jurídicos de prueba enrolados a la perspectiva de género. Clásicamente se tiene dicho que la prueba puede verse como el instrumento idóneo para tratar de averiguar la verdad (Ferrer Beltrán y González Lagier, 2016).

Al hacer hincapié sobre la valoración de la carga probatoria y su ponderación en base a la perspectiva de género, Piqué (2017) reseña que en los litigios donde obra la violencia de género, la víctima tiene el derecho de ampliar la prueba las veces que sea necesaria a fin de probar la violencia. Esto no debe entenderse como un debilitamiento en la materia procesal y de prueba, sino que tiene que ver con las garantías constitucionales impuestas en base a la protección integral de la mujer.

¹ Revista de Derecho (2022) Facultad de Derecho UCSC N° 40, pp.106.

La Cám. Ap. Concordia - Sala del Trabajo en la causa “L. M. F. c/ I. A. R. T. y otros s/ enfermedad profesional (determinación de incapacidad y daños - laboral) (02/11/2021) hizo lugar al recurso interpuesto por la actora, en base al art. 31 de la Ley n° 26.485, en donde se establece que la amplitud probatoria es una garantía mínima dentro de los procedimientos en donde se denuncie la violación de los derechos protegidos en su articulado. Dadas las características que revestían los hechos de hostigamiento padecidos por la actora, no puede esperarse ni tampoco exigirse la prueba directa de los presupuestos fácticos, sino solo de algunos hechos susceptibles de ser escalecedor.

La Suprema Corte de Justicia Mendocina (Sala II), en el caso: “C. O. N. M. c/ Prevención ART SA p/ Enfermedad Accidente” (156157) p/ Recurso Extraordinario Provincial” (25/03/2021) coligió que correspondía activar una valoración y evaluación del contexto en el cual se inscribió la relación de trabajo y las circunstancias de vulnerabilidad de la trabajadora desde una perspectiva de género. Asimismo ordenaron a los directivos de la empresa a tomar cursos de capacitación sobre violencia laboral y perspectiva de género.

V. Postura de la autora

Luego del desglose de los elementos que caracterizan el acoso laboral –o *mobbing*- esgrimidos por Ugarte, consistentes en un un hostigamiento y persecución intensa o de extrema violencia, que debe ser prolongado en el tiempo, que no se trata de un episodio aislado o un suceso esporádico sino que se repite. Su finalidad consiste en dañar psíquica y/o moralmente a la persona trabajadora. ¿No resulta claro que la actora padeció dichos flagelos en el ámbito laboral?

Las polifacéticas dimensiones de la Ley Micaela -Ley N° 27.499- se concretan en acciones permanentes. A la luz de la misma se trabaja en la sensibilización, formación y capacitación sobre violencias, perspectiva de género y diversidad. La obligación principal consiste en garantizar los derechos humanos, bajo el compromiso de prevenir las violencias por motivos de género y a promover la adecuada intervención, asistencia y protección en el sector público. Mayormente, ese deber recae en los jueces a la hora de impartir justicia.

Al resolver deben incorporar la perspectiva de género y eliminar todas esas construcciones que se han generado a lo largo del tiempo y redundan en las relaciones interpersonales, también en las del ámbito laboral. Al momento de ponderar el material

probatorio introducidos en la causa, deben hacerlo en base a una mirada amplia y contextualizada. Se debe resolver tal y como lo hizo la Cámara en lo Contencioso Administrativo N° 1 de Paraná. Más allá de expresar mi desacuerdo con los argumentos vertidos por la *a quo* al momento de desestimar la demanda, que dejan al descubierto la falta de sana crítica racional al momento de evaluar cada una de las pruebas que fueron descalificadas y desestimadas, predomina la falta de empatía de la mujer juzgadora, hacia otra mujer en estado de vulnerabilidad.

De la misma manera, cabe el entendimiento de que la Municipalidad de Villa Crespo tampoco obró acorde a los parámetros de la Ley Micaela, la Ley 26.485 la Ley 10.956 y las convenciones y tratados suscriptos por nuestro país en favor de otorgar efectiva tutela a la mujer. No sólo se omitió proteger a la víctima de su agresor, quien en calidad de superior jerárquico se aprovechó de esa condición, sino que simplemente le otorgó una liviana suspensión y luego volvió a ocupar su cargo mientras que la mujer, fue desafectada del área de tránsito, para la cual se capacitó y fue trasladada casi de manera inmediata luego de realizar dicha denuncia a una planta recicladora de residuos.

Hasta la resolución que se analiza, no puede pasar inadvertida que la Sra. CME fue hostigada, se le privó de ser oída por el juez –violación del principio de inmediación– se le provocó un perjuicio con su traslado, lo cual le produjo una afectación psicológica que fue probada por el psiquiatra- y como colofón falleció su padre. Por tal motivo la vulnerabilidad de dicha mujer no podía ser desoída y su petitorio se basaba en volver a su puesto de trabajo.

Cobra relevancia la perspectiva de género a través del compendio normativo anteriormente citado, y de la novedosa ley n° 10.956 entrerriana, cuyos parámetros se complementan y armonizan con la Ley n° 26.485. Todo ello en pos de la transversalización de la justicia y siempre con la expectativa de que los operadores jurídicos puedan llegar al quid de la cuestión y vislumbrar la verdad objetiva que se halla detrás de los hechos. Tal como se ha visto en la causa bajo examen, no habría otra solución viable justa, más que la esgrimida por los camaristas.

VI. Conclusión

De las páginas que anteceden este colofón, se ha podido reflejar la magnitud del precedente que representa el decisorio de la Cámara en lo Contencioso Administrativo N°

1 de Paraná en autos “C. M. E. c/ Municipalidad de Crespo s/ violencia de género (M)” emitida el 7 de noviembre de 2022.

Se ha reseñado de manera nítida y contundente cuales han sido las normas infligidas por la *a quo* al momento de esgrimir su resolución, la cual rebate el conglomerado normativo a favor de la tutela de la mujer, sustentadas en la CEDAW, la Ley n° 26.485, La Ley Micaela y la Ley Entrerriana n° 10.956. Los Vocales Dres. González Elías, Baridón y Acevedo evidenciaron la falta de sana crítica y de congruencia por parte de la jueza, y el problema de prueba que afectaba la causa. Debieron remediar la violación de los derechos de actora – que ejercía su rol de agente de tránsito - , quien padeció violencia de género y fue víctima de manera sistemática de un debilitamiento de sus derechos al ser amedrentada y removida de su esfera laboral como reprimenda tras denunciar a su superior jerárquico.

La municipalidad de Crespo debió prestar auxilio a la víctima, en lugar de sancionarla; y la Jueza de Paz debió oír y asistir a la actora. Tales falencias fueron enmendadas por la Cámara, que no titubeó al momento de decidir en base a todo lo sopesado, y condenó a la Municipalidad –accionada- a restituir a la Sra. C. a la Dirección de Tránsito de manera inmediata. La erradicación de la violencia contra la mujer sólo puede efectiva si es compelida con dictámenes judiciales de esta magnitud.

VII. Listado de bibliografía

VII.I. Legislación

- Ley n° 23.179, (1985). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. (BO 27/05/1985). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*
- Ley n° 24.635, (1996) Convención Belem do Pará. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (BO 09/04/1996).
- Ley n° 26.485, (2009).Ley de Protección Integral a las Mujeres. (BO 14/04/2009). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*
- Ley n° 27.499, (2019). Ley Micaela. (B.O.10/01/2019). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*
- Ley n° 10.956 (2022). Régimen de Prevención, Asistencia y Protección de la Violencia por razones de género. (B.O.19/04/2022). *Honorable Cámara de Senadores de Entre Ríos.*

VII.II. Doctrina

- Ferrer Beltran, J., & González Lagier, D. (2016). Prueba, conocimiento y verdad. *Discusiones, Año III, N° 3*, pp. 1-97.
- Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral. Maltrato en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós.
- Lacranpette, P. N. (2013). "Derechos humanos y mujeres: teoría y práctica". Santiago de Chile: Andros.
- Lobato, J. (2019). Potencialidades y limitaciones del mobbing como categoría jurídica. La violencia contra las mujeres. *Revista La Causa Laboral*, p. 73.
- Medina, G. (2016). Juzgar con perspectiva de Género ¿Porque juzgar con perspectiva de género? ¿Como juzgar con perspectiva de género? *Revista SJA*, pp. 1-43.
- Medina, G., & Yuba, G. (2021). *Protección integral de las mujeres. Ley 24.685 comentada*. Santa Fe: Rubinzal Culzoni.
- Piqué, M. L. (2017). Revictimización, acceso a la justicia y violencia institucional. En género y justicia penal.
- Sbar, C. (2017). *La transversalización de la perspectiva de género: un enfoque necesario*. Obtenido de en cij.gov.ar (06/07/2017).
- Sosa, M. (2021). Violencia de género en el mundo del trabajo. La violencia no es nueva. MicroJuris. Cita online: MJ-DOC-15897-AR|MJD15897
- Taruffo, M. (2013). *Verdad, prueba y motivación sobre los hechos*. México: Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
- Revista de Derecho (2022) Facultad de Derecho UCSC N° 40, Santiago de Chile, pp.103-124 . Recuperado el 09/06/2023.
- Ugarte Cataldo, J. L. (2012): “El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología”, en: *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* (vol. 39, segundo semestre).
- Ugarte Cataldo, J. L. (2012). Informe en Derecho Acoso Sexual y Sexista en el Trabajo: Revisión desde la doctrina y jurisprudencia (Santiago, Poder Judicial de Chile).
- Villalón Esquivel, J. (2013). “¿Es el procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales una adecuada herramienta de control y sanción del acoso

laboral?”. Revista de Derecho de la Universidad Católica del Norte (Año 20 núm. 1).

- Actualidad Jurídica (2023) “Justicia con poca perspectiva de género”(07/02/2023) Recuperado el 08/06/23 de <https://actualidadjuridicaonline.com/justicia-con-poca-perspectiva-de-genero/>

VII.III. Jurisprudencia.

- C.C.A. N°1 Paraná (2022).“C. M. E. c/ Municipalidad de Crespo s/ violencia de género (M)” – Expte N° 16894 (07/11/2022).
- Cám. Ap. Concordia - Sala del Trabajo. (02/11/2021) “L. M. F. c/ I. A. R. T. y otros s/ enfermedad profesional (determinación de incapacidad y daños - laboral). Fallo: 325.
- S.C.J. Mendoza, Sala Segunda.(2021) “C. O. N. M. c/ Prevención ART SA p/ Enfermedad Accidente" (156157) p/ Recurso Extraordinario Provincial”. (2021).
- Juzgado de Niñez, Adolescencia, Violencia Familiar y de Género de Córdoba-Sala I. (2021)“V., R. — Denuncia por Violencia de Género” (Expte. Nro .XXX) Auto N°:26 (17/11/2021).