

Se confirma sanción de arresto para oficial de gendarmería por acosar a su compañera: Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal, Sala II - 28/05/2021 - “Nievas, Eduardo Saturnino c/ E.N. - M° Seguridad - GN s/ personal militar y civil de las FF.AA. y de Seg.”

En Buenos Aires, a los 28 días del mes de mayo de 2021, reunidos en acuerdo los señores Jueces de la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal para conocer del recurso interpuesto en autos “Nievas, Eduardo Saturnino c/ E.N. - M° Seguridad - GN s/ personal militar y civil de las FF.AA. y de Seg.”, causa n° 48.074/15, respecto de la sentencia dictada el 15 de diciembre de 2020, el Tribunal estableció la siguiente cuestión a resolver:

¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? La Sra. Jueza María Claudia Caputi dijo:

I.- Que, con referencia a los antecedentes del proceso, cabe observar que el mismo se suscita en sede judicial a partir de la presentación del señor Eduardo Saturnino Nievas, en su carácter de Oficial Jefe de Gendarmería Nacional, en el grado de Comandante Principal del Escalafón General Especialidad Criminalística, por medio de la cual dedujo demanda contra el Estado Nacional - Ministerio de Seguridad, a fin de que se dejase sin efecto la sanción disciplinaria impuesta a su parte, por el Consejo de Disciplina de la Región V de la Gendarmería Nacional, en el entendimiento de que dicha medida había sido aplicada en transgresión a sus derechos constitucionales del debido proceso y defensa en juicio (cfr. escrito inaugural digitalizado).

En cuanto a los antecedentes y vicisitudes del caso, el actor reseñó que, en oportunidad de desempeñarse como Jefe del Departamento Criminalística y Estudios Forenses de la Región V de la Gendarmería Nacional, con asiento en la Ciudad de Bahía Blanca, había sido denunciado el 10/11/2014, por la señora Y.R.P., quien había señalado sentirse damnificada por distintas actitudes que se atribuyeron a su parte. A partir de lo cual, las autoridades de la demandada dieron inicio a la Información Disciplinaria Simple n° 2/14 (Expediente IT 4-0321/09), a los efectos de determinar la posible configuración de situaciones anormales que, según los hechos denunciados, habrían acaecido desde el año 2010, en el ámbito de la referida dependencia.

Sobre el punto, el accionante manifestó, esencialmente, que la sustanciación de las actuaciones disciplinarias presentaba vicios de una magnitud tal que vulneraba las garantías constitucionales de defensa en juicio, debido proceso, así como el principio de legalidad. En tal sentido, efectuó una cronología del procedimiento disciplinario, según la cual puntualizó las siguientes cuestiones que suscitaban su objeción:

- no se habían cumplido las formalidades establecidas en el artículo 20 del Capítulo II del Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Disciplinarias, del Título II del Anexo II de la Reglamentación del Anexo IV de la Ley n° 26.394, por cuanto no se

habría emitido la correspondiente orden resolutive tendiente a señalar el objeto preciso de la investigación, sino que se le habría ordenado al Oficial Instructor designado que llevase adelante una investigación disciplinaria a tenor del artículo 30 de la Reglamentación del Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas (decreto n° 2.666/12), lo que interpretó que resultaba nulo de nulidad absoluta;

- el acto administrativo dictado carecía –según la tesitura propiciada por el accionante– de los requisitos esenciales previstos en el artículo 7 de la Ley n° 19.549; en especial, de los elementos “motivación” y “procedimiento”, al afirmar que no se había emitido el dictamen contemplado en el artículo 60, del Capítulo I, del Título Primero, de la Reglamentación de Justicia para Gendarmería Nacional; asimismo, alegó que en la notificación de la Información Disciplinaria no se habría puesto en su conocimiento la existencia y contenido de la denuncia supra referida, sino que se había hecho referencia a la existencia de posibles situaciones anormales, lo que le habría impedido comprender la naturaleza de la imputación;

- la declaración al aquí actor, había sido tomada en infracción a las previsiones del artículo 44 del Anexo II de la Reglamentación del Anexo IV de la Ley n° 26.394, al no habersele informado –según aseveró– el hecho concreto que se le imputaba, ni las pruebas que se tenían en su contra, así como la existencia de otros elementos de prueba agregados con posterioridad a su declaración, a fin de poder controvertirlos, y que más tarde habrían sido tenidos en cuenta para sostener su imputación, y para fundamentar la sanción disciplinaria impuesta;

- el Oficial Superior Informante no habría expresado de qué manera su parte se había extralimitado en su cargo, ni cuáles habían sido los límites reglamentarios infringidos, ni las conductas confusas en las que habría incurrido y que, para la superioridad, no eran acordes a su condición de Oficial Jefe para con el trato dispensado con una Oficial Subalterna, y que, en definitiva, habían conducido a la recomendación de la imposición de una sanción disciplinaria consistente en diez (10) días de arresto simple;

- si bien al dictar el acto sancionatorio, el Consejo de Disciplina de la G.N. había interpretado que los hechos acaecidos en los años 2010 y 2011 se encontraban prescriptos, entendió que, sin embargo, se habían adoptado todas las formalidades establecidas en el artículo 44 de la Reglamentación del Código Disciplinario, imponiéndosele (por hechos que se tuvo por configurados durante el año 2014) una sanción de ocho días de arresto simple; mas sin puntualizar – según la tesis actoral– cuál había sido la conducta imputable a su parte, que resultaba de carácter antirreglamentario. A ello agregó que el hecho de que la Sra.

P. hubiera sido afectada psíquicamente y agraviada, no significaba que dicha percepción, que relativizó al calificarla de subjetiva, proviniese de un agravio o injuria o circunstancia de carácter endógeno; manifestó además que los dichos de la denunciante habían sido refutados por todos los testimonios recibidos y, con relación a los hechos que se habían tenido como sucedidos, estimó que de los mismos no se desprendía una conducta imputable disciplinariamente. En función de estas circunstancias, el impugnante cuestionó que el Consejo, por medio de

presunciones iuris tantum, hubiera provocado la inversión de la carga probatoria, al exigirle a su parte la obtención de una prueba diabólica;

– estimó también que se había transgredido el principio de congruencia, en el entendimiento de que se había sancionado una conducta distinta a la investigada por el Oficial Informante, quien había recomendado la aplicación de sanción con base en la existencia de una extralimitación en el rol de Jefe de Departamento al incurrir en conductas confusas, mientras que el Consejo de Disciplina, a su turno impuso la sanción bajo el entendimiento de que había mediado un “... trato antirreglamentario en ocasión de una reunión mantenida”;

– recordó que, contra la resolución del Consejo de Disciplina, recurrió por ante el Director Nacional de la Gendarmería Nacional, remedio que fuera rechazado con fecha 18/04/2015.

II.- Que, por medio de la sentencia dictada el 15 de diciembre de 2020, el Señor Juez de la anterior instancia resolvió rechazar la demanda iniciada por el Sr. Eduardo Saturnino Nievas, con costas.

Para así decidir, y luego de efectuar una reseña de las actuaciones administrativas acompañadas, en el pronunciamiento de grado se ingresó al análisis de los cuestionamientos respecto de la legitimidad y razonabilidad del acto administrativo emitido por la Gendarmería Nacional por medio del cual se dispuso sancionar al Comandante Principal Nievas.

En primer lugar, en la sentencia se recordó que las circunstancias debatidas se hallaban inescindiblemente ligadas al estado militar, el cual, a su vez, presupone la admisión del personal a las normas que organizan la Institución de una manera especial dentro del esquema de la Administración Pública, con fundamento en la disciplina y la subordinación jerárquica. Además, se puntualizó que dicho estado, determinaba también la sujeción al régimen de ascensos y retiros, según el cual se confiere a los órganos competentes la capacidad de apreciar, en cada caso, la idoneidad específica de los efectivos, con la suficiente autonomía funcional que corresponde, en última instancia, al principio de separación de poderes. Y se agregó que, por ello, todos los aspectos sometidos a evaluación debían surgir de las actuaciones labradas o del legajo personal del agente al que se califica.

Sentado lo expuesto, se destacó que de la compulsión de las actuaciones administrativas no se advertía que la Gendarmería Nacional Argentina hubiera actuado de modo arbitrario o irrazonable respecto del actor, sino que se había limitado a aplicar la normativa vigente en la Institución, aceptada por aquél al momento de su ingreso, en forma voluntaria y sin expresar reserva alguna al respecto.

Asimismo, en la sentencia apelada se consideró que el derecho de defensa del Sr. Nievas no había sido vulnerado, en atención a que, con anterioridad al dictado de la sanción de arresto, se había instruido un procedimiento administrativo, y se estimó que tampoco se había conculcado el derecho al debido proceso, habida cuenta de que se le había permitido a aquél efectuar su pertinente defensa, así como ofrecer medidas probatorias.

Por lo demás, se destacó que el actor no había logrado acreditar los extremos alegados en el marco del presente proceso, en el cual, en lugar de cumplir con la carga que le impone el artículo 377 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, a fin de desvirtuar la presunción de legalidad que recae sobre el acto impugnado, había reiterado las citas y argumentaciones generales efectuadas en sede administrativa, por lo que se concluyó que la falta de prueba respecto de los presupuestos básicos de hecho en los que sustentaba su reclamo – carga que se encontraba en cabeza del actor y cuyo incumplimiento no podía ser suplido en modo alguno–, resultaba determinante de su desestimación. En consecuencia, se interpretó que la absoluta y decisiva falta de prueba respecto de tales circunstancias imponía concluir que no se encontraban reunidos, a este respecto, los recaudos básicos de admisibilidad de su reclamo.

En definitiva, en el pronunciamiento de grado se concluyó que no se advertía que la sanción de arresto impuesta por la Gendarmería Nacional resultase arbitraria o ilegítima, toda vez que se consideró que la decisión así adoptada en el marco del procedimiento administrativo llevado adelante por la Fuerza había sido el resultado de la aplicación del régimen legal vigente, el cual había sido aceptado por el señor Nievas al ingresar a la Institución.

III.- Que, disconforme con lo resuelto, apeló el actor por medio de la presentación efectuada el 16/12/2020, y expresó sus agravios mediante el escrito presentado el 9/02/2021 (cfr. piezas agregadas al sistema de gestión judicial Lex100 los días 21/12/2020 y 11/02/2021, respectivamente), los que no merecieron réplica de la contraria (cfr. providencia del 8/03/2021).

En primer término, el Sr. Nievas expresó que lo decidido en la instancia de grado lo privaba del derecho a la estabilidad del empleo público y, por consiguiente, a su derecho a trabajar; también invocó el derecho a la protección de la familia. Esencialmente, manifestó que la sentencia apelada resultaba arbitraria e inválida, y señaló que carecía de fundamentación, por considerar que se había basado en afirmaciones meramente dogmáticas, omitiendo pronunciarse sobre cuestiones planteadas en la demanda, que a juicio del apelante eran conducentes para la resolución del caso. De este modo, alegó que el decisorio recurrido afectaba gravemente sus garantías al debido proceso y la defensa en juicio.

Sentado ello, y a modo de primer agravio, el actor arguyó que en el pronunciamiento recurrido se advertía una confusión sobre la naturaleza del órgano que impuso la sanción disciplinaria, lo que surgiría –según estimó– de la fundamentación efectuada en el considerando III del decisorio. Al respecto, señaló que su parte no había cuestionado una decisión de la Junta de Calificaciones para ascensos o eliminaciones, sino la imposición de un castigo por parte del Consejo de Disciplina, cuya naturaleza jurídica era distinta a la de la primera. Explicó que los organismos de calificación de la Fuerza se rigen por la Reglamentación del Título II, Capítulo VIII “De los ascensos”, artículos 61 a 65, 67 y 71 a 77 inclusive, de la Ley Orgánica de la Gendarmería Nacional; en tanto, los procedimientos disciplinarios se fundaban en el Anexo IV de la Ley n° 26.394 y en el Anexo II de su decreto reglamentario n° 2.666/12. Así, explicó que mientras lo propio de la Junta de Calificaciones consistía en realizar un examen integral del legajo del evaluado, de

naturaleza administrativa, al Consejo de Disciplina le incumbe resolver sobre la existencia de una falta de naturaleza disciplinaria, e infirió de ello que el Consejo debía ajustar sus conductas y procedimientos a las normas disciplinarias citadas, sin el margen de discrecionalidad que eventualmente podrían tener las Juntas de Calificación en materia de evaluación del personal.

En un segundo orden de cuestionamientos, el accionante sostuvo que el razonamiento trazado en el considerando IV del fallo recurrido resultaba dogmático y carente de sustento fáctico y jurídico. Al respecto, postuló que en la demanda se habían puntualizado los vicios que habría presentado el procedimiento disciplinario llevado a cabo en sede administrativa, al haberse apartado –según la tesitura propiciada– de las previsiones establecidas en el Anexo IV de la Ley n° 26.394 y su reglamentación (Anexo II del decreto n° 2.666/12), sin que el sentenciante los hubiera considerado, no siendo a su juicio suficiente la afirmación de que el procedimiento se había ajustado a derecho. En otras palabras, se consideró soslayado el análisis de las objeciones esgrimidas en la pieza de inicio, contra el actuar de la contraria.

En dicha perspectiva, el recurrente señaló que debía reiterar ante esta instancia los cuestionamientos referidos, por cuanto se habrían vulnerado con ellos las garantías constitucionales de debido proceso y defensa en juicio. En tal sentido, reiteró, de modo extenso y detallado, la cronología del procedimiento impugnado y las críticas efectuadas al respecto (véase, acápites A.- a F.-, del memorial bajo reseña).

De este modo, en cuanto al inicio de la Información Disciplinaria Simple n° 02/14, aseveró que el Jefe de Región interviniente no había dado cumplimiento a las formalidades del artículo 20 del Anexo II de la Reglamentación del Anexo IV de la Ley n° 26.394, referentes a los requisitos que debía contener la orden de instruir una información disciplinaria, limitándose a ordenar al Oficial Instructor designado que llevase adelante una investigación disciplinaria a tenor del artículo

30 de la Reglamentación del Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas (decreto n° 2.666/12), por medio de una mera diligencia de pase de la denuncia al Oficial Informante. Sobre dicha base, el actor propugnó que se declare la nulidad absoluta de la orden referida, y, por ende, la nulidad de la totalidad de las actuaciones.

Seguidamente, el actor manifestó que el acto administrativo impugnado carecía de los requisitos esenciales previstos en el artículo 7 de la Ley n° 19.549, en especial con relación al procedimiento y la motivación. Sobre la base de dichos planteos, reputó a dicho acto como nulo de nulidad absoluta.

En punto al requisito del procedimiento, consideró que no se había emitido el dictamen legal correspondiente, y explicó que, si bien dicho elemento no se hallaba previsto en la reglamentación disciplinaria, resultaba menester su inclusión, además de estar contemplado en el artículo 60 de la Reglamentación de Justicia para la Gendarmería Nacional, y en el artículo 7, inciso d), de la Ley n° 19.549.

Por otro lado, el accionante se quejó de que al notificársele el inicio de las actuaciones, sólo se le había hecho saber que su instrucción tenía la finalidad de

“determinar situaciones anormales acaecidas desde el año 2010 en el ámbito del Departamento de Policía Científica de la Jefatura de Región V que involucran al Comandante Principal Eduardo Saturnino Nieves y de la cual resultaría damnificada la [Sra. P.], encuadrado el hecho presuntivamente en el artículo 10, inciso 8 del Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas (Anexo IV de la Ley 26.394)”. Sobre el punto, esgrimió el derecho a ser oído y estimó que, a fin de ejercer los derechos fundamentales y las garantías del debido proceso, no alcanzaba una constancia de notificación del inicio de una actuación. Según la hipótesis intentada en el memorial, no se le habría hecho saber de la existencia y contenido de la denuncia de la Sra. P. en su contra, y sostuvo que la mención a “situaciones anormales acaecidas desde el año 2010 en el ámbito del Departamento Policía Científica”, resultaba “difusa y confusa” (sic), impidiéndoselo comprender la naturaleza de la imputación que se le formulaba. En función de esta circunstancia, solicitó también la nulidad absoluta de dicha notificación.

En esta misma línea, el Sr. Nieves aseveró que la declaración obrante a fojas 43 de las actuaciones administrativas, habría sido tomada a su parte en infracción a las previsiones del artículo 44 de la reglamentación al Anexo IV de la Ley n° 26.394, puesto que, según interpretó, no se le habría informado el hecho concreto que se le imputaba ni las pruebas que obraban en su contra. De todas maneras, arguyó que “[d]e la rápida lectura que hiciera de la enumeración de prueba que obraba en contra de [su parte], informada por el Oficial Superior Informante, pud[o] observar que (...) de ninguna de ellas surgía ninguna circunstancia donde podría inferir una conducta que podría encuadrarse en la falta grave que se le atribuyó” (sic). También afirmó que en la declaración prestada se le habían hecho preguntas para inducirlo a declarar de un modo determinado, v.gr., al consultarle su opinión respecto de la inserción de personal femenino en la institución.

En similar sentido, el accionante alegó que, con posterioridad a su declaración, se habían incorporado otros elementos de los cuales podrían surgir pruebas en su contra, que no le habrían sido informados a los fines de controvertirlos, y que habían sido utilizadas por el Oficial Superior Informante para sostener su imputación, y por el Consejo de Disciplina para fundamentar el correctivo disciplinario impuesto (v.gr., un acta/exposición de la denunciante ante el Departamento Integral de Género, o la ratificación de su denuncia).

En cuanto al Informe Final elaborado por el Oficial Superior Informante, cuestionó que se hubieran tenido por acreditadas y confirmadas ciertas circunstancias, respecto de lo cual señaló que:

- no se había logrado demostrar que la Sra. P. le había requerido a la Gendarme Blanco que la acompañara en algunas guardias para no quedarse sola con su parte, por cuanto de las copias de los libros de Guardia agregados, no constaba que la Sra. Blanco hubiera asistido a dichos servicios, y tampoco había sido corroborado con el personal que dicha agente hubiera prestado servicios en tales oportunidades; agregó que la relación de amistad entre ellas invalidaba el testimonio;

- no habría tenido oportunidad de controvertir elementos probatorios por medio de los cuales se habían tenido por confirmadas las consultas y los

diagnósticos por problemas de salud y psicológicos de la denunciante durante el período investigado, tales como el informe médico de fs. 4, el informe psicológico de fs. 62, el informe sanitario de fs. 63, y la declaración testimonial de la Primer Alférez Cano, respecto de los cuales cuestionó su pertinencia, la veracidad de su contenido, y la falta de agregación de aquéllos al legajo sanitario de la denunciante o su Historia Clínica (vide, páginas 13/14 del memorial de agravios);

- criticó que la psicóloga Cano –según la hipótesis actuaral– no hubiera investigado si la sintomatología que presentaba la denunciante correspondía a un cuadro endógeno o reactivo. Paralelamente, objetó que la profesional no hubiera informado de ello a instancias superiores, no hubiera ordenado los estudios psicodiagnósticos correspondientes, y no diera cumplimiento a la Ley Nacional nº 26.657 de Salud Mental y su decreto reglamentario;

- en cuanto al informe de la profesional Corvalán, destacó que allí se habría hecho referencia a una grave imputación de carácter sexual, por lo que cuestionó la ética profesional de la nombrada. Además, puso de resalto que su parte había iniciado acciones contra dicha licenciada, imputándole los delitos de calumnias e

injurias en su contra. Asimismo, refirió que dicha profesional había incumplido las mismas obligaciones que la Lic. Cano;

- en punto a la reunión que su parte habría mantenido con la Sra. P. con la intención de “acercar posiciones”, señaló que, si bien la reunión existió, la misma se había dado en circunstancias distintas a las señaladas por la denunciante y repetidas en el testimonio de Ohaco;

Respecto de las conclusiones a las que se arribó en el Informe Final, el aquí actor expresó que:

- no surgía de ningún reglamento de la Fuerza que los dichos y comportamientos que su parte había reconocido, fuesen antirreglamentarios, los que, además, consideró que hacían “al normal desenvolvimiento de las relaciones personales y laborales [...] por lo que de otra manera estaríamos frente a autómatas” (sic), mencionando al respecto “la compra de efectos de computación en Paraguay” o “emitir una opinión respecto de la vestimenta en ocasión de un evento social”, esto último considerado por el recurrente como un “halago propio de un uso social, que habla de una persona caballeresca y educada” (sic);

- negó haber aceptado que su parte hubiera brindado “contención afectiva” a la Sra. P., sino que, según explicó, la había aconsejado sobre su decisión de pedir la baja “debido a que su título no tiene salida laboral en el ámbito civil”, señalando que dentro de las funciones como jefe de personal se encontraba la de propender al mantenimiento de la moral y el bienestar de los subalternos;

- tampoco consideró antirreglamentario haber comentado a la afectada situaciones personales en una reunión mantenida entre ambos fuera del horario de actividad y sin la presencia de otros integrantes de la oficina;

- alegó que el escalafón en el que revistaba la denunciante no implicaba hallarse

en situación de precariedad alguna, destacando que su parte “no ha tenido ningún problema durante su carrera con el personal a sus órdenes, y que la situación, tuvo que ver con una personalidad quejosa o lamentablemente, desestabilizada emocional y mentalmente” (sic);

– esgrimió que el hecho de que los actos referidos hubieran motivado que la denunciante se sintiese agraviada u ofendida “...ha sido una subjetividad de la misma, ya que ninguno de los hechos descriptos pudo dar lugar a un agravio u ofensa”, y que “el hecho que la denunciante haya concurrido a realizar consultas psicológicas no implica que haya sido [su parte] el que haya brindado las condiciones objetivas para motivarlas, sin poder precisar las causas de las mismas, pero seguramente fueron ajenas a actitudes y conductas que se puedan atribuir a [su parte]” (sic).

Sobre las circunstancias referidas, el accionante concluyó que el Informe Final se había fundado en pruebas viciadas de nulidad y en deducciones que no se habían podido demostrar, así como en supuestas actitudes antirreglamentarias, aconsejando la imposición de una sanción disciplinaria de diez (10) días de arresto, pero sin expresar de qué modo su parte se había extralimitado en el rol de Jefe, ni cuáles habían sido las conductas confusas no acordes a su condición de Oficial Jefe en las que había incurrido para con el trato dispensado a una Oficial Subalterno. En tal sentido, postuló que, si se había entendido que la conducta había sido confusa, en definitiva, no se había tenido certeza sobre la misma, por lo que se debió haber aplicado el principio in dubio pro reo.

De igual modo, consideró que debían aplicarse en subsidio los principios del derecho penal. En este orden, sostuvo que se había afectado el principio de legalidad, por cuanto, si bien se expresó que la conducta había motivado que la denunciante se sintiese agraviada en su ámbito privado y laboral, subsumiéndosela en la figura disciplinaria prevista en el artículo 10, inciso 8, que se tipifica como “el militar que realizare actos o manifestaciones que agravien o injurien a otro militar”, no se había ponderado el ánimo de injuriar o agraviar, agregando que, frente a la imposibilidad de encuadrar típicamente la conducta en una falta grave, se aplicó una norma análoga, cuestión prohibida en el Derecho Penal. Por lo expuesto, el recurrente solicitó que se declare también la nulidad del Informe Final y de las conclusiones allí alcanzadas.

De otro lado, y con relación a la orden resolutive del Consejo de Disciplina de la Región V del 26/02/2015, por medio de la cual se rechazó su descargo y se le impuso la sanción disciplinaria impugnada, el actor cuestionó que se hubiera considerado relevante el hecho de que la denunciante compartiera servicios de guardia con su parte en el período 2010/2011, y que, conforme la declaración de la Gendarme Blanco, la denunciante le pedía que la acompañara durante el servicio de armas, para no quedarse a solas con el aludido Oficial Jefe, soslayándose que él no decidía con quien prestaba servicios.

Sentado ello, el accionante alegó que, si bien en el acto sancionatorio se había admitido parcialmente la prescripción de algunos de los hechos aludidos por la

denunciante respecto de los años 2010 y 2011, no se había determinado cuáles hechos habían quedado prescriptos y cuáles encontrarían virtualidad para su juzgamiento.

En otro orden de cuestiones, y con relación a que el Consejo había tenido por acreditado que el trato dispensado en la oportunidad a la denunciante no se había adecuado a lo estrictamente reglamentario o militar, situaciones que habían provocado que la Oficial se sintiera afectada en su ámbito laboral, esgrimió que allí no se había señalado cuáles habían sido las mencionadas conductas o actitudes inadecuadas desde el punto de vista reglamentario.

Así, continuando con su exposición, el recurrente manifestó que no se había indicado sobre qué hecho se habían aplicado las presunciones iuris tantum, y esgrimió que la falta de veracidad de los dichos de la denunciante no autorizaba al Consejo a invertir la carga de la prueba en perjuicio de su parte, exigiéndole la obtención de una prueba diabólica.

De esta manera, el encartado sostuvo que resultaba desatinado haber sostenido su imputación en una serie de circunstancias, a saber: las disculpas que, según el relato del Alférez Pardo, su parte había efectuado a la denunciante, en las consultas psicológicas realizadas por la Sra. P. y los informes cursados por ésta (que el Consejo había estimado coincidentes y ubicados en tiempo, lugar y circunstancia), en el certificado médico diagnosticado “crisis de angustia”, así como en el reconocimiento de su parte de haber mantenido una reunión con la nombrada. Sobre el punto, el apelante consideró que de las circunstancias apuntadas se había extraído la existencia de un trato antirreglamentario hacia la denunciante, sin haberse señalado su contenido ni alcances, a pesar de que –a su entender– las declaraciones testimoniales desvirtuaban las conclusiones a las que había arribado el Consejo de Disciplina. Arguyó que, si bien de los elementos referidos podría haberse deducido la existencia de una discusión o de un llamado de atención, extraer un trato antirreglamentario resultaba un exceso en el razonamiento, y manifestó que hubiera correspondido aplicar el beneficio de la duda y el principio pro homine.

Por lo demás, el recurrente expresó el deseo de “aclarar que la denunciante no se había adaptado plenamente a la Institución, de allí sus intenciones de pedir la baja de las filas de la Fuerza en varias oportunidades, conforme se ha acreditado en la Información Disciplinaria; lo que habla a las claras de su imposibilidad de internalizar adecuadamente las normas disciplinarias, aspecto que pudo dar lugar a confundir un llamado de atención con un agravio. Ello sumado a su inestabilidad emocional y mental [se refiere a la denunciante], pudo dar lugar a impetrar esta denuncia carente de fundamento” (sic); lo que relacionó con el hecho de que “la denunciante en su presentación en la Oficina de Género de la Fuerza sostuvo su miedo a ser sancionada o recibir represalias por haber interpuesto su denuncia” (sic).

A su turno, el aquí actor consideró que el Consejo de Disciplina había vulnerado el principio de congruencia, en el entendimiento de que habría sancionado a su parte con base en una conducta distinta a la investigada por el Oficial Informante, quien

había aconsejado la imposición de la sanción por “extralimitarse en el rol de Jefe de Departamento al incurrir en conductas confusas”, en tanto el Consejo lo había sancionado por “dispensar un trato antirreglamentario en ocasión de una reunión mantenida”.

En definitiva, el Sr. Nievas interpretó que la decisión del Consejo de Disciplina se había fundado en pruebas viciadas de nulidad, en un procedimiento que afectó las garantías constitucionales del debido proceso y defensa en juicio, al carecer de los requisitos mínimos que lo sustentasen válidamente, postulando su arbitrariedad manifiesta, que se derivaría – según la hipótesis actoral–, del apartamiento de las constancias comprobadas de la causa y de la normativa conducente a la solución del litigio, y de su fundamentación aparente, por haberse apoyado –siguiendo con la tesis del recurrente–, en inferencias carentes de sostén jurídico o fáctico, con el sólo sustento en la voluntad de los integrantes del Consejo, por todo lo cual solicitó la nulidad absoluta de dicho acto.

Seguidamente, el accionante recordó que, contra dicha decisión, había deducido recurso en grado de insistencia por ante el Sr. Director Nacional de Gendarmería, el que fue rechazado el 18/04/2015, mediante disposición n° 553/15. Consideró que dicha decisión tampoco resultaba razonable frente a las cuestiones oportunamente planteadas, reiterando su postura con relación a la afectación de las garantías constitucionales durante la sustanciación de la Información Disciplinaria.

A modo de conclusión, el Sr. Nievas estimó que el argumento de la falta de prueba sostenido en la sentencia apelada carecía de relevancia, por cuanto el fondo del planteo de la revisión judicial había tenido lugar por las afectaciones que imputó al procedimiento y a la valoración de la prueba allí efectuada, y por todo lo cual interpreta que la sanción de arresto impuesta por la Gendarmería Nacional había resultado arbitraria e ilegítima, al no haberse ajustado, a su juicio, al régimen legal vigente. En suma, consideró que en el pronunciamiento de grado no se había indagado si el trámite disciplinario había sido ajustado a derecho o devenía irregular, al omitir el tratamiento de los planteos formulados por su parte y la revisión integral del procedimiento disciplinario impugnado.

A todo evento, dejó planteado el caso federal a fin de ocurrir por ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación por la vía del artículo 14 de la Ley n° 48.

IV.- Que, en forma preliminar, cabe tener presente que quienes tenemos la responsabilidad de dirimir los conflictos con fuerza de verdad legal, no tenemos la obligación de tratar las argumentaciones de las partes en su totalidad, sino sólo aquellas que se estimen decisivas para la solución de la controversia y el fundamento de las conclusiones alcanzadas (doctrina de Fallos: 307:2216, entre muchos otros), ello así atento a que no es imperativo seguir a las partes en todas y cada una de las argumentaciones que pongan a consideración del Tribunal, sino que corresponde abordar sólo aquellas que sean conducentes para decidir el caso, y que basten para dar sustento a un pronunciamiento válido (cfr. C.S.J.N., Fallos: 258:308; 262:222; 265:301; 272:225; 278:271; 291:390; 297:140; 301:970; y, esta Sala, in re: “Quiroga, Eduardo Nicolás y otros c/ E.N. – M° Defensa – Ejército s/ personal militar y civil de las FF.AA. y de Seg.”, sent. del 4/08/2016, entre muchos otros).

Por lo demás, tampoco es obligación de quien juzga ponderar todas las pruebas agregadas, sino únicamente las que estime apropiadas para resolver el conflicto (Cám. Nac. Civ., Sala B, "P., A. c/ S., E. S.", del 5/02/2010). Vale decir que, en cada caso en el que le toca intervenir, quien ejerce la magistratura ha de realizar una verdadera reconstrucción histórica, con el objeto de verificar si fueron acreditados los hechos propuestos por las partes. Para ello, se deben examinar detenidamente los elementos de juicio recopilados y las pruebas rendidas, apreciándolos con un criterio lógico jurídico y, finalmente, asignarles su valor de acuerdo con las reglas de la sana crítica (conf. art. 386, C.P.C.C.N.), y las máximas de la experiencia, constituyendo un límite esencial la fundamentación de sus argumentaciones (cfr. esta Sala, "Schalscha, Germán c/ ANA s/ daños y perjuicios", sent. del 14/05/2010, entre muchos otros).

A lo cual cabe agregar, además, que, en dicha misión, la valoración de los antecedentes fácticos y los razonamientos respectivos, no debe ser construida en abstracto ni de espaldas a una comprensión realista y fincada en una base concreta y verificable de las circunstancias decisivas de la controversia, sino que, aquélla debe emprenderse con ajuste a lo que surja de elementos de juicio de peso convictivo, obrantes en la causa (cfr. esta Sala, en autos "M., M. B. c/ E.N. – M° Seguridad – PFA y otro s/daños y perjuicios", causa n° 59.047/12, sent. del 17/09/2020).

V.- Que, en tales condiciones, y con la intención de brindar autosuficiencia al presente pronunciamiento, se estima oportuno efectuar una reseña del marco normativo primariamente aplicable al caso.

Con ello en miras, corresponde poner de resalto que por medio de la Ley n°

26.394 y, en cuanto aquí concierne, fue derogado el antiguo Código de Justicia Militar (Ley n° 14.029 y sus modificatorias), así como todas las normas, resoluciones y disposiciones de carácter interno que lo reglamentaban (artículo 1°) y se aprobó el Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas que, como anexo IV, es parte integrante de dicha ley (artículo 5°). Cabe aclarar que en el artículo 10 de la norma referida, se incorporó como disposición transitoria primera que "[l]as disposiciones de la presente ley [en referencia a la Ley n° 26.394] se aplicarán a Gendarmería Nacional hasta tanto se dicte un nuevo ordenamiento legal para dicha fuerza de seguridad".

En este orden de ideas, e ingresando en las previsiones establecidas en el Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas (Anexo IV) propiamente dichas, en primer término, cabe señalar que en la segunda parte del artículo 1° de aquél, se ha establecido expresamente que todo militar debe ajustar su conducta al cumplimiento estricto de la Constitución Nacional y las demás leyes de la República, así como la observancia cabal de las leyes y reglamentos militares, el respeto a las órdenes del mando, la subordinación al régimen jerárquico y el cumplimiento de todas las obligaciones que surgen del estado militar.

Por su parte, y en punto a los principios que rigen el mantenimiento de la disciplina militar (artículo 2°), importa destacar los referidos a que toda sanción será proporcionada, con la falta cometida y con los efectos directos que esa falta produce en el cumplimiento de las tareas (inciso 6); las sanciones privativas de

libertad superiores a cinco (5) días sólo podrán ser impuestas por un Consejo de Disciplina, salvo que el infractor acepte expresamente la imposición directa, y no se trate de la sanción de destitución o un arresto superior a treinta (30) días (inciso 8); y que el ejercicio de las acciones disciplinarias no deberá ser arbitrario. En todo caso se explicará al infractor el fundamento de las sanciones (inciso 9).

Sentado ello, y según se desprende del Título II del anexo bajo reseña, las faltas disciplinarias se clasifican en leves, graves y gravísimas.

De este modo, y en cuanto aquí interesa, en el artículo 10 se estableció que se considerará falta grave, entre otras allí enumeradas, la señalada en el inciso 8:

“[e]l militar que realizare actos o manifestaciones que agraven o injurien a otro militar”.

Asimismo, en el artículo 14 se dispuso que “[d]e acuerdo a la gravedad de la falta, sólo podrá imponerse alguna de las siguientes sanciones disciplinarias: 1. Apercibimiento. 2. Arresto simple. 3. Arresto riguroso. 4. Destitución”. Así, en el artículo 16 se estableció que “[c]onforme a la gravedad de la falta, el arresto podrá ser simple o riguroso y consistirá en restricciones a la libertad del sancionado entre uno (1) y sesenta (60) días”.

Respecto de la determinación de las sanciones se dispuso, en cuanto aquí concierne, que las faltas graves podrían ser sancionadas con arresto simple o riguroso hasta sesenta (60) días (artículo 22) y se estableció que la sanción se determinará de acuerdo a las circunstancias atenuantes o agravantes particulares presentes en cada caso, teniendo en cuenta la acción y los medios empleados para ejecutarla, la calidad de los motivos que influyeron, la extensión del daño o peligro causados, la conducta precedente del sujeto, la participación que haya tenido en la falta; las reincidencias en que hubiera incurrido y las circunstancias de tiempo, lugar, modo y ocasión (artículo 24).

A su turno, y en punto al procedimiento en materia de faltas, importa destacar que del artículo 30 del Código bajo reseña, surge que “[c]uando se trate de faltas que puedan acarrear una sanción grave, previo a su aplicación, quien tenga el comando o el superior jerárquico según lo previsto en la presente ley, confeccionará una información disciplinaria en la que consten todas las circunstancias necesarias para el mejor conocimiento y juzgamiento de la falta y las recomendaciones sobre la decisión que se debe tomar. El superior oír al infractor y decidirá lo que corresponda [...]. Finalizada la investigación, el oficial auditor instructor confeccionará un informe con las conclusiones de la investigación y las recomendaciones consecuentes. La investigación no podrá superar el plazo de sesenta (60) días”. Si el infractor no acepta las conclusiones del informe, total o parcialmente, “el auditor elevará las actuaciones al superior que corresponda. El superior oír al infractor y podrá aplicar la sanción directamente o convocar al Consejo General de Disciplina, según la gravedad o complejidad de la falta [...]. La sanción impuesta por el procedimiento previsto en este artículo puede ser apelada ante el Consejo de Disciplina General, cuya resolución será definitiva”.

A su turno, en el artículo 43 del Código de Disciplina, se establece que “[c]ada Consejo de Disciplina contará con la asistencia de un oficial proveniente del cuerpo profesional - escalafón jurídico de la fuerza de que se trate. Asesorará en todos los casos en que cualquiera de los integrantes del Consejo de Disciplina lo requiera y, en forma inexcusable, por escrito y con anterioridad a la resolución del consejo, emitirá opinión respecto de las cuestiones de naturaleza jurídica vinculadas al procedimiento”. Similar disposición se prevé para los Consejos Generales de Disciplina (cfr. artículo 38).

De igual modo, corresponde también poner de resalto que por medio del artículo 2º del decreto n° 2.666/12, se aprobó la reglamentación del referido Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas, que obra como Anexo II del decreto señalado.

En cuanto aquí importa destacar, señálese que en el artículo 20 de la reglamentación referida, se reguló la sustanciación de las actuaciones en el marco de la aplicación de sanciones graves mediante información disciplinaria. Allí se prevé que “[e]l superior que tenga la potestad disciplinaria, cuando advirtiese la presunta comisión de una falta grave, ordenará por escrito la sustanciación de una información disciplinaria designando un Instructor entre los oficiales que le dependen”.

En dicha perspectiva, se establecen los “requisitos de la orden de instruir una información disciplinaria”, previéndose que “[l]a orden deberá indicar, en forma pormenorizada, además de las circunstancias de tiempo, modo y lugar del hecho que será objeto de información, la identidad de quienes habrían participado en él y/o quienes puedan deponer sobre el particular si se tuviere conocimiento de ello, la identidad del designado a fin de instruir las actuaciones”.

A su turno, en el artículo 22 se prevé que, concluida la investigación, el Instructor producirá inmediatamente un informe lo más preciso posible, que a modo enunciativo podrá contener: 1. encabezamiento; 2. la relación circunstanciada de los hechos investigados; 3. el análisis de los elementos de prueba acumulados; 4. la calificación de la conducta del o de los presuntos infractores; 5. las condiciones personales del o de los presuntos infractores y las circunstancias atenuantes o agravantes particulares presentes en cada caso, que puedan tener influencia para determinar la menor o mayor gravedad de la sanción por el hecho imputado; 6. las disposiciones legales o reglamentarias que se consideren aplicables; 7. toda otra apreciación que haga al mejor esclarecimiento de los hechos y/o a una mejor apreciación de los mismos a fin de coadyuvar con la resolución de las actuaciones; 8. las sanciones disciplinarias aplicables por parte de la autoridad militar que ordenó la sustanciación de las actuaciones de

acuerdo a la calificación de la conducta efectuada; 9. el trámite que a su juicio corresponda. Asimismo, se establece que, realizado ello, el Oficial Instructor procederá, de inmediato, a la elevación de lo actuado a la autoridad militar que ordenó la sustanciación de la información disciplinaria.

Seguidamente, en el artículo 23 se dispone que “[l]a autoridad militar convocará al presunto infractor a efectos de que tome conocimiento de lo actuado y,

esencialmente, conozca el Informe Final del Instructor. Asimismo, le notificará al causante el término de cinco (5) días corridos a fin de que acepte o rechace las conclusiones y recomendaciones emergentes del mismo. El silencio del causante implicará consentimiento de lo actuado”, estableciendo que a fin de acreditar el efectivo cumplimiento de lo previsto “se labrará un acta en la que deberán consignarse: lugar del acto, fecha, personas presentes en el mismo, objeto, respuesta del causante, si la hubiere, y demás circunstancias que se consideren procedentes”.

Asimismo, se indica que “[e]l causante deberá expedirse por escrito, en orden a las conclusiones del Informe Final del Instructor notificadas, en el término de cinco (5) días corridos prorrogables por única vez, por un período igual, cuando las circunstancias del caso así lo exijan y fuera fundadamente solicitado, expresando concretamente si las acepta o las rechaza. La omisión implicará aceptación”.

De este modo, y en cuanto aquí concierne, en el artículo 24 se establece que “[e]n caso de que el presunto infractor no acepte las conclusiones del Instructor, en el término de dos (2) días corridos procederá a elevar la totalidad de la información disciplinaria a la instancia superior que cuente con Consejo de Disciplina conformado. Cuando el Superior Jerárquico de quien ordenó las actuaciones hubiera recibido la información disciplinaria deberá brindar al presunto infractor la posibilidad de ser oído y luego adoptará su resolución la que podrá consistir en: [...] 3. La convocatoria al Consejo de Disciplina: [...] 3.2. Si el infractor no aceptase las conclusiones del informe del Instructor ante el Superior Jerárquico”.

Adicionalmente, se señala que “[e]n cualquiera de los tres (3) casos será nula de nulidad absoluta toda resolución que fuera dictada sin que el presunto infractor hubiera podido hacer uso de su derecho a ser oído [...]. Si decidiese imponer una sanción grave, entre seis (6) y treinta (30) días de arresto, cualquiera sea su modalidad, deberá dictar, a esos fines, una resolución en la que conste, pormenorizadamente el trámite seguido, el detalle de la prueba colectada, una relación circunstanciada de los hechos investigados y, finalmente, la descripción de la conducta que se considera disvaliosa, además del tipo, modalidad, monto y lugar de cumplimiento de la sanción que se aplicare”.

Por lo demás, cabe destacar que en la sustanciación de las actuaciones disciplinarias rige el principio de libertad probatoria (cfr. artículo 39), estableciéndose que toda información disciplinaria contendrá, en forma concisa, los antecedentes necesarios para comprobar la existencia del hecho que se investiga, hacer una precisa evaluación del mismo y determinar la identidad de los responsables de su comisión (cfr. artículo 40). Además, se dispone que “[e]l Instructor incorporará a las actuaciones todo dato, antecedente, instrumento o información que, del curso de la investigación, surja como necesario o conveniente para el esclarecimiento de los hechos o la individualización de los responsables [...]” (artículo 43).

En tales condiciones, en el artículo 44 se establece que “[c]uando se proceda a recibirle declaración al presunto infractor, no podrá exigírsele juramento ni promesa

de decir verdad y deberá advertírsele que podrá abstenerse de declarar, sin que ello implique presunción alguna en su contra. Cualquiera sea su decisión al respecto, se le informará al presunto infractor cuál es el hecho que se le atribuye y cuáles son las pruebas existentes en su contra. No se ejercerá contra él coacción o amenaza por medio alguno para obligarlo, inducirlo o determinarlo a declarar contra su voluntad, ni se le podrán hacer cargos o reconvenciones tendientes a obtener su confesión, ni podrá ser obligado al reconocimiento de documentos privados que obraren en la instrucción disciplinaria. El interrogatorio podrá, sin perjuicio de las preguntas encaminadas a esclarecer los hechos, realizarse en los siguientes términos: 1. Nombre/s y apellido/s, grado, arma, servicio o especialidad, estado civil y domicilio. 2. Unidad de revista y destino interno. 3. Si puede narrar los hechos ocurridos. 4. Quienes presenciaron los hechos por él narrados. 5. Si tiene algo más que agregar, quitar o enmendar a su declaración. El declarante podrá exponer cuanto resulte conveniente para su descargo o para la explicación de los hechos. Lo expuesto por el declarante será consignado textualmente. A fin de resguardar el debido proceso, finalizada su declaración, el interrogado deberá leerla. Si no lo hiciera, el Instructor la leerá en voz alta íntegramente, haciéndose mención expresa de la lectura. En ese acto, se le reiterará si tiene algo que agregar, quitar o enmendar. Si el interrogado tuviere algo que agregar, quitar o enmendar, así se hará, pero en ningún caso se borrarán o testará lo escrito sino que las nuevas manifestaciones, enmiendas o alteraciones se agregarán a continuación de lo actuado, relacionando cada punto con lo que conste más arriba y sea objeto de modificación”.

Por su parte, también se establece que “[e]l presunto infractor tiene derecho a ampliar su declaración cuantas veces lo estime necesario ante el Instructor, quien la recibirá inmediatamente, siempre que el estado del trámite lo permita o que no sea una actitud manifiestamente dilatoria. Asimismo el Instructor podrá llamar al presunto infractor cuantas veces lo considere conveniente, para invitarlo a ampliar o aclarar su declaración previa. En cada una de estas ocasiones es derecho del presunto infractor conocer sobre las nuevas pruebas o cualquier otra circunstancia que hubiera variado en relación con la información que le hubiera sido provista inicialmente”.

VI.- Que, repasado lo anterior, y con miras a aportar claridad a las cuestiones traídas a conocimiento de este Tribunal, corresponde efectuar una reseña de las principales actuaciones que surgen del expediente administrativo acompañado, caratulado como Información Disciplinaria Simple Nro. 02/14, Expte. IT 4-0321/09, del registro de la Gendarmería Nacional.

Cabe aclarar que las fojas a las que se hará referencia corresponden a las actuaciones mencionadas. En tal sentido, importa destacar las siguientes instancias y sucesos, que se pasan a describir a lo largo de veinticuatro (24) acápites:

i.- Con fecha 10/11/2014, la Sra. Y.R.P. presentó un informe por ante el Jefe de la Región V de la Gendarmería Nacional, denunciando una serie de hechos acaecidos en el transcurso de los años 2010, 2011 y 2014, en los cuales se hallaría involucrado el Comandante Principal Eduardo Saturnino Nievas (actor en autos), quien, por esos tiempos, había sido Jefe de Área de la denunciante.

En dicha exposición, la funcionaria refirió que durante los años 2010 y 2011 se había visto envuelta en diversas situaciones incómodas con el nombrado (a raíz de comentarios de éste, respecto de la vestimenta, aspecto físico, y desempeño profesional de la mujer; en ocasiones le tocaba el pelo, o la rodeaba con su brazo, entre otras situaciones especificadas y detalladas en la denuncia). Dichos proceder, con el tiempo, se habían tornado insostenibles para la afectada, y habían afectado su salud y relaciones socio laborales. Al efectuar la presentación, la Sra. P. manifestó que “tenía mucho miedo, no podía distinguir el límite y el poder que él tenía sobre [ella], no quería ser un inconveniente laboral y no sabía a quien recurrir para saber si lo que [le] pasaba era normal y lo tenía que soportar o si realmente era como [ella] lo percibía y estaba mal. Entendía sus indirectas de insinuación permanente, sus bromas [...] las sentía como humillantes”. Agregó que “[y]a en el año 2011 [...] empe[zó] a tener pérdidas de pelo, peso y gastritis”, y señaló que en el departamento de sanidad le habían informado que posiblemente tuviera estrés.

Explicó que en ese momento creyó saber la causa de sus malestares, por lo que trató de alejarse del denunciado, pero que “[a] partir de ahí el trato fue muy malo”, continuando con “chistes” y comentarios de mal gusto. Aseveró que prefería ir a cualquier lugar con tal de no estar en la oficina de este superior, explicando que “cualquier actividad era mejor, la situación [la] desbordaba, no quería salir de [su] casa, no quería ser un problema ni pasar por más problemas”. Recordó que, a raíz de un inconveniente laboral, el Comandante Nievas le había reprochado que ella se había alejado, episodio en el cual la Sra. P. se habría retirado a su casa con una crisis nerviosa. Indicó que, con posterioridad a dichos inconvenientes, el nombrado “hizo una reunión con todos los integrantes de la oficina” en la cual habría expresado que la denunciante “ya no era parte de la oficina, que si podía [la] echaba, que había traicionado a todos [...], que no tenía más mando, que nadie más debía trabajar [con ella]”, y habría efectuado comentarios sobre la pérdida de cabello de la agente, frente a todos los restantes compañeros de trabajo. Destacó que, a partir de ese momento, el citado Nievas hacía observaciones para que ella las escuchara, y que el resto del personal no se dirigía a ella más de lo necesario.

Asimismo, la Sra. P. señaló que, si bien meses después de los hechos reseñados, el Cte. Nievas había sido trasladado a otro destino, en el año 2014 volvió a la dependencia en la cual ella se desempeñaba, reproduciendo el trato que le había dispensado en los años anteriores. Así, puso de resalto que se enteraba por sus compañeros que el Cte. Nievas efectuaba comentarios peyorativos sobre su persona y su trabajo, degradándola constantemente, e ignorándola por completo. También refirió que le llamaba la atención delante de todos y a los gritos. Agregó que fue a la psicóloga “porque estaba desesperada, de nuevo el miedo paralizador a ser considerada ‘un problema’, a la exposición que esto implicaba y el miedo a ser de nuevo excluida”, y que, incluso, en una ocasión el denunciado le pidió disculpas diciéndole que “ya no iba a hacer[le] daño”.

Así, la denunciante refirió que el 15/09/2014, mientras se retiraba luego de cumplido el horario laboral, el Comandante le pidió que se quedara y que, al entrar a su oficina habían mantenido una conversación de alrededor de una hora de duración, en la cual el nombrado le habría dicho que ella “tenía la culpa de sus problemas

económicos, de salud, laborales y familiares, que hablara con su esposa y con el Comandante General [...] y que les dijera que [ella] había interpretado mal las situaciones vividas”. Además, recordó que al tratar de defenderse diciendo que ella no lo había denunciado “el respondió ‘¿y yo te mandé a pegar?, ¿te mandé a matar’”, por lo que la mujer salió de la oficina “casi corriendo...con miedo y llorando”, a raíz de todo lo cual concurrió al hospital municipal, donde le expidieron un certificado médico con diagnóstico de “crisis de angustia”. Dicha situación, según resaltó la denunciante, le había sucedido otras veces, por lo que decidió recurrir a la terapia particular.

Por último, la Sra. P. expresó que, hasta el momento en que presentó el informe de referencia, ella y el nombrado seguían trabajando juntos, por lo que no podía llevar adelante y con normalidad su trabajo ni su vida personal; agregando que el miedo la paralizaba, sentía vergüenza y humillación constantes, incluso de la exposición de su problema. A todo evento, adjuntó copia del certificado médico aludido (cfr. fs. 3/6).

Cabe adelantar que, con posterioridad a la denuncia reseñada, la Sra. P. se presentó en otras tres oportunidades a fin de ratificar sus dichos (cfr. fs. 92/93, 151/152, y 158).

ii.- A raíz de la presentación efectuada por la Sra. Y.R.P. por medio del Mensaje de Tráfico Oficial CRS 2365/14, del 11/11/2014, el Comandante General Jefe de la Región V ordenó el inicio de la Información Disciplinaria Simple n° 02/14, identificada como Expte. IT 4-0321/09, a fin de determinar la existencia de situaciones anormales acontecidas desde el año 2010, en el ámbito del Departamento Policía Científica de la Región V, que involucraban al Comandante Principal Eduardo Saturnino Nievas, y cuyas conductas podrían encuadrar presuntamente en el art. 10, inc. 8, del Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas (Anexo IV, de la Ley n° 26.394).

Asimismo, se designó al Oficial Superior Informante y se ordenó, como medida preventiva, la agregación del denunciado a la Dirección de Criminalística y Estudios Forenses, añadiéndose que oportunamente se retiraría el armamento de dotación individual, y que, conforme surgía de las constancias adjuntas, la presunta damnificada ya poseía contención psicológica particular (cfr. fs. 7).

iii.- De este modo, el 14/11/2014, se labró un acta dejando constancia de que se notificaba al Comandante Principal Eduardo Saturnino Nievas de que el día 11/11/2014, mediante Mensaje de Tráfico Oficial CRS 2365/14, del registro de la Jefatura Región V, se había dado inicio a la Información Disciplinaria Simple n° 02/14, Expte. IT 4-0321/09, instruida para determinar situaciones anormales acaecidas desde el año 2010 en el ámbito del Departamento de Policía Científica de la Región V, que involucraban al nombrado, y de la cual resultaría damnificada la Sra. Y.R.P., subsumiéndose el hecho presuntivamente en el artículo 10, inciso 8, del Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas (Anexo IV, de la Ley n° 26.394).

En el mismo acto, se le notificó también que tenía derecho a una serie de opciones, a saber: nombrar un militar de su confianza para su defensa, un abogado particular, o bien podría defenderse por sí mismo. Asimismo, se dejó constancia de la entrega de copia certificada del documento que dio inicio a las actuaciones referidas, obrando al pie del acta la firma del Oficial Superior Informante y del Sr. Nievas (cfr. fs. 9).

iv.- A fs. 10/28 obran las declaraciones testimoniales brindadas el 14/11/2014, del Alférez Francisco Augusto Pardo, del Cabo Primero Edgardo Julián Gómez, de la Primer Alférez Romina Ohaco, del Sargento Juan Carlos Quintana, del Sargento Marcos Javier Giménez, y del Cabo Primero Roberto Diego Cisnero.

De tales constancias, cabe destacar que del testimonio del Sr. Pardo se desprende que “en una oportunidad tuvieron una charla a puertas cerradas (se refiere a la Sra. P. y al Sr. Nievas) y con posterioridad a ella el Comandante Principal Nievas le comentó particularmente que le había pedido disculpas a la [Sra. P.] y que habían arreglado la situación entre ellos [...]” (cfr. fs. 12).

Asimismo, la Sra. Ohaco declaró que recordaba que en algún momento de ese año (se entiende que se refiere al 2014) la Sra. P. le había manifestado que sopesaba la posibilidad de “pedir la baja de la Institución de continuar en la situación de incomodidad en la que se encontraba en el ámbito laboral” (cfr. fs. 17vta.).

Por su parte, el Sr. Quintana refirió que “hace cuatro años aproximadamente notó que la [Sra. P.] estaba aislada en el sentido de no dirigir palabras con el resto del grupo”, y que esa situación había durado “aproximadamente cinco días o una semana, desconociendo los motivos de esa situación” (ver fs. 20vta.).

A su turno, de la declaración del Sr. Giménez, se desprende que “en una oportunidad y en una charla informal [el Cte. Nievas] hizo un comentario sin alusión directa alguna en el sentido que a partir de la incorporación de mujeres a la Fuerza, le iba a costar a la Gendarmería adaptarse a ello”, y que “sí escuchó las intenciones de pedir la baja de la [Sra. P.] en el año 2011 aproximadamente, pero que desconoce los motivos” (cfr. fs. 23vta.). También afirmó que “sí advirtió reuniones entre ellos dos este año, pero que desconoce los motivos”, y que “en una oportunidad [Nievas] le reclamó a [la Sra. P.] en presencia de todos que era momento de comenzar a trabajar” (cfr. fs. 24).

v.- A fs. 27, 29, 30 y 31 obran los oficios librados a los Departamentos de Personal, Sanidad, Comunicaciones y Psicología, en los que se solicitaban informes a fin de evacuar el esclarecimiento de los hechos descriptos.

vi.- Asimismo, a fs. 39/40 obra la declaración de la Gendarme M. A. Blanco prestada el 17/11/2014, en la cual la nombrada refirió tener conocimiento o presenciar que tanto el Comandante Nievas como la Sra. P. habían compartido servicios de armas en la Jefatura de Región V, y que sin recordar la cantidad exacta, habían sido varias veces. Agregó que “años atrás 2010 o 2011 aproximadamente cuando compartían servicio de armas, la [Sra. P.] llamaba a su casa (se entiende que la de la declarante) y le pedía si podía venir a estar con ella porque le tocaba de guardia con Nievas”, y que tales circunstancias “ocurrieron varias veces”.

Al ser consultada la testigo, sobre los motivos de tales pedidos, expresó que sucedieron “... porque [la denunciante P.] no quería quedarse sola con el Comandante Principal Nievas en razón que le habían sucedido episodios con éste que a ella no le gustaban y los quería evitar”, y que, conforme la 1er. Alférez P. le comentaba, “...tales situaciones pasaban por circunstancias donde Nievas le tocaba

la mano, le insinuaba cosas y la alababa permanentemente”, agregando que le comentó que “en determinadas circunstancias el Comandante Principal Nievas le tocaba la mano, la oreja, el pelo, hechos que no fueron presenciados directamente por la declarante. Le pedía que le cebara mates todo el tiempo, en el sentido que se quedara y compartiera tomar mates con él y cuando [P.] hacía objeciones a tal pedido, Nievas le daba un trato diferente como recriminándole el comportamiento. Y esta situación se daba todos los días, conforme la declarante lo presenciaba”.

vii.- A fs. 42/44, obra un acta por medio de la cual se dejó constancia de la presentación voluntaria de la Sra. P. por ante el Departamento Integral de Género de la Gendarmería Nacional, oportunidad en la cual la denunciante había ampliado el informe supra aludido. Del acta se desprende que “la causante pretende que cesen las situaciones de acoso sexual y acoso laboral”.

Asimismo, y en el entendimiento de que se trataba de un hecho de incumbencia del Departamento Integral de Género, se señaló que se adoptarían las siguientes medidas: elevar al superior a fin de que aplique lo normado en el DGP n° 91/14, con especial atención en los puntos 6, 9 y 10.

viii.- Por su parte, a fs. 45/49 obra acta de declaración del Comandante Principal Eduardo Saturnino Nievas, prestada en los términos del art. 30 del Código de Disciplina, acto en el que se le hizo saber al declarante que ello resultaba “en el marco de la Información Disciplinaria Simple Nro. 02/14 (Expediente IT 4-0321/09) instruida para determinar situaciones anormales acaecidas desde el año 2010 en el ámbito del Departamento de Policía Científica de la Jefatura de Región V que involucran al declarante y de la cual resultaría damnificada la [Sra. P.] encuadrado el hecho presuntivamente en el artículo 10, inciso 8 del mismo plexo normativo”.

Así también se le hizo saber que “podrá abstenerse a declarar sin que ello signifique presunción alguna en su contra; que tiene derecho a ampliar su declaración cuantas veces lo considere conveniente ante esta instrucción, quien le recibirá la misma inmediatamente siempre que el estado del trámite lo permita o que no sea una actitud manifiestamente dilatoria. Se le hace saber también que esta instrucción podrá llamarlo cuantas veces sea necesario para invitarlo a ampliar o aclarar aspectos inherentes a su declaración previa”.

Además, se informó que “[e]n este acto se le reitera y hace saber que el hecho que se atribuye refiere a situaciones anormales acaecidas en el ámbito del Departamento a su cargo durante sus respectivas gestiones desde el año 2010 a la fecha y en las cuales se encontraría afectada la [Sra. P.] por un hecho encuadrado presuntivamente en el artículo 10 inciso 8 del Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas Ley 26.394”.

Asimismo, se señaló que “[l]as pruebas que obran reunidas son: expediente IT 4-0323/01 (informe presentado por la [Sra. P.]; declaración de la 1er Alf.º Gisella Romina Ohaco; declaración del Alf Francisco Augusto Pardo; declaración del Sargento Juan Carlos Quintana; declaración del Sargento Marcos Javier Giménez Ríos; Declaración del Cabo Primero Roberto Diego Cisnero; declaración del Cabo Primero Edgardo Julián Gómez; declaración de la Gendarme Mariel Alejandra

Blanco; interrogatorio diligenciado en la Jefatura de Zona Sur en la persona del Sargento Ayudante Ramón Román Rojas; informe del Departamento de Comunicaciones de la Jefatura de Región V; informe del Departamento Personal de la Jefatura de Región V; informe del Departamento Sanidad de la Jefatura de Región V; informe del Departamento de Psicología de la Jefatura de Región V)”.

Luego de expresar formalmente que deseaba prestar declaración en los términos previstos, surge que respondió afirmativamente ante la pregunta atinente a haber compartido reuniones de camaradería o fiestas institucionales con la Sra. P., precisando que habían sido los aniversarios institucionales de los años 2010, 2011 y 2014, así como reuniones de camaradería organizadas por la Jefatura de Región y un festejo de cumpleaños de un colega de armas (el Cabo Primero Ríos) entre el año 2010 y 2011. También dijo recordar que para la fiesta de aniversario del año 2010 “cuando la [Sra. P.] se acerca a saludarlo, el declarante, delante de su propia esposa reconoce que le dice ‘que estaba elegante y acorde al evento’”.

También, al ser preguntado sobre si compartió servicios de armas con la Sra. P., respondió que “un par de veces como Oficial de Turno el declarante y como Oficial de Servicio” la nombrada.

En cuanto a la pregunta referente a cómo era su trato diario con la Sra. P., el oficial Nievas expresó que “durante el año 2010 [...] mantenía comentarios [...] por ejemplo comentaba de la enfermedad de su hijo [...] en el año 2011 o 2014 siguió siendo normal, pero sin hacer comentarios sobre el punto de vista personal, solo profesional”. Y al consultarle a qué circunstancias obedeció tal cambio, contestó que “después de la orden impartida [por él mismo] de cesar en el trato familiar pretendió que se mantenga la distancia”.

Asimismo, al preguntarle su opinión respecto de la inserción de personal femenino en la Institución, aseveró que era “importante y necesario [...] debido a la existencia de actividades que el hombre no puede realizar, como por ejemplo el traslado de detenidos femeninos”.

Por su parte, y preguntado si había mantenido charlas en privado con la Sra. P., el declarante dijo que ello solo había ocurrido en dos oportunidades, refiriendo una en agosto, en la cual se trataron temas personales de ambos, y la segunda en el mes de septiembre, en la cual cuando ella se estaba retirando “comienza a hacer comentarios provocando una situación para que el declarante reaccione mal intuyendo como algo premeditado o que la estaba grabando. Entonces le pide que se retire y continúe con sus tareas [...]”.

ix.- A fs. 60/62 y 136/138 obra la declaración del Sr. Ramón Román Rojas, en la cual expresó que “por los comentarios que había, habían tenido problemas, pero no sabe cuáles serán [...], eran problemas personales de ellos, pero no del servicio”.

x.- A fs. 63 obra la respuesta por parte del Departamento de Comunicaciones, en la que se informa que “sí existió un pedido explícito por el Oficial Jefe del Departamento de Policía Científica con el fin de denegar el servicio de internet en las computadoras, con excepción de las [computadoras personales] del Jefe y Auxiliar

del área”, y que “al dar la orden expresó que no trabajaban porque se distraían en internet. La situación se mantuvo, obviando los casos que se habilitaba con el fin de dar mantenimiento de los sistemas, hasta que el Jefe de Comunicación de la Región ordenó, en forma verbal, que se habilite internet en el área de Policía Científica”.

xi.- A fs. 64 se halla agregado el informe psicológico elaborado con fecha 17/11/2014 por la 1er Alférez Lic. en psicología Gisela Cano, a raíz de lo solicitado por el Oficial Superior Informante en el marco de las actuaciones de referencia.

De los términos del informe referido, surge que la Sra. P. había realizado varias consultas en el transcurso del año 2014, a raíz de presentar distintos síntomas que la preocupaban por su persistencia en el tiempo, puntualizándose trece consultas entre los meses de abril y noviembre. También se refirió que, durante las primeras entrevistas, la referida funcionaria había relatado que estaba atravesando una situación laboral conflictiva, que la angustiaba por no encontrar una posible solución a corto plazo. Asimismo, la profesional señaló que ante la posibilidad de que dicha situación estuviera afectando de forma negativa la salud física y psicológica de la mujer, se le había recomendado atención terapéutica para evitar la cronificación de los síntomas y un deterioro mayor en las áreas en las que se desenvuelve. Los síntomas que había manifestado la Sra. P. consistían en dolor estomacal, dificultad para conciliar el sueño, dificultad en la concentración, migrañas y pérdida de apetito, además de síntomas emocionales como ansiedad, sentimientos de tristeza, irritabilidad, cambios de humor, pérdida de motivación y de satisfacción laboral, conductas de evasión. En dicho contexto, la agente había decidido iniciar un tratamiento psicológico con una profesional en el ámbito civil, con la que continuaba tratándose hasta el momento de la confección del informe, por lo cual se realizaba el seguimiento del caso por vía del contacto telefónico con aquella y consultas de control con la paciente, en la institución. Con relación a la evolución del cuadro, no había existido (hasta ese momento) mejoría significativa de los síntomas; la ansiedad, síntomas depresivos y crisis de angustia eran persistentes, y desde hacía unos meses había comenzado a manifestar crisis de pánico, lo que agravaba más el cuadro.

Por último, la Lic. Cano expresó que, según su criterio profesional, la Sra.

P. se encontraría en condiciones psicológicas para declarar en la Información Disciplinaria instruida.

xii.- A fs. 65 obra la respuesta brindada por el Departamento de Sanidad, por medio de la cual se informaba que la denunciante se encontraba en condiciones físicas de concurrir a declarar y, con relación a su situación particular, se refirió que existía un registro de reposo por crisis de angustia, expedido por su médica tratante, desde el 15/09/2014 al 17/09/2014.

xiii.- A fs. 66 se halla agregado el informe confeccionado por el Departamento Personal, del que se desprende que, de la búsqueda efectuada en los registros de los Libros de la Guardia de prevención de la Jefatura de Región (cfr. fs. 76/89), relacionados a los servicios de armas que realizó como Jefe de Turno el Comandante Principal Nievas y la Sra. P. como Auxiliar de Turno durante el período

2010 a la fecha de la elaboración del informe, surgía que entre los días 4/5 de junio, 5/6 de julio, 5/6 de agosto, 18/19 de agosto, 25/26 de octubre, todos del año 2010; y entre los días 9/10 y 21/22 de febrero, 4/5 y 10/11 de abril, 8/9 de mayo, 27/28 de junio, 27/28 de octubre, 13/14 de noviembre, y 11/12 de diciembre, todos del año 2011, los nombrados habían compartido servicios de Guardia .

xiv.- Por lo demás, a fs. 94 obra un informe confeccionado por el Alférez Pardo, por medio del cual señaló que no existían memorándums o documentos relacionados a la distribución de las computadoras, puesto que esta función estaba a cargo del Jefe de Departamento de Criminalística y Estudios Forenses, con asesoramiento del personal de Comunicaciones, y se efectuaba con base en la complejidad de cada trabajo y las prestaciones posibles de cada equipo.

xv.- Paralelamente, a fs. 108 se comunicó al Sr. Nievas que, a los fines de no entorpecer la investigación que llevaba adelante el Comando de Región, debía tomarse diez (10) días de licencia a partir del 21/11/2014.

xvi.- A su turno, se agregaron a las actuaciones administrativas, las declaraciones de los Sres. Iván David Stupniki, Néstor Sebastián Insfran, Gustavo Darío Hogberg, Ricardo David Herrera, y de la Sra. Gisela Ivana Cano (cfr. fs. 120/121, 123/126, 127/130, 146/148, y 157, respectivamente).

xvii.- A fs. 150, el Oficial Superior Informante solicitó a la 1er Alférez Cano que arbitrara la posibilidad de gestionar ante la profesional tratante de la Sra. P., la elaboración de un informe diagnóstico del cuadro de ésta.

Dicho informe (v. fs. 159) fue confeccionado por la Lic. en psicología Guadalupe Corvalán, en el cual se señaló que se certificaba que los dichos de la paciente, desde el 20 de agosto a la fecha (se entiende que es al 29/11/2014, fecha de la producción del informe), habían sido siempre con relación a la “situación de mobbing ejercido por el Comandante Principal Eduardo Nievas”. Arribó a dicha conclusión, con base en estas expresiones:

“[t]eniendo en cuenta que, como característica ha tenido los siguientes ítems: ha sido sistémico; persistente; y teniendo en cuenta que la víctima (mi paciente) es la parte más débil en la relación y el poder que ha ejercido el hostigador actuó como presión psicológica, ejerciendo miedo y desvalorización a la víctima. Teniendo en cuenta que los comportamientos que se detallan a continuación son acciones típicas de esta clase de comportamiento hostil: abrumar a la víctima; asignarle tareas de difícil resultado; atacar todo lo que hace; ridiculizarla; hacerle vacío, discriminarla; disminuir su autoestima; asignación arbitraria de funciones y tareas. Todo eso, luego de haber intentado tener un acercamiento de índole sexual y habiendo sido resistido por parte de la víctima”.

Asimismo, la profesional agregó que la Sra. P. había presentado como síntomas: alopecia nerviosa, insomnio, llanto/crisis nerviosas, trastornos digestivos, contracturas musculares, angustia incontrolable, todos y cada uno de éstos en relación con la situación laboral iniciada en 2010, y reeditada en 2011, a la fecha del informe. Sugirió no exponer a la nombrada a un ámbito laboral hostil y, por

sobretudo, fuera del ámbito del Sr. Nievas, y no apartarla de sus funciones como licenciada en criminalística. Por último, señaló que, hasta el momento de la confección del informe, la Sra. P. continuaba elaborando la situación vivida con dicho hombre, intentando fortalecer su autoestima y la delicada situación emocional por la que atravesaba.

xviii.- En este orden, con fecha 1º/12/2014, el Oficial Superior Informante procedió a emitir el Informe Final (cfr. fs. 160/163). En primer lugar, y sobre la base de lo informado por la Sra. P., las declaraciones prestadas por los testigos, las diligencias practicadas y la documentación obrante en las actuaciones administrativas, se procedió al análisis de los hechos acreditados, puntualizándose los que no se habían podido demostrar.

De este modo, el Instructor interpretó que por todo lo allí expuesto y documentado como coincidente con el informe que diera origen a la sustanciación de las actuaciones, se podía concluir que, en el seno del Departamento de Criminalística y Estudios Forenses de dicha Jefatura de Región, durante los períodos en que el Comandante Principal Eduardo Saturnino Nievas se desempeñó como Jefe del mismo, a instancias de haber éste extralimitado el trato dispensado a la Sra. P. a extremos que no hacían a lo estrictamente reglamentario o militar, ocurrieron situaciones que habían provocado que la Oficial nombrada se sintiera abrumada y confundida en cuanto a aspectos profesionales o personales, v.gr.: la compra de efectos de computación en oportunidad de una licencia, emitir opiniones sobre la vestimenta en ocasión de festejos del Aniversario de la Fuerza, aceptar por parte de Nievas haber tenido intenciones de brindar contención afectiva ante situaciones de duda de su continuidad en la fuerza y recibir al respecto retribución material por ello, comentar a la afectada situaciones personales en una reunión mantenida entre ambos fuera del horario de actividad y sin la presencia de otros integrantes de la oficina.

Asimismo, se entendió que lo expuesto adquiriría singular relevancia a partir de la precaria situación como Oficial Subalterno del Escalafón Profesional de "Reclutamiento Local" de la Oficial afectada y de la condición de Jefe del Oficial investigado, que denotaban una carencia en la administración interna del personal bajo su mando.

En tal sentido, se señaló que los actos o manifestaciones llevados a cabo por el Cte. Pr. Eduardo Saturnino Nievas provocaron que la Sra. P. se sintiera agraviada u ofendida.

A ello, se agregó que las situaciones narradas quedaban reforzadas con las consultas psicológicas que en reiteradas oportunidades la oficial afectada se vio obligada a realizar, tanto en el ámbito Institucional como en el privado, que provocaron en ella síntomas y diagnósticos por desbordes emocionales, los cuales habían quedado efectivamente documentados en las actuaciones, y principalmente en los informes elaborados por las profesionales en psicología.

En consecuencia, el Oficial Superior Informante concluyó que, a su juicio, el Comandante Principal Eduardo Saturnino Nievas habría incurrido en la falta

disciplinaria de carácter grave, contemplada en el artículo 10, inciso 8, del Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas, con una posible graduación de diez (10) días de arresto, por: “desprenderse de la Información Disciplinaria Simple Nro. 2/14, que desempeñándose como Jefe del Departamento de Criminalística y Estudios Forenses de la Jefatura de Región V en los años 2010, 2011 y 2014, se extralimitó en dicho rol, incurriendo en conductas confusas no acordes a su condición de oficial jefe, para con el trato dispensado a una Oficial Subalterno del escalafón reclutamiento local que le dependía, motivando la queja de la misma por sentirse agravada en su ámbito privado y laboral”.

xix.- A fs. 164 obra la constancia de notificación del Informe Final al Sr. Nievas, en la cual se dejó sentado que se daba por finalizado el acto “previa vista de lo actuado y entrega de copia del Informe Final”.

De igual modo, a fs. 165, el nombrado expresó su rechazo en punto a las conclusiones a las que se arribó en el Informe Final, y solicitó se le hiciera entrega de una copia autenticada de la totalidad de las informaciones que se habían labrado en torno a la investigación de referencia.

En este orden, a fs. 166 obra el “Acta de entrega y certificación de copias”, por medio de la cual se dejó sentado que se certificaban las copias de las diligencias de la Información Disciplinaria Simple Nro. 2/14, Expte. IT 4- 0321/09, que van de foja 1 a fojas 161 (esta última, actualmente foja 165 del refoliado), haciendo entrega de las copias solicitadas por el interesado Nievas, quien firmó al pie de conformidad.

xx.- A fs. 172/174 obra el “Acta de Audiencia Consejo de Disciplina Región V” celebrada el 26/02/2015 (a la cual se citó a Nievas para que compareciese, cfr. notificación de fs. 170). Del documento referido se desprende, en cuanto aquí interesa, que, en oportunidad de celebrarse la audiencia, el Sr. Presidente del Consejo, le preguntó al causante si tenía conocimiento de las actuaciones que se le instruían, y dijo que: “sí tiene conocimiento”.

Luego se le hizo saber al causante que podía abstenerse de declarar o contestar las preguntas que se le formularan, sin que por ello se presuma su culpabilidad, por lo que se le preguntó si deseaba declarar, expresando el encartado que “sí, que se va a limitar a dar lectura de un expediente, el cual solicita sea ingresado por secretaría para ser agregado a los actuados”. Dicho descargo se halla agregado a fs. 175/177. Allí el Sr. Nievas solicitaba la nulidad de todo lo actuado en el expediente administrativo, por considerar que se había vulnerado su derecho de defensa, al no habersele informado de los hechos por los que se le había tomado declaración; que los indicios obtenidos durante la investigación no se constituían como ciertos, precisos y concordantes, lo que restaba certeza y convencimiento a la prueba obtenida; paralelamente, solicitó que se declarase prescripta la acción disciplinaria.

Seguidamente se le preguntó al Cte. Pr. Nievas si ratificaba o rectificaba su declaración obrante a fs. 43/47vta. de las actuaciones, de la cual se le dio vista para que leyese para sí y pudiese contestar la pregunta formulada. Concluida la lectura el causante dijo que: “reconoce y se ratifica de la misma”. A su turno, se otorgó el uso de la palabra al Cte. Pr. Nievas para que procediese a la lectura del contenido del

expediente ingresado por secretaría, concluida la cual, el Presidente del Consejo le preguntó al nombrado “para que diga si reconoce o desconoce haber participado en situaciones anormales con la [Sra. Y.R.P.], durante el año 2010 y 2011 y posteriormente en el año 2014, motivo por el cual la citada integrante de la Fuerza, presentara un informe el 10Nov14 relatando la situación, a lo cual expresó que: ‘niega todo de lo que se le acusa y se remite al expediente presentado’ [...]”.

Asimismo, el Presidente del Consejo cedió la palabra al abogado, Comandante (Jus) Ricardo Sutera, en su carácter de Oficial Auditor Adscripto al Consejo, a fin de que aclarase los dos puntos referenciados en el expediente leído, sobre la ausencia de garantías en el proceso y la prescripción de la falta, a lo que el nombrado respondió que: “con respecto a las garantías, surge de las actuaciones [que] apenas iniciadas, el Oficial Superior Informante comunicó al causante el inicio de la investigación y se le dio copia del informe presentado por la [Sra. P.], de tres fojas y un certificado médico expedido en fecha 15Set14, haciéndosele entrega copia certificada de las mismas, obrante a fojas siete de las actuaciones. Además en su declaración se le hace conocer la imputación a la que está sujeto, así también el Oficial Superior Informante le comunica la iniciación de la presente investigación y que tiene derecho a la asistencia de un abogado de su confianza o un abogado civil”.

xxi.- Luego de la deliberación por parte del Consejo, se dio lectura de la Orden Resolutiva, procediendo a la firma de lo actuado. En dicho acto, el Consejo de Disciplina analizó los argumentos esgrimidos por el Sr. Nievas en su descargo (cfr. fs. 178/182).

En tal sentido, se advirtió que le asistía parcialmente razón al causante respecto de la prescripción de los hechos aludidos en el informe de inicio, con relación a los años 2010 y 2011, los que no podían ser motivo de reproche al causante, porque el transcurso del tiempo había permitido que operase la prescripción.

Por el contrario, se desestimaron los planteos del causante referidos a la afectación de sus garantías, sosteniéndose que en tiempo oportuno se le había notificado formalmente el inicio de las actuaciones, conforme surgía del acta de notificación obrante a fs. 7, y que su declaración no había tenido la formalidad de un testimonio, sino que, por el contrario, se habían adoptado las formalidades establecidas en el art. 44, del decreto n° 2.666/12, advirtiéndosele que podía negarse a declarar, sin que ello pudiera ser usado en su contra, se le habían indicado cuáles eran los hechos que se le imputaban, con referencia a lo informado por la Sra. P. en su informe del 10/11/2014 y, por último, se le habían señalado las pruebas que obraban en las actuaciones en su contra, en clara alusión a las declaraciones testimoniales recepcionadas por el Oficial Superior Informante.

Sentado ello, el Consejo ingresó a la cuestión fáctica de juzgamiento, circunscribiéndose al análisis de los hechos acaecidos en el año 2014 y que habían eclosionado en la reunión mantenida entre las partes el 15/09/2014, a partir de las 13 horas.

Al respecto, se consideró que se encontraba acreditado que el trato dispensado a

la Sra. P. en dicha oportunidad, no se había adecuado a lo estrictamente reglamentario o militar, lo que había provocado que la nombrada se sintiera afectada en su ámbito laboral.

Sobre el punto, se precisó que la conmoción emocional se encontraba acreditada mediante el correspondiente certificado médico extendido por el Hospital Municipal de la Ciudad de Bahía Blanca, donde se había diagnosticado “crisis de angustia”, las consultas psicológicas que la Oficial Subalterna se vio obligada a realizar, en reiteradas oportunidades, tanto en el ámbito institucional como en el ámbito privado, y los desbordes emocionales documentados en los informes psicológicos.

Asimismo, se destacó que en la declaración del Alférez Pardo se había hecho alusión a que en una oportunidad el causante había salido de una reunión que había tenido con la Sra. P. y le había comentado que: “...le había pedido disculpas a la primer alférez y que había arreglado la situación entre ellos...”.

En tales condiciones, en la orden resolutive se puso de resalto que la jurisprudencia y la doctrina preveían para estos casos, la posibilidad de utilizar con razonabilidad la prueba indiciaria o de presunciones, con ciertos requisitos que la alejaban de la mera parcialidad, subjetividad o arbitrariedad y, de tal manera, permitían tener la certeza de que la conclusión arribada no consistía solamente en una sospecha.

Bajo dicha perspectiva, se advirtió que, en este ámbito, resultaba común que no existiese más prueba que el testimonio de la persona en situación de violencia, frente a una manifestación negativa de la persona a la cual se le imputa un hecho. Así, se destacó que, en algunos casos, se producía la inversión de la carga de la prueba, para lo cual se invocaron las presunciones legales iuris tantum, según las cuales la norma presume ciertos hechos, y quien pretende negarlos debe probarlo, a fin de proteger ciertas situaciones jurídicas o personas que por cuestiones intelectuales, sociales o culturales se encuentran en una inferioridad de condiciones.

De este modo, el Consejo interpretó que tal era el caso de procesos en los que se alegaba discriminación por razón de sexo, en los que se eliminaba la presunción de inocencia y era la persona acusada la obligada a demostrar su inocencia, excluyéndose de dicha lógica a los procesos penales. Precisamente, se consideró que, en el ámbito de la discriminación, resultaba frecuente que las personas afectadas por situaciones de violencia se sintiesen desmotivadas para denunciar los hechos que padecen, ante la dificultad de probar que se ha sufrido una discriminación, y que, cuando no había más que el testimonio de la afectada, dicha prueba resultaba suficiente para enervar el derecho a la presunción de inocencia de la persona a la que se acusa, pudiéndose a partir de ella condenar al autor de los hechos. A su vez, se señaló que, en estos casos, se exigía más que en otros delitos o faltas disciplinarias, que el testimonio tenga determinadas características de firmeza, veracidad, seriedad, que la víctima no incurra en contradicciones, que no exista algún tipo de antecedentes de intereses enfrentados, pues ahí podría perder objetividad el testimonio efectuado.

Sobre la base de las consideraciones apuntadas, el Consejo de Disciplina

interpretó que las exigencias referidas se encontraban plasmadas en el caso de autos, sustentando tal apreciación en las disculpas que dijo haber efectuado el Cte. Pr. Nievas a la Sra. P., según el relato del Alf. Pardo, las consultas psicológicas efectuadas por la oficial femenina a la 1er Alf. (Psi.) Gisela Cano y en el ámbito particular a la Lic. en psicología Guadalupe Corvalán, todos los informes efectuados por la Sra. P., los que resultaban coincidentes y ubicados en tiempo, lugar y circunstancia, y el certificado médico diagnosticando "crisis de angustia" de fecha 15/09/2014, emanado del Hospital Municipal de Bahía Blanca.

Paralelamente, el Consejo también ponderó que el Cte. Pr. Nievas, en su declaración obrante a fs. 43/47vta., había reconocido haber mantenido una reunión con la aludida Oficial Subalterna durante el mes de septiembre de 2014, respecto de cuyas circunstancias había sugerido que la misma "...comienza a hacer comentarios provocando una situación para que el declarante reaccione mal...".

En este sentido, se observó que las circunstancias señaladas en los dos párrafos precedentes llevaban a la conclusión de considerar que el hecho informado por la Sra. P. acaecido el 15/09/2014, indudablemente había existido.

Por tal motivo, el Consejo de Disciplina impuso al Comandante Principal Eduardo Saturnino Nievas una sanción grave consistente en ocho (8) días de arresto simple por la siguiente causa: "desprenderse de la Información Disciplinaria Simple Nro. 2/14 (Expte. IT 4-0321/09), registro de la Región V, que desempeñándose como Jefe del Departamento de Criminalística y Estudios Forenses de la Región V, el 15Sep2014, en ocasión de una reunión mantenida con una Oficial Subalterno [...] que le dependía, dispensarle un trato antirreglamentario, motivando que la misma presentara un informe el 10Nov2014 ante la Jefatura de la Región V, por sentirse afectada psíquicamente y agraviada en su ámbito laboral", conducta que se encuadraba en lo normado en el artículo 10, inciso 8 del Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas.

xxii.- El 4/03/2015, el Sr. Nievas interpuso recurso ante el Superior, esbozando nuevamente los mismos argumentos formulados en la instancia precedente (v. fs. 186/187).

xxiii.- En virtud del recurso presentado, el 22/04/2015, el Comandante Mayor (Jus) Director de Asuntos Jurídicos de Gendarmería Nacional, emitió el dictamen n° 100507, en el cual, luego de advertir que el asesoramiento se limitaría a un control de legalidad, se observó que analizadas las actuaciones, se apreciaba que la resolución recurrida, por medio de la cual se había sancionado al Oficial Nievas, no había vulnerado el procedimiento normativo vigente, citando a tales fines el Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas, Anexo IV de la Ley n° 26.934, y el Régimen de Actuaciones Disciplinarias del Ejército Argentino, aprobado por la resolución MD n° 125/09 aplicable transitoriamente a Gendarmería Nacional de acuerdo con la resolución Nro. MJSDH 455/09 y el decreto n° 2.666/12 (cfr. fs. 192/vta.).

xxiv.- En tales condiciones, con fecha 28/04/2015, el Sr. Director Nacional de Gendarmería dictó la disposición DNG n° 553/15 (cfr. fs. 193/vta.), mediante la cual decidió no hacer lugar al recurso interpuesto por el Sr. Nievas, sobre la base de considerar que durante la instrucción de las actuaciones, se habían observado los

extremos fijados en el ordenamiento jurídico aplicable, habiéndose notificado al referido Oficial Jefe al inicio de la información disciplinaria, que el motivo de ello había sido la denuncia que había realizado en su contra la Sra. P.. Asimismo, se destacó que, al momento de prestar declaración, se le había informado al Sr. Nievas del posible encuadre legal de la conducta achacada, de las pruebas que pesaban en su contra, y de que tenía derecho de abstenerse a declarar sin que ello implicase una presunción en su contra, por lo que se concluyó que se habían respetado todas las garantías que hacían a su derecho de defensa.

Por lo demás, se indicó que el hecho de haber tomado la declaración del impugnante como elemento probatorio, al contrario de lo postulado por el encartado, resultaba válido, en el entendimiento de que el descargo de cualquier imputado tiene por objeto el esclarecimiento de un hecho, a fin de que pueda demostrar su inocencia o su culpabilidad.

Finalmente, se observó que los sucesos que se investigaron en la mencionada información disciplinaria habían sido parcialmente sancionados, toda vez que respecto a lo sucedido en el año 2010 y 2011 había operado la prescripción de la acción represiva, no obstante lo cual, con relación a lo ocurrido en el año 2014, había podido comprobarse a través de la declaración de un Oficial Subalterno, informes psicológicos efectuados a la Sra. P. y las expresiones de esta última, los cuales eran coincidentes y ubicados en tiempo, lugar y circunstancia.

En suma, se concluyó que el recurrente no había aportado nuevos elementos de juicio que permitiesen enervar el sustento de la resolución adoptada por el mentado Consejo de Disciplina.

VII.- Que, formulada la reseña que antecede, corresponde ingresar al estudio de las cuestiones traídas a conocimiento de este Tribunal.

Con ello en miras, y en cuanto al primer agravio intentado por el accionante, con relación a una supuesta confusión en el pronunciamiento de grado respecto del órgano que le había impuesto la sanción, cabe desde ya adelantar que dicho planteo no ha de tener favorable acogida.

Ello así, por cuanto de la reseña de las actuaciones administrativas efectuada en la sentencia apelada surge expresamente señalado que la sanción impugnada por el accionante había sido impuesta por el Consejo de Disciplina de la Región V, y que el recurso contra dicha decisión había sido resuelto por la Dirección General de la Gendarmería Nacional, sin mencionar, en modo alguno, la participación de la Junta de Calificaciones, así como tampoco que el actor hubiera impugnado una calificación de este último organismo (cfr. considerando II, in fine, del fallo recurrido).

A su turno, tampoco se advierte que la pretendida confusión alegada por el actor surja del considerando III del pronunciamiento referido, por cuanto de la simple lectura del pasaje respectivo se desprende que allí se procedió a indicar los principios rectores bajo los cuales se analizarían las cuestiones planteadas, v.gr., el

estado militar y la consecuente aceptación del personal a las normas que organizan la Institución, sin que se pueda inferir de lo expresado la hipótesis esbozada por el accionante.

En suma, una lectura global de la sentencia cuestionada permite descartar de plano los planteos pergeñados en tal sentido.

VIII.- Que, por su parte, no ha de correr mejor suerte el agravio construido sobre la base de considerar que la sentencia carecería de fundamentos suficientes, impidiéndosele –según la tesitura del accionante– un control judicial suficiente sobre los actos administrativos que había reputado como arbitrarios e ilegítimos.

En tal sentido, y sin perjuicio de señalar las deficiencias técnicas que se aprecian en el memorial de agravios –rozando la deserción del recurso, cfr. art. 265 del C.P.C.C.N.–, el apelante no ha logrado demostrar el error grave en la apreciación y resolución de la causa atribuido al pronunciamiento de la anterior instancia.

En efecto, cabe recordar que la decisión de grado se fundó en la evaluación de las actuaciones administrativas, de cuyo estudio se interpretó que no se advertía arbitrariedad o ilegitimidad en las decisiones adoptadas, sino que, por el contrario, se entendió que la Gendarmería Nacional se había limitado a aplicar el régimen legal vigente. Asimismo, en la sentencia se ponderó que el derecho de defensa del actor no se había visto vulnerado, en atención a que previo a la imposición de la sanción impugnada, se había instruido un procedimiento administrativo llevado a cabo regularmente, sin que allí se advirtiera, tampoco, conculcación alguna de su derecho al debido proceso, atento a que se le había permitido efectuar su pertinente defensa y ofrecer las medidas probatorias que creyera pertinentes. De este modo, se advirtió que la demostración de las irregularidades alegadas se encontraba en cabeza del accionante, concluyéndose que éste no había logrado descalificar el acto impugnado, y estimando que las citas y argumentaciones generales efectuadas por el actor resultaban insuficientes, lo que se consideró decisivo y condujo al sentenciante de la anterior instancia al rechazo de la pretensión actoral.

Sin embargo, los apuntados fundamentos, desarrollados en el fallo apelado, no han sido debidamente derribados por el apelante, por cuanto, a poco que se observe el contenido de la expresión de agravios, se advierte que en ésta no se examinan y menos aún objetan los argumentos señalados, y sobre los cuáles pivotaba el rechazo de la acción. Tampoco se efectúa una crítica concreta y razonada de los fundamentos centrales de la decisión, sino que, por el contrario, el apelante se limitó a argüir una supuesta arbitrariedad en el decisorio recurrido, mencionando diversos principios de derecho, y a reiterar la cronología del procedimiento administrativo, que ya había sido ampliamente reseñada en la demanda, quedando incólumes razonamientos decisivos en los que había hecho pie la sentencia apelada. Empero, además de no expresarse una crítica circunstanciada, se falló en indicar con precisión de qué modo la operatividad de dichas normas o principios podía quitar validez a los razonamientos de la sentencia.

En función de ello, es dable recordar que las atribuciones del órgano jurisdiccional

para la revisión de los actos administrativos dictados en ejercicio de facultades disciplinarias, se limitan a controlar la legitimidad del comportamiento de la Administración dentro del orden jurídico, por lo que la sanción de que se trate sólo puede ser anulada cuando fuese ilegal o manifiestamente arbitraria (cfr. Sala IV, in re “Cáceres, Pablo Luis c/ E.N. – M° Seguridad – GN s/ personal militar y civil de las FF.AA. y de Seg.”, causa n° 27.355/14, sent. del 22/11/2018), circunstancias que, como se verá infra, no se advierten en el caso de autos.

En tales condiciones, no puede soslayarse que el recurrente, lejos de impugnar en forma certera los aspectos del pronunciamiento que no resultaban favorables a su pretensión, recurrió a expresiones que, esencialmente, trasladaban una repetición de los argumentos esgrimidos en el libelo de demanda. Lo expuesto, sumado a los razonamientos y análisis vertidos a lo largo de los considerandos que siguen, impiden alterar lo resuelto en el fallo que se apela.

IX.- Que, en tal sentido, y aún soslayando las falencias apuntadas, van a desarrollarse consideraciones complementarias sobre los agravios vertidos en el memorial bajo examen, tanto según las pautas allí invocadas (cfr. este considerando, y los Considerandos X.- y XI.-), como según el sistema de fuentes jurídicas ampliamente considerado (Considerando XII.-, infra).

A tal fin, y en cuanto a lo primero, cabe adelantar que, de lo actuado por la autoridad de aplicación durante la investigación disciplinaria llevada a cabo en el expediente administrativo supra reseñado, analizado a la luz de la normativa aplicable al caso, tampoco se advierten las pretendidas transgresiones invocadas por el accionante, en cuya configuración había centrado la nulidad de todo el procedimiento y de los actos administrativos dictados en su consecuencia.

IX.1.- Como punto de partida, recuérdese que las nulidades procesales no responden a un mero prurito formal, sino que tienen como requisito esencial la existencia de un interés jurídico propio, lesionado por el acto que se impugna, pues resulta inconciliable con el objeto del proceso la nulidad por la nulidad misma o para la satisfacción de un interés meramente teórico (cfr. esta Sala, in rebus: “Coto CICSA S.A. c/ DNCI – Disp. 808/10 – Expte. S01:73749/09”, causa n° 12.065/11, sent. del 6/06/2011; “Chen, Jiāng c/ E.N. – DNM s/ recurso directo DNM”, causa n° 7.175/18, sent. del 5/06/2018; y “Díaz Panno, Nicolás A. c/E.N. – M° Seguridad – PFA – resol. 5962/12 s/personal mil. y civil de las FFAA y de seg.”, expte. n° 27.163/2013, sent. del 23/06/2020 y sus citas, entre muchos más).

Es por ello que, quien plantea la nulidad de un acto, debe señalar, de modo preciso, tanto los vicios que éste presenta como el perjuicio sufrido, y con esa finalidad, no es suficiente la mera invocación de la vulneración del derecho de defensa, si no se indican, concretamente, las defensas que se ha visto impedido de oponer el interesado, y de qué modo ese vicio habría incidido en el ejercicio de aquel derecho para que, eventualmente, la autoridad administrativa arribara a una solución distinta de la adoptada (doc. Fallos: 320:1611; en igual sentido, esta Sala, en numerosas ocasiones, tales como la de los autos “Riquelme Medina”, causa n° 31.485/14, del 16/06/2015; “Bossi Arancibia”, causa n° 24.656/15, del 29/09/2015; “Laboratorios IMVI”,

causa n° 43.131/15, del 20/10/2015; “Giménez”, causa n° 1.354/15, del 17/11/2015; “Coto”, causa n° 68.816/15, del 25/08/2016; con idéntica comprensión: Sala III, en autos “David, Lucio Alberto”, causa n° 23.005/12, del 4/02/2014; y, “Securitas Argentina”, causa n° 16.710/13, del 4/02/2014).

Así, su procedencia exige la acreditación de un daño serio e irreparable que no pueda ser subsanado sino por medio de esa declaración (conf. exigencia que emana del artículo 172 del código de rito; y, esta Sala, “Unilever de Argentina S.A. c/ DNCI – Disp. 87/13 – Ex. S01:389.419/11”, sent. del 13/03/2014, y sus citas), pues adoptar un temperamento diferente significaría contradecir el principio que indica que no hay nulidad sin perjuicio y que no corresponde formular una declaración de este tipo por la nulidad misma (conf., doctrina de Fallos, 314:290; 319:119; 320:1611; 322:507; y 324:1564; entre otros; asimismo, Sala IV, en autos “Cáceres, Pablo Luis c/ E.N. – M° Seguridad – GN s/ personal militar y civil de las FF.AA. y de Seg.”, causa n° 27.355/14, sent. 22/11/2018).

IX.2.- Sobre la base de tales pautas, y teniendo en cuenta las constancias acompañadas a la causa, luego de su detenida y exhaustiva compulsa, siendo interpretadas y analizadas a la luz de la normativa reseñada, se advierte, con meridiana claridad, que el procedimiento seguido en las actuaciones administrativas y que culminara con la imposición de la sanción aquí impugnada, ha respetado las disposiciones del régimen disciplinario establecido en el anexo IV de la Ley n° 26.394 y su reglamentación, sin que se advierta por parte de la administración, un apartamiento de los lineamientos que surgen del marco legal aplicable. En todo caso, también cabe observar que el recurrente no ha cuestionado, en modo alguno, la constitucionalidad de dicho ordenamiento.

En efecto, y contrariamente a lo expresado por el Sr. Nievas en su demanda, y reiterado en su memorial de agravios, de las constancias del expediente administrativo, ampliamente reseñadas en el considerando VI supra, se observan las siguientes cuestiones:

i.- A fs. 7 del sumario administrativo, obra el Mensaje de Tráfico Oficial CRS 2365/14, del 11/11/2014, por medio del cual el Comandante General Jefe Región V ordenó, a raíz del informe presentado por la Sra. P., el inicio de la Información Disciplinaria Simple n° 02/14, Expte. IT 4-0321/09, a fin de determinar la existencia de situaciones anormales acontecidas desde el año 2010, en el ámbito del Departamento Policía Científica de la Región V, que involucraban al Comandante Principal Eduardo Saturnino Nievas, y cuyas conductas, se estimaba, podrían encuadrar presuntamente en el art. 10, inc. 8, del Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas (Anexo IV, de la Ley n° 26.394), designando en dicho acto al Oficial Superior Informante.

Es decir, en el MTO CRS 2365/14 se indicaron, en forma pormenorizada, las circunstancias de tiempo, modo y lugar del hecho que sería objeto de información, la identidad de quienes habrían participado en él, y la identidad del designado a fin de instruir las actuaciones, todo lo cual permite descartar el supuesto incumplimiento a lo establecido en el artículo 20 del Anexo II del decreto n° 2.666/12.

ii.- Dicho Mensaje de Tráfico Oficial fue notificado al Sr. Nievas por medio del acta del 14/11/2014, haciéndole saber al encartado, expresamente, las causales de la

imputación, la norma en la cual, de forma presunta, se subsumía la conducta endilgada a su parte, su derecho a nombrar un militar de confianza para su defensa, un abogado particular, o que podría defenderse por sí mismo; y, se dejó constancia de la “entrega de una copia certificada del documento que dio inicio” a las actuaciones referidas, es decir, del informe presentado por la Sra. P., en el que se relataban con gran detalle, los hechos que la denunciante le atribuía a su parte, y que, de conformidad con el MTO CRS 2365/14, serían objeto de investigación.

Lo expuesto, en definitiva, permite también echar por tierra los planteos del actor según los cuales afirmaba que en la notificación del inicio de las actuaciones no se habría efectuado la imputación concreta, y que no se le había hecho saber de la existencia y contenido de la denuncia.

iii.- A su turno, respecto al pretendido vicio en el procedimiento, invocado con base en la supuesta ausencia de emisión del dictamen jurídico previo, y más allá de la normativa señalada por el actor sobre el punto, cabe precisar que, tampoco se advierte la transgresión apuntada, mucho menos con entidad para desbaratar la regularidad de lo actuado en sede administrativa.

Ciertamente, tal como también ha sido detallado en el considerando V supra, al efectuar la reseña de la normativa aplicable, el Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas efectivamente prevé la opinión, respecto de las cuestiones de naturaleza jurídica vinculadas al procedimiento, por parte de un oficial proveniente del cuerpo profesional - escalafón jurídico de la fuerza de que se trate, en forma inexcusable, por escrito y con anterioridad a la resolución del Consejo.

Al respecto, corresponde precisar que, del “Acta de Audiencia Consejo de Disciplina Región V”, se desprende que en la audiencia referida el Consejo le cedió la palabra al abogado Comandante (Jus) Ricardo Sutera, quien se desempeñara en dicho acto como Oficial Auditor Adscripto a dicho Consejo, a fin de que aclarase los dos puntos referenciados en el descargo del encartado, referentes a la ausencia de garantías en el proceso y la prescripción de la falta, dejándose asentado por escrito en el acta mencionada, lo expresado por el Oficial Auditor Adscripto al respecto, quien, asimismo, suscribió dicho documento (cfr. reseña efectuada en el considerando VI, acápite xx, supra).

De igual modo, y a raíz del recurso presentado por el accionante contra la decisión del Consejo, el Sr. Comandante Mayor (Jus) Director de Asuntos Jurídicos de Gendarmería Nacional, emitió el dictamen n° 100507, por medio del cual brindó el asesoramiento propio de su competencia (véase, al respecto, el acápite xxiii, del considerando VI, supra).

En suma, de las actuaciones referidas se advierte que, con anterioridad al dictado de las dos decisiones impugnadas, se produjo el asesoramiento jurídico exigido por la normativa, circunstancia que ha sido soslayada por el accionante,

sin explicar siquiera en mínima medida los fundamentos de la tesis intentada, que da de bruces con las constancias comprobadas de la causa, de las cuales se deriva la activación de la función consultiva en aras del ajuste a los postulados de la juridicidad imperante.

iv.- A análogo resultado negativo se arriba con relación a las supuestas transgresiones que se desprenderían de la declaración prestada por el Sr. Nievas en el procedimiento disciplinario (cfr. supra, acápite viii, del considerando VI, al que cabe remitir a fin de evitar reiteraciones innecesarias), por cuanto, a poco que se contraste su texto con las disposiciones que surgen del artículo 44 de la reglamentación aplicable, se verifica, sin mayor hesitación, el efectivo cumplimiento de aquéllas. Lo cual queda corroborado, con las constancias de las que surge que se le hizo saber a aquél, en reiteradas oportunidades, los hechos investigados y la normativa presuntamente desobedecida en la que se subsumían éstos, así como las pruebas que se habían producido hasta ese momento, sin que el accionante haya logrado demostrar, en modo alguno, la vulneración invocada, como razonablemente dedujo el Sr. magistrado de la anterior instancia.

v.- En similar sentido, y con relación a la imposibilidad que alegó haber tenido el Sr. Nievas de controvertir la prueba agregada con posterioridad a su declaración, cabe destacar que, no solo surge de lo actuado que al tomársele declaración se le había hecho saber que tenía derecho a ampliar su declaración cuantas veces lo considerase conveniente, siempre que el estado del trámite lo permitiese, sino que, además, en oportunidad de expresar su rechazo con relación a las conclusiones arribadas en el Informe Final del instructor, solicitó copia autenticada de la totalidad de las informaciones que se habían labrado en torno a la investigación de referencia, cuya constancia de entrega obra a fs. 166 del expediente administrativo.

Por lo tanto, la causa y sus constancias permiten inferir que, con anterioridad al dictado de la decisión del Consejo, el accionante contaba con una copia de la totalidad de las constancias obrantes en la Información Disciplinaria Simple Nro. 02/14, Expte. IT 4-0321/09, y, por ende, de las pruebas que habían sido incorporadas con posterioridad a su declaración, por lo que al momento de formular su descargo (lo que efectivamente hizo, de conformidad con las constancias agregadas a fs. 175/177 de dichas actuaciones), se encontraba en condiciones de rebatir todas y cada una de las probanzas que considerara pertinente, todo lo cual descarta la existencia de indefensión del encartado.

vi.- Por último, no se advierte la pertinencia de la invocación de un supuesto incumplimiento de las previsiones de la Ley de Salud Mental por parte de las profesionales en psicología actuantes, en tanto y en cuanto en autos no se halla en discusión la conducta de las nombradas, quedando limitada la jurisdicción de esta Alzada al análisis de la legitimidad y razonabilidad de los actos administrativos impugnados por el accionante. Máxime cuando el recurrente no indicó, siquiera en mínima medida, de qué modo el pretendido incumplimiento resultaría un eximente de su responsabilidad en los hechos imputados a su parte, a la postre sancionados por la autoridad disciplinaria.

IX.3.- Con base en las consideraciones que anteceden, y luego del pormenorizado examen de las actuaciones disciplinarias, tampoco puede soslayarse que el interesado no indicó las defensas que se vio privado de ejercer, o qué hechos hipotéticamente habría impugnado para que se hubiese llegado a una solución distinta a la alcanzada por las autoridades castrenses, pudiendo concluirse que la

revisión de lo actuado en sede administrativa revela una secuencia de pasos regulares y razonablemente ordenados, que se compadecen con las pautas del bloque de legalidad vigente, lo que autoriza a desechar, en el caso, un supuesto de irregularidad (cfr. esta Sala in re “Fernández, Susana Beatriz y otro c/ E.N. – M° Economía – INDEC – Resol. 636/12 s/ empleo público”, causa n° 21.879/13, sent. 13/06/2019).

Forzoso es, por tanto, deducir que el actor pudo utilizar todos los medios que el ordenamiento adjetivo pone a disposición a efectos de exponer sus argumentos y puntos de vista, con miras a demostrarlos, resguardándose de esta manera con la garantía constitucional del debido proceso. Ahora bien, la operatividad de dichas garantías resulta independiente, claro está, de la procedencia sustancial de las pretensiones de quien las esgrime, como se encargó de precisar esta Sala (cfr. caso “Mora, Fernando Javier c/ E.N. – PJN – CSJN – Resol 50/11 5/13 s/ Proceso de Conocimiento”, expte. n° 22.978/2013, sent. del 06/08/2020, en esp. el Considerando VII).

En suma, las circunstancias reseñadas permiten descartar toda hipótesis de indefensión o transgresión del derecho de defensa del apelante.

X.- Que, continuando con el análisis de los agravios, cabe señalar que a la luz de las premisas hasta aquí desarrolladas y en cuanto se refiere al planteo principal del recurrente, debe puntualizarse que de todo el desarrollo argumental y de la actividad probatoria desplegada en autos, no surge que haya existido un actuar arbitrario por parte de las autoridades de la Gendarmería Nacional. En otras palabras: la subsunción legal o encuadre jurídico de las conductas efectivamente constatadas, efectuada por la autoridad demandada, no se presenta como irrazonable, ni –cabe adelantarle– padece los vicios que se le atribuyen.

En este punto, toma preponderancia en el análisis de la cuestión, la presunción de legitimidad de la que goza la actuación bajo examen que –como toda actuación estatal– se presume legítima, salvo que se demuestre lo contrario. Así, como expresó Fiorini, la presunción general de validez acompaña a todos los actos estatales; de tal suerte que, a toda ley se la presume constitucional, a toda sentencia se la considera válida, y a todo acto de la administración se lo presume legítimo (conf. Fiorini, Bartolomé, “Derecho Administrativo”, Abeledo – Perrot, Buenos Aires, 1976, segunda edición actualizada, Tomo I, página 348, y C.S.J.N., in re, “Ganadera Los Lagos”, registrado en Fallos, 190:142; asimismo: Comadira, Julio Rodolfo, “Procedimientos Administrativos”, Buenos Aires, La Ley, 2002, página 231, entre otros). De modo que, dado el principio de legitimidad que fluye de todo acto administrativo, una de las consecuencias obligadas es que ante un actuar que no esté afectado de un vicio grave y manifiesto, es necesario para quien sostiene su nulidad, alegarla y, sobre todo, probarla (conf. C.S.J.N., in re: “Hernández”, de Fallos: 310:234; asimismo, esta Sala, in rebus: “Milner, Norberto Eduardo c/ E.N. – M° Defensa – EMGE y otros s/ daños y perjuicios”, causa n° 11.980/08, sent. del 3/08/2015; y, “Lucero, Daniela Marcela y otros c/

E.N. – M° Seguridad – PFA s/ personal militar y civil de las FF.AA. y de Seg.”, causa n° 3.977/17, sent. del 23/03/2021, entre otros).

Por su parte, y teniendo en vista que en autos se discute la sanción aplicada a un Oficial de la Gendarmería Nacional, no puede soslayarse que el estado militar presupone la aceptación de las normas de fondo y forma que estructuran la institución castrense, ubicándola en una situación especial, dentro de la Administración Pública, de la que difiere por su composición y normas que la gobiernan (cfr. C.S.J.N., Fallos, 304:1710).

Paralelamente, también ha de ponderarse que el acto mediante el cual la autoridad administrativa decide la aplicación de una sanción a un agente, aparece dictado dentro del margen de discrecionalidad de que aquélla dispone a los fines de apreciar la gravedad de las faltas disciplinarias cometidas por sus funcionarios y empleados, de modo que en tanto aquella decisión se encuentre sustentada en elementos objetivos suficientes para arribar a la conclusión de que se incurrió en faltas en el cumplimiento de sus funciones, ha de considerársela ejercida en el marco del referido ámbito (cfr. Sala III de esta Cámara de Apelaciones, en autos “Blando, Carlos Rodrigo c/ E.N. – M° de Defensa – FAA s/ personal militar y civil de las FFAA. y de Seg.”, causa n° 16.654/12, sent. del 24/04/2018).

En este orden, es doctrina del Máximo Tribunal que tal situación comporta el ejercicio de una actividad cuyos rasgos preponderantes son de discrecionalidad, que no es susceptible, en principio, de habilitar el control judicial, pues se confiere a los órganos específicos esa capacidad de apreciación, en cada caso concreto, con sustento, en última instancia, en el principio cardinal de la división de poderes, excepto que del examen de su legalidad surja un supuesto de arbitrariedad o irrazonabilidad (cfr. Fallos, 302:1650, 1584; 303:559; 320:147; 330:717 y 331:1369).

En efecto, en la materia examinada no debe dejar de recordarse que, por regla, la apreciación de la gravedad de las faltas y la graduación de las sanciones condignas pertenece al ámbito de las facultades propias de la administración, que revelan aspectos netamente discrecionales, por lo que esta materia sólo es revisable en caso de ilegitimidad o arbitrariedad (C.S.J.N., Fallos: 303:1029; 304:1335; 306:1792; 307:1282; en igual sentido: esta Cámara, Sala I, in re: “Boseli”, sent. del 14/10/1986; Sala IV, en autos “Peciña”, sent. del 26/06/1986; y, más recientemente, esta Sala, in rebus: “Flores, Juan Carlos c/ UBA – Resol. 1544/12 –ex. 13856/10–”, sent. del 1º/10/2014, “Lagomarsino, Alicia S. c/E.N. – INTI – Disp. 209/04 s/empleo público”, expte. n° 26.134/2005, sent. del 02/05/2017, y más recientemente: “Leiva, Desiderio Secundino c/E.N. – M° Seguridad – PFA s/ personal mil. y civ. de las FFAA y de Seg.”, expte. n° 13.333/17, sent. del 04/12/2020 y sus citas), supuesto que –valga señalarlo– no se encuentra mínimamente acreditado en el sub examine.

Dicha regla o principio se vincula además, necesariamente, con la doctrina reiteradamente seguida por la jurisprudencia federal, según la cual corresponde primariamente al órgano que ejerce las facultades apreciar las circunstancias y hechos configurativos de las faltas, determinar la norma aplicable y graduar la sanción, lo que no impide, sin embargo, verificar en sede judicial si los hechos se encuentran probados y si configuran la causal que fundó la medida impuesta, a fin de efectuar el control correspondiente. Bajo este entendimiento, las atribuciones de los Tribunales en materia de revisión de los actos administrativos dictados en

ejercicio de facultades disciplinarias, quedan limitadas a controlar la legitimidad del comportamiento del órgano sancionador; la cual se mantiene cuando la autoridad de la que emanó el acto en cuestión no ha violado norma jurídica alguna, y ha procedido de manera que luce razonable y no arbitraria (cfr. Sala IV de este Fuero in re: "Auzon de Martinelli", causa n° 31.446/96, sent. de fecha 9/02/1999; y, más recientemente, esta Sala in re "Flores", ya citado).

Es que medidas disciplinarias como la recurrida, constituyen, en definitiva, el ejercicio de un poder propio de la administración y dentro de ella la competencia ha sido asignada a un órgano altamente especializado, cuyos actos han de ser controlados por el Poder Judicial en orden a su razonabilidad, sin que esto habilite a los jueces a sustituir el criterio administrativo por el suyo propio (cfr. esta Sala in re "Fernández, Susana Beatriz y otro", ya cit.).

En este punto, cabe recordar que, según la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la potestad del Poder Judicial de revisar los actos disciplinarios emanados de la Administración sólo comprende, como principio, el control de su legitimidad, pero no el de las razones de oportunidad, mérito o conveniencia de las medidas adoptadas, factores que resultan inmunes al escrutinio en esta sede. Dicho control de legitimidad supone el de la debida aplicación de las normas estatutarias, de manera que los hechos se clasifiquen adecuadamente y que las sanciones se ajusten al texto legal (cfr. C.S.J.N., en Fallos, 259:266; 262:67; 270:398; 306:1792; 308:176; 311:2128; cfr. Sala IV, en autos "Magallanes, Carlos Alberto c/ Estado Nacional – Min. de Seguridad – Gendarmería Nacional s/ proceso de conocimiento", causa n° 21.181/14, sent. del 2/10/2018), evitando, en su caso, la arbitrariedad y la lesión de los derechos consagrados por la Constitución Nacional y las leyes (conf. Fallos: 306:133; asimismo, Sala IV del Fuero, en autos: "Borghini, Carlos E. c/ E.N. – M° de Defensa s/ empleo público", sent. del 27/04/1995; y, esta Sala, "F., S. B. c/ E.N. – M° Justicia y DD.HH. – IGJ – Resol. 11/04 26/05 s/ empleo público", causa n° 40.463/05, sent. del 18/09/2018).

Y, si bien es cierto que las sanciones disciplinarias no pueden quedar libradas al mero arbitrio del órgano superior jerárquico, también es cierto que a los jueces, al revisarlas, no les es dable sustituir la apreciación razonablemente formulada por la autoridad que tiene a su cargo la potestad organizativa y disciplinaria del servicio, atento a que la gravedad de la falta sólo puede ser juzgada concretamente en el marco específico de las responsabilidades y funciones asignadas al funcionario (cfr. este Fuero: Sala V, in re "Maquieira, Alberto José c/ E.N. – CSJN s/ empleo público", sent. del 10/04/2008; Sala III, en autos "Bisserier, Díaz Pamela c/ E.N. – Poder Judicial s/ daños y perjuicios", sent. del 12/04/2011; y, Sala I, in re "Aristizábal, María Eugenia Teresita c/ E.N. – CSJN – Resol. 1954/08 – Expte. 477/07 s/ empleo público", causa n° 1.194/09, sent. del 3/03/2017).

Bajo los parámetros referidos, no se advierte en el caso de autos rasgo alguno de arbitrariedad en la ponderación de los hechos del caso y su subsunción en la norma por parte de la Gendarmería Nacional, así como tampoco se observa –ni el accionante logró demostrar– la transgresión al principio de legalidad invocada. Antes bien, del repaso de la investigación llevada a cabo por medio de la instrucción de la Información Disciplinaria respectiva, surge que la referida actuación se

encontró sustentada en el análisis del informe presentado por la denunciante, ponderado a la luz de los testimonios brindados y de la totalidad de la prueba colectada, producida de un modo que no revela apartamiento de las normas y reglamentaciones vigentes.

Ciertamente, se advierte que, en todas las instancias de evaluación de las pruebas rendidas, se reconoció de modo expreso que había ciertos dichos o hechos que no se habían logrado acreditar, o que habían sido relativizados por la existencia de otras pruebas, pero que, a pesar de ello, de la ponderación de los restantes elementos existentes, podían tenerse por comprobadas las conductas que, en definitiva, condujeron a la imposición de la sanción al aquí recurrente.

Por lo demás, contrariamente a la tesis intentada por el actor, en la resolución sancionatoria, el Consejo individualizó los hechos prescriptos y los que serían evaluados. Al respecto, destáquese que surge expresamente de los considerandos de la decisión, que se declararon prescriptos los hechos ocurridos en el 2010/2011, y que, si bien es cierto que a fin de determinar lo ocurrido en el año 2014, se evaluó el contexto global en el que tuvieron lugar los acontecimientos, no es menos cierto que el Consejo puntualizó que la sanción se imponía en virtud de lo ocurrido en la reunión mantenida el día 15/09/2014, entre el Sr. Nievas y la Sra. P., y las consecuencias que desencadenó en la denunciante lo allí sucedido.

En definitiva, en el caso de autos resultaba esencial la ponderación integral del entorno laboral, y si bien no se sancionó al encartado por las situaciones denunciadas en los años anteriores –cuya investigación, como se vio, fuera declarada extinguida por prescripción–, resultaba razonable que se tuvieran en cuenta a fin de comprender de modo contextualizado los hechos que finalmente recibieron el reproche disciplinario aquí cuestionado.

En las condiciones expuestas, parece claro que la juridicidad en el obrar de la demandada se encuentra debidamente preservada, habida cuenta la adecuada identificación de los hechos y la correcta aplicación de las normas que se tuvieron por infringidas, por lo que corresponde desestimar los planteos esbozados sobre el punto.

XI.- Que, sentado lo anterior, es preciso advertir que no obstan a las conclusiones que anteceden, los planteos basados en la aplicación al supuesto de autos de los principios del derecho penal.

Sobre el punto, y teniendo en miras que en autos se discute la aplicación de una sanción a un agente del Estado, cabe recordar que el ejercicio de la función sancionatoria o punitiva se endereza al mantenimiento de la disciplina como factor determinante del buen funcionamiento de la organización administrativa, más allá de la común naturaleza derivada del ius puniendi estatal (cfr. C.S.J.N., Fallos, 305:102; 310:316, entre otros; en igual sentido, Sala III del Fuero, en autos “Blando, Carlos Rodrigo”, ya cit.).

En tal sentido, téngase presente que la jurisdicción penal y la administrativa son diversas, y en ellas se establecen responsabilidades de distinta índole y surgen de

preceptos legales también diferentes. Mientras en sede penal se juzga la conducta del imputado con base en una tipificación penal, en sede administrativa se evalúa el comportamiento del encartado en el ejercicio de sus funciones administrativas (cfr. esta Sala, in re: “Durán, Rubén Horacio c/ E.N. – M° Justicia – PFA y otros s/ personal militar y civil de las FF.AA. y de Seg.”, causa n° 20.016/09, sent. del 29/08/2017); en el caso del aquí actor, en su carácter de personal integrante de la Gendarmería Nacional.

De allí que no pueda prosperar el agravio según el cual se habría vulnerado el principio de tipicidad, en tanto es criterio uniforme de esta Cámara que, independientemente de la manera en que son trasladadas las pautas generales y garantías propias del derecho penal al marco propio del derecho administrativo sancionatorio, el principio de tipicidad se aplica bajo rasgos particulares en éste último, presentando modulaciones de rigurosidad diversa respecto de las exigibles en el ámbito penal, que dependen del contexto de la falta cometida (v.gr. Sala V de esta Cámara, in re: “Fazioli, Marcelo Héctor c/PNA – Disp. DPSJ JS1 348/00”, 22/05/2002; en igual sentido, Sala I, “Gutiérrez Tito Ramón c/PNA – Disp JS1 491/04 –expte. 489-C-B/03”, 28/09/2010, y esta Sala in rebus “Allellocic S.A. – R.Q. c/SAGP y A – resol. 148/08 – expte. 800:3575/01”, causa n° 23.287/2011, sent. del 12/03/2012; y “Transatlántico S.A. Casa de Cambio y otros c/BCRA – Resol. 419/11 –Expte. 100661/04 Sum Fin 1138-”, expte. n° 7.691/12, sentencia del 10/07/2012). En suma, en los regímenes de policía administrativa, la punición por la autoridad encargada de su cumplimiento, suele contar con un ordenamiento que no exige la determinación de todas las conductas reprochables, pues no puede pretenderse la existencia de un tipo penal concreto en esta materia. Media en el ámbito disciplinario administrativo una imposibilidad práctica de efectuar la individualización bajo la extremada puntilliosidad atribuible al ilícito penal sustantivo. Así, se ha interpretado que si se reservara al legislador la determinación de los múltiples supuestos de hecho que configuran infracciones administrativas, se frustraría la finalidad de la norma, tornándose inoperante la potestad sancionatoria, al hacer depender su ejercicio de una versión rigurosa de la tipicidad.

En definitiva, según el consenso aceptado, las contravenciones de orden administrativo no equivalen a las conductas que merecen reproche criminal, por lo que no cabe exigir a su respecto la precisión en la descripción del obrar antijurídico, en tanto no son comparables en significación y gravedad las consecuencias previstas en uno y otro régimen. De allí que el reproche consistente en dispensar un trato antirreglamentario a otra persona dependiente de la Fuerza (cfr. inciso 8, artículo 10 del Anexo IV de la norma aplicable –Ley 26.394–, según la cual es falta grave, entre otras la realización de “actos o manifestaciones que agraven o injurien a otro militar”), por parte de un oficial de la Gendarmería, supera el examen de validez y autoriza a descartar la tacha basada en la supuesta lesión a la tipicidad.

La distinción entre uno y otro orden, ha sido señalada por el Alto Tribunal en sucesivos precedentes, al expresar que las correcciones disciplinarias no importan el ejercicio de la jurisdicción criminal propiamente dicha, ni la aplicación de los principios generales del Código Penal, puesto que en el ámbito administrativo prima lo atinente a la aptitud para la correcta prestación del servicio público (cfr. Fallos, 256:97; 262:522; 310:316; entre otros; y, esta Sala in re “Araoz, Rubén Esteban c/ E.N. – M°

Seguridad – PFA s/ personal militar y civil de las FF.AA. y de Seg.”, causa n° 40.566/13, sent. del 12/06/2018, y sus citas).

Ciertamente, hay actualmente consenso en entender que transgresiones como las de autos constituyen infracciones administrativas, respecto de las cuales no corresponde convalidar la aplicación indiscriminada de los principios que rigen en materia penal, lo cual se ve reafirmado por la naturaleza preventiva del derecho administrativo sancionador, por contraposición con la represiva del derecho penal. Es que los castigos que impone la autoridad de aplicación en cumplimiento de los deberes que le fueron encomendados, tienen carácter disciplinario y no participan de la naturaleza de las medidas represivas contempladas en el Código Penal de la Nación (conf. C.S.J.N., en Fallos: 241:419; 251:343; 268:98; 275:265; entre muchos otros); por ende, no es de su esencia que se apliquen las reglas del derecho penal (conf. C.S.J.N., doct. Fallos: 330:1855; asimismo, esta Sala respecto de otros regímenes disciplinarios, en autos: “Sergio Villella S.A. y otros c/ UIF s/ Código Penal – Ley 25.246 – Dto. 290/07 art. 25”, causa n° 2.342/18, sent. del 28/08/2018; y, “Telefónica de Argentina S.A. c/ DNCI”, causa n° 6592/19, sent. del 2/07/2019, entre muchos más).

Por lo demás, lo expresado por el Máximo Tribunal en el precedente “Comisión Nacional de Valores c/ Telefónica Holding Argentina S.A. s/ organismos externos”, pronunciamiento del 26/06/2012 (Fallos, 335:1089), no hace más que confirmar el criterio señalado, en tanto sostuvo que los principios y reglas del derecho penal resultarían aplicables en el ámbito de las sanciones administrativas, sólo en el supuesto de que la solución no estuviera prevista en el ordenamiento jurídico específico, y en tanto aquellos principios y reglas resultasen compatibles con el régimen jurídico estructurado por las normas especiales.

Desde esta perspectiva, deviene improcedente la pretendida asimilación del especial régimen aplicable en la materia de autos con el derecho penal. Ahora bien, es importante poner de resalto que lo dicho en nada obsta al debido resguardo de la defensa en juicio y la plena vigencia de las garantías propias del procedimiento sumarial que se encuentra previsto en el Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas y su reglamentación, que es lo dirimente en casos como el presente. No soslayo, por cierto, las palabras de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, pronunciadas al decidir el caso “Baena, Ricardo y otros vs. Panamá” el 02/02/2001, en cuanto a que existe el derecho humano de “... obtener todas las garantías que permitan alcanzar decisiones justas, no estando la administración excluida de cumplir con este deber. Las garantías mínimas deben respetarse en el procedimiento administrativo y en cualquier otro procedimiento cuya decisión pueda afectar los derechos de las personas” (cfr. parágrafo n° 127 del caso “Baena”, citado; en similar sentido: C.S.J.N., Fallos, 327:4185 “Astorga Bracht”, y esta Sala, in re: “Autotransporte Rutamar SRL c/E.N. – CNRT s/Amparo ley 16.986”, expte. n° 10.988/2020, sent. del 09/03/2021)

Como fuese, advierto que no encuentro en estos autos elemento alguno que autorice a predicar la existencia de vulneración a dicho derecho ni a las garantías que resguardan su goce.

En todo caso, lo antes recordado sustenta el criterio según dicha caracterización impide una traslación acrítica y en bloque de la normativa propia de la materia criminal a casos como el aquí analizado.

En tales condiciones, corresponde también descartar los planteos efectuados en tal sentido.

XII.- Que, por lo demás, y sin perjuicio de lo expresado en los considerandos que anteceden, cabe una serie de señalamientos adicionales.

La razón que motiva su inclusión, se vincula con que no es admisible soslayar que los agravios traídos a esta instancia, apreciados bajo el prisma de los postulados constitucionales y convencionales vigentes en la actualidad, se inscriben en la revisión del obrar administrativo teniendo en miras cuál es o en qué consiste o debería consistir el recto cumplimiento de las normas vigentes por parte de la Administración pública. En dicha misión, tengo para mí que merecen ser tenidas en cuenta las pautas derivadas de los compromisos internacionales contraídos por la República Argentina.

El respectivo escrutinio, como se verá, confirma la solución a la que se arribaba hasta aquí, y ratifica la regularidad del obrar administrativo, por lo que conduce a desestimar los planteos del apelante. Así lo pienso, en función de los razonamientos que paso a desarrollar seguidamente, comprendiendo ello las siguientes seis sub-secciones: XII.-a-) Enfoque convencional; XII.-b-) Subsunción alternativa de los hechos; XII.-c-) Panorama que aporta el marco convencional; XII.-d-) Los procedimientos; XII.-e-) El buen ambiente de trabajo como objetivo; XII.-f-) Modulaciones probatorias.

XII.-a-) Enfoque convencional:

Para explicar de modo más acabado el estudio del presente caso, estimo imprescindible un señalamiento sobre las normas invocadas y aplicables. Es que, si bien el tribunal se encuentra limitado por los agravios, en virtud del principio de congruencia en la alzada (art. 278 C.P.C.C.N y 34, inc. 4 C.P.C.C.N.); no lo está, en cambio, por los argumentos de los apelantes, en atención al principio *iura curia novit*.

Ciertamente, quienes ejercemos una magistratura judicial, tenemos la facultad y el deber de discurrir los conflictos litigiosos según el derecho vigente, calificando autónomamente la realidad fáctica y subsumiéndola en la norma jurídica que la rige, aún con prescindencia de los fundamentos que enuncian las partes (C.S.J.N., Fallos, 310:2733 y 314:420, entre otros).

Ello, claro está, debe ser emprendido siempre sin lesionar garantías constitucionales y sin apartarse de lo que tácitamente resulta de los términos de la litis (Fallos, 300:1015). Supuesto que es, precisamente, el observable en estos autos, en tanto con los razonamientos que siguen se arriba a una conclusión idéntica a la derivada de las normas invocadas en la litis.

Cierro estas consideraciones, además, en la convicción de que, de hecho, calificar

la realidad del caso y subsumirla en los principios y normas que se consideran pertinentes para una recta solución de la litis, traduce o implica no sólo una facultad, sino además, un verdadero deber de los magistrados, como lo ha entendido el Máximo Tribunal y esta Cámara de Apelaciones (cfr. C.S.J.N., Fallos: 310:2733 y 314:420 –entre otros–, y esta Sala, in rebus: “Gómez, Eduardo Ramón c/EN – M° Interior – SIDE Dto. 628/92 502/03 s/personal militar y civil de las FFAA y de Seg. – expte n° 19.426/05”, sent. del 21/12/2010; también: “Inc. S.A. – TF 28845-A c/DGA”, expte n° 35.242/2011, sent. del 28/02/2012). Así, como ha resuelto la Corte Suprema de Justicia de la Nación, corresponde a quienes juzgamos un deber de fijar el marco jurídico debido (cfr. Fallos, 334:120). Por lo demás, una tesis análoga es la que siguió esta Sala, en los obiter dicta formulados en los precedentes “Sánchez, Daniel F. c/E.N. M° Interior – PFA – dto. 1866/83 s/personal militar y civil de las FFAA y de Seg.”, expte. n° 10.690/07, sent. del 17/12/2015, y “Ormachea, Ramón Cristóbal c/ E.N. – M° Justicia – GN y otros s/ Personal Militar y Civil de las FFAA y de Seg”, expte. n° 20.966/09, sent. del 21/08/2014.

Bajo estas premisas, sin modificar el contexto fáctico del caso y las defensas esgrimidas, un mandato normativo superior me traza el deber de agregar una categoría de análisis adicional, en la ponderación del mérito del recurso bajo examen.

XII.-b-) Subsunción alternativa de los hechos:

Con esta guía, y en relación a cuanto se deduce sin mayor dificultad de los antecedentes y vicisitudes del pleito, tenemos que el accionante ha cuestionado el obrar de la Gendarmería Nacional, bajo el entendimiento de que la investigación proseguida en su contra, a partir de la denuncia de una subalterna, quien lo denunció por atribuirle conductas suscitadas en el contexto de una relación con evidente desigualdad de poder y que –de estar a las probanzas del sumario– afectó la integridad psicológica de ésta, y contiene una dimensión sexual.

Ahora bien, a esta altura del análisis, y por resultar imperativo en la estructuración del razonamiento sobre el cual discurre la intervención jurisdiccional, es preciso enfocar el contexto así descrito bajo la visión completa del sistema de fuentes jurídicas en nuestro ordenamiento, que incluya a la constelación de normas que, en particular, conforman el plano convencional que rige en la República Argentina.

En efecto, si bien bajo las pautas del Derecho Administrativo clásico, el panorama presentado remite puramente a esclarecer cuestiones de índole disciplinaria de diferentes personas que se desempeñan en una fuerza estatal – regido ello por disposiciones específicas que promueven la protección del bien jurídico tutelado, dado por la buena y eficiente marcha de la gestión administrativa, alcanzable con el logro de una conducta profesionalizada, correcta, digna y decorosa y, en definitiva, irreprochable, de sus agentes–, lo cierto es que a ese enfoque se superpone e integra, de modo insoslayable, una mirada amplia bajo el bloque de normatividad al cual se encuentra sujeta, también, la demandada.

La configuración, entonces, de una denuncia de una mujer contra un varón suscitada en el marco de una relación desigual de poder, con afectación de la integridad de quien dijo padecer actos violentos, se subsume sin demasiado

esfuerzo en las previsiones de, al menos, tres instrumentos normativos, a saber: la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (conocida por sus siglas: CEDAW) –la cual ostenta rango constitucional a resultas del art. 75, inc. 22 de nuestra Ley Fundamental–, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará), y la Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, n° 26.485, dicho ello sin perjuicio de sus reglamentaciones y normas complementarias.

Estimo necesario tener especialmente en cuenta, además, que tanto la Convención de Belém do Pará, como la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), “... complementan el corpus juris internacional en materia de protección de la integridad personal de las mujeres, del cual forma parte la Convención Americana”, es decir que este corpus se integra con el Pacto de San José de Costa Rica (aprobado por el Congreso Argentino, mediante la Ley n° 23.054), como lo puntualizó la Corte Interamericana de Derechos Humanos a partir noviembre del año 2006, al emitir el precedente “Penal Miguel Castro – Castro vs. Perú”, en especial en el párrafo n° 276.

Se trae esto a cuento, bajo el entendimiento de que aplicar este marco normativo no es, para quien tiene la función de impartir justicia, una opción; se trata, verdaderamente, de un mandato vinculante en las naciones donde imperen textos semejantes o análogos. Se sigue, en esto, la impecable conceptualización que desde España nos brinda la referente Magistrada Dña. Gloria Poyatos Matas, vertida en trabajos doctrinarios y en sus señeros precedentes jurisprudenciales (véase, al respecto, de dicha autora: “Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa”, en Revista IQUAL – Revista de Género e Igualdad, 2019, 2, 1-21).

Este mandato se plasma en una metodología de análisis de las cuestiones litigiosas, a ser desplegada en casos en los que medien relaciones de poder asimétricas o patrones estereotípicos de género que, precisamente, constituye la aproximación asumida a la hora de redactar, debatir y ratificar las convenciones a las que se hizo mención. Este enfoque, valga destacarlo, ha sido profusamente empleado por esta Cámara de Apelaciones en diversos fallos (v.gr., Sala I, autos “C. C. y otro c/ E.N. – M° Economía – Secretaría de Transporte y otros s/ daños y perjuicios” [juzgado n° 8], causa n° 38.028/2005, sentencia del 5/11/2020; esta Sala: autos “A., R.H. y otro c/Estado Nacional – Ministerio de Seguridad – Policía Federal Argentina s/daños y perjuicios”, expediente n° 50.029/2011, sentencia del 11/07/2017, “Sánchez, Daniel F. c/E.N. M° Interior – PFA – dto. 1866/83 s/personal militar y civil de las FFAA y de Seg.”, expte. n° 10.690/07, sent. del 17/12/2015, “Ormachea, Ramón C. c/ E.N. – M° Justicia – GN y otros s/ Personal Militar y Civil de las FFAA y de Seg”, expte. n° 20.966/09, sent. del 21/08/2014, y “Hatamleh, Ahmad Mahmoud F. c/E.N. – M° Interior O.P. y V. – DNM s/recurso directo DNM”, expte. n° 50.995/2017, sent. 08/03/2018; Sala IV, autos “Jiménez Pereira, Fulgencio c/E.N. – DNM s/recurso directo DNM”, expte. n° 89.675/2017, sent. del 17/03/2020; y Sala V, autos “Editorial Diario La Capital S.A. c/E.N. – M° Justicia y DDHH s/proceso de conocimiento”, expte. n° 27.543/2014, sent. del 20/08/2019, entre muchas otras).

Pues bien, el marco normativo recordado, permite tener presentes las previsiones del art. 1º de la Convención de Belém do Pará (ratificada por el Congreso Argentino mediante la Ley n° 24.632, de abril del año 1996), el cual reza: “[p]ara los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer 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 en el privado”.

En particular, el art. 2º de la citada convención, explica los ámbitos donde se produce este flagelo, y el inciso c- precisa que la definición dada incluye, también, a los actos que sean perpetrados o tolerados “por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra”.

Esta comprensión se conecta directamente con la definición brindada a partir del art. 1º de la Convención CEDAW, según la cual “discriminación contra la mujer” “...denotará toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Un entendimiento análogo es el que surge de los arts. 4, 6 y concordantes de la Ley n° 26.485 de Protección Integral.

En lo que puntualmente cabe recordar, el art. 4º define a la violencia contra las mujeres a “...toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género, 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, participación política, como así también su seguridad personal”. El legislador se cuidó de incluir en dicha definición, que “[q]uedan comprendidas las [conductas] perpetradas desde el Estado o por sus agentes”.

Complementariamente, por medio del inciso c) del art. 6º de la citada ley, se conceptualiza como violencia laboral contra las mujeres a “... 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 ... Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”.

Tengo, entonces, para mí, que la imputación resistida en autos surge en un contexto que tiene definición y tratamiento legal en el derecho argentino. Por lo cual, es mi convicción que el bloque de normatividad reseñado no sólo autoriza, sino que impone llamar a las cosas por su nombre, y prescindir así de eufemismos o argumentos velados: el sumario sobre el cual el actor vierte sus críticas se refirió a la investigación de un caso que, tal como fue denunciado, tiene los rasgos caracterizantes de una manifestación de lo que en el derecho argentino se conoce como violencia de género producida en el ámbito del empleo público. Éste último, según coincidentemente lo ha establecido nuestro Máximo Tribunal y esta Cámara de Apelaciones, y surge de lo expresado supra, en los Considerandos IX y X, se halla regido por principios y normas del Derecho Administrativo.

Como bien ha explicado calificada doctrina, las formas de violencia consisten en comportamientos hostiles, que suelen abarcar desde el acorralamiento paulatino constituido por pequeños actos descalificantes, hasta hechos de ese cariz, bien que únicos o instantáneos. Las implicancias para el bienestar de las y los trabajadores afectados, también están profusamente estudiados y su análisis se halla decantado (véase el trabajo de la Dra. Mirian Mabel Ivanega: "Mobbing: acoso y discriminación en el empleo público", en Revista La Ley, editorial La Ley, Buenos Aires, Volumen 2012-C, págs. 826 a 851; asimismo, la reseña de Caputi, María Claudia en: "Un balance de la jurisprudencia federal en materia de empleo público en los últimos quince años", en la obra colectiva: AA.VV., El Estado Constitucional de Derecho y el Derecho Administrativo: a 200 años de la Declaración de la Independencia - En homenaje al Profesor Julio Rodolfo Comadira, publ. por Ediciones Rap, Buenos Aires, 2017, págs. 169 a 190).

Bajo el enfoque psicológico, de modo análogo se concibe al acoso como manifestándose en forma intencional y/o repetitiva, resultando detectable por sus consecuencias, en tanto provoca tensión, incomodidad, rechazo, desagrado y malestar en la persona a quien está dirigido (cfr. Susana Velázquez, Violencias cotidianas, violencia de género – Escuchar, aprender, ayudar, editorial Paidós, Buenos Aires, 2003, en especial Primera parte, Sección 8, donde cita una obra anterior de dicha autora, de 1995, titulada: "Violencia de género. El acoso sexual hacia las mujeres en los lugares de trabajo"). Con dicha actuación se perturba a la mujer, haciéndola objeto de burla y de humillación. Se ha entendido que, si bien el acoso parece ser una manifestación de violencia sexual menos brutal que otras graves y delictuales, los efectos son igualmente intensos, por el control intimidatorio y coercitivo –bajo la forma de amenaza encubierta y permanente de violencia– que es ejercido (vide, Susana Velázquez, Violencias cotidianas... op. cit., pág. 91).

Verificado lo que antecede, se puede abrir el interrogante sobre cuál era el proceder regular y esperable del Estado, cuando detectase la posible producción de esta situación, puertas adentro de una de sus dependencias, y a partir de las manifestaciones de quien se dijo afectada. Dilucidar este punto puede ser definitorio, atento a que en el memorial bajo examen se ha puesto en entredicho la respuesta de la Gendarmería Nacional frente a la denuncia de la Sra. P..

XII.-c-) Panorama que aporta el marco convencional:

En dicha misión de esclarecimiento, no puede olvidarse que, en virtud de la Convención CEDAW, más específicamente por su art. 5º, los Estados Partes (esto, obviamente, incluye a la República Argentina, en función de la ley n° 23.179, que aprobó dicho texto para nuestro país) deben tomar todas las medidas apropiadas para, entre otras cosas: "a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres".

A su vez, también estimo pertinente recordar que, como resultado de que nuestro

Congreso Nacional ratificó la Convención Interamericana de Belém do Pará, y en función de lo dispuesto en el art. 7° de dicha Convención, y sólo por citar los incisos a, b, d, e y f:

“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;

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.”

Estos textos resultan claros, a mi entender, para patentizar que la Argentina optó por no tolerar, minimizar, ocultar ni dejar impune la violencia contra las mujeres. Ello así, como parte de una constelación de deberes, que incluyen prevenir, investigar, sancionar y reparar las manifestaciones del fenómeno regulado en estas normas, con miras a erradicarlo.

Esta suma de deberes, a su vez, hace necesario una serie de nuevas prácticas. Entre las cuales, y para el ámbito del empleo público, se destaca la consistente en brindar un marco de seguridad en el ambiente de trabajo, tornándolo un espacio libre de abusos o acosos. A tal fin, es instrumental cumplir con una serie de deberes negativos, entre los que recordaré el de no deslegitimar a la mujer que diga padecer esta clase de violencia ni invisibilizar el sufrimiento que exteriorice, evitar descreer de su salud mental y, especialmente, evitar revictimizarla (supuesto prohibido expresamente, en los arts. 3°, inciso k- y 16°, inciso h- de la Ley n° 26.485, que reconocen explícitamente el derecho a un trato humanizado y no revictimizante). En suma, darle un trato humanizado.

En especial, para ser fiel a las normas recordadas, tampoco se debe desdeñar apriorísticamente la activación de mecanismos de investigación y sanción. Antes bien, estas denuncias deben ser atendidas con una batería de respuestas institucionales, que el derecho denomina “debida diligencia”, como lo expresa

claramente el inciso b- del art. 7° de la Conv. de Belém do Pará, transcripto supra. Deber de debida diligencia que, valga tenerlo presente, se modula de modo “reforzado” cuando se trata de afrontar el fenómeno de la violencia de género, como indubitadamente expresó la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en su jurisprudencia (v.gr., los casos “González y otras – “Campo Algodonero” – vs. México”, párrafo 283, criterio reiterado por la CIDH en otros precedentes, como “Velásquez Paiz y otro vs. Guatemala”, “Véliz Franco y otros vs. Guatemala”, y “J. vs. Perú”). En suma, para el entendimiento interamericano de protección de los derechos humanos, este marco convencional (en especial, el dado por la Convención de Belém do Pará), reconoce el “vínculo crítico que existe entre el acceso de las mujeres a una adecuada protección judicial al denunciar hechos de violencia, y la eliminación del problema de la violencia y la discriminación que la perpetúa” (cfr. CIDH, Informe Acceso a la Justicia para las Mujeres Víctimas de Violencia en las Américas, año 2007, Capítulo I-B, párrafo 33).

Valga recordar que, de no cumplirse con estos deberes, no sólo se vulnerarían los derechos de la funcionaria, sino que el Estado se vería expuesto a incurrir en responsabilidad internacional. Y, bajo una mirada especialmente jus administrativista, que contemple un enfoque sistémico y funcional y el bien jurídico tutelable, la negligencia aludida importaría también menoscabar el desempeño y funcionamiento de los cuadros administrativos, con claro daño a la “buena marcha” de la Administración, dada por el desarrollo ético y eficiente de la función estatal que aquellos tienen confiada, y el consecuente desmedro de la gestión del bien común (cfr. conceptualización seguida por esta Sala en el precedente “Lagomarsino, Alicia Susana c/E.N. – INTI”, citado supra, en el Considerando VIII).

En definitiva, seguir este claro sendero normativo, claramente, puede tener un impacto (beneficioso, a juicio de quien suscribe) en la cultura organizacional instalada al interior de las Administraciones Públicas y, en especial, en las instituciones cuya función se moldeó, desde los albores de la historia de la Humanidad, bajo paradigmas androcéntricos. En todo caso, un proceder que resguarde las bases de una cultura organizacional libre de violencias y sensible a la paridad y la diversidad, ha sido positivamente valorado por quienes forjaron los textos constitucional y legislativos, pues es perfectamente posible lograr el ideal de orden, eficacia y eficiencia del obrar estatal, manteniendo simultáneamente el respeto por los derechos de las mujeres y grupos en vulnerabilidad o desventaja.

Por cierto que este cometido precisa, cabe reconocerlo, una “relectura” o replanteo de los derechos y de las instituciones ius administrativas, que incorporen una mirada de derechos humanos, género y diversidades (véase, al respecto, la explicación brindada en el señero trabajo de la Dra. Macarena Marra Giménez, titulado: “Fallar con perspectiva de género en el ámbito del derecho público”, en RDA, 2019-123, editorial La Ley – Thomson Reuters, Buenos Aires, edición del 27/06/2019, págs. 429 y ssgtes.).

En particular, y sin perjuicio de la protección especial que deriva del claro texto de la Convención de Belém do Pará, cabe efectuar un repaso de cuáles son los deberes del Estado Argentino, al haber suscripto la Convención CEDAW que, valga reiterarlo,

tiene rango constitucional. A tal efecto, resulta útil recordar las nociones forjadas en el derecho secundario, surgido a raíz del desarrollo y aplicación del pacto en cuestión. Es útil, a tal fin, repasar lo interpretado por el Comité de expertas de dicho instrumento internacional, en la Recomendación General n° 35 (documento CEDAW/C/GC/35), titulado: Recomendación general n° 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general n° 19.

En la sección III de dicha Recomendación, referente a las “Obligaciones de los Estados partes en relación con la violencia por razón de género contra la mujer”, se señala lo siguiente:

“A. Responsabilidad por los actos u omisiones de agentes estatales:

22. En virtud de la Convención y el derecho internacional general, el Estado parte es responsable de los actos u omisiones de sus órganos y agentes que constituyan violencia por razón de género contra la mujer, lo que incluye los actos u omisiones de los funcionarios de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial. El artículo 2 d) de la Convención establece que los Estados partes, sus órganos y agentes deben abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación directa o indirecta contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esa obligación. Además de garantizar que las leyes, políticas, programas y procedimientos no discriminan a la mujer, de conformidad con los artículos 2 c) y g), los Estados partes deben contar con un marco jurídico y de servicios jurídicos efectivo y accesible para hacer frente a todas las formas de violencia por razón de género contra la mujer cometidas por agentes estatales, ya sea en su territorio o extraterritorialmente”.

En particular, voy a detenerme en el parágrafo 23 de la RG referida:

“23. Los Estados partes son responsables de prevenir tales actos u omisiones de sus propios órganos y agentes mediante, entre otras, la capacitación y la adopción, aplicación y supervisión de las disposiciones jurídicas, reglamentos administrativos y códigos de conducta, y de la investigación, el enjuiciamiento y la aplicación de sanciones legales o disciplinarias adecuadas, así como de la concesión de reparación, en todos los casos de violencia por razón de género contra la mujer...”.

En sintonía con estos conceptos, valga recordar que en la RG35, se coloca en cabeza de los Estados partes, el deber de “... eliminar las prácticas institucionales y la conducta y el comportamiento de los funcionarios públicos que constituyan violencia de género contra la mujer, o que toleren dicha violencia, y que proporcionen un contexto para la falta de una respuesta o para una respuesta negligente”.

En especial, y según la hermenéutica del Comité experto, vertida en la RG35 que se reseña, este deber “...incluye investigar de manera adecuada y sancionar la ineficiencia, la complicidad y la negligencia por parte de las autoridades públicas responsables del registro, la prevención o la investigación de esa violencia o que prestan servicios a las víctimas y supervivientes”. A lo cual se agrega que “...A nivel

ejecutivo también deben tomarse medidas adecuadas para modificar o erradicar las costumbres y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer, en particular aquellas que justifiquen o promuevan la violencia por razón de género contra la mujer”.

Paralelamente a ello, en consonancia con estas obligaciones, y ya de cara a quienes padecen el flagelo que se analiza, en el acápite D-), titulado: “Enjuiciamiento y castigo” de esta RG35, el Comité recomienda, entre otras medidas: “... que los Estados partes apliquen las siguientes medidas con respecto al enjuiciamiento y el castigo de la violencia por razón de género contra la mujer:

a) Garantizar el acceso efectivo de las víctimas a las cortes y los tribunales y que las autoridades respondan adecuadamente a todos los casos de violencia por razón de género contra la mujer”, garantizando a los presuntos autores un trato justo, imparcial, oportuno y rápido.

XII.-d-) Los procedimientos:

En suma, esta serie de recomendaciones del orden supranacional, expresa mucho sobre la minuciosa comprensión del modo en que los Estados deben tramitar los procedimientos subsecuentes a denuncias, y que tengan por miras la investigación de hechos antijurídicos, y su eventual sanción, si correspondiere, sobre la base de una búsqueda proactiva de la verdad. Lo cual no debe descartar otra batería de remedios compatibles con el espíritu y texto de las normas reseñadas, incluso preventivos y reparatorios, y que incluyen, entre otros posibles, la detección temprana de sucesos como el que investigó la GN en estos autos.

Por cierto, la gestión de los procedimientos administrativos, bajo una mirada convencional y constitucional, impone modular aquéllos de un modo compatible con la protección de los derechos de las denunciadas de violencia laboral. Al respecto, como lúcidamente lo advierten las Dras. María Ventura Martínez y Analía E. Galkin (en conceptos atinentes al procedimiento administrativo bonaerense, que son extrapolables al plano nacional y a las otras jurisdicciones), resulta fundamental introducir la perspectiva de género en la legislación sobre el procedimiento administrativo. Media allí una vasta tarea con miras a aggiornar aquellas regulaciones especiales, bajo el entendimiento de que es imprescindible asegurar no sólo el acceso a un procedimiento, sino también que durante el mismo sean respetados los derechos y garantías en un plano de igualdad real (vide, de estas autoras, el meduloso trabajo doctrinario: “El procedimiento administrativo de la Provincia de Buenos Aires analizado desde el prisma de la equidad de género”, en Revista RAP, Buenos Aires, n° 504/505, págs. 77 y ssgtes.). Claramente permea, en esta visión, la idea de forjar buenas prácticas estatales, guiadas por la “vocación transformadora” que reiteradamente preconizó la Corte Interamericana de Derechos Humanos, desde el caso “González y otras (“Campo algodón”) vs. México”, en especial su párrafo n° 450.

Por consiguiente, es pertinente tener presentes las pautas que deben guiar a aquellos procedimientos de investigación de situaciones de violencia de género, para ser adecuados y no incurrir en revictimización de la persona afectada, u otros

vicios (se habrá de emplear aquí, la locución “persona en situación de violencia” o “personas afectadas por situaciones de violencia”, y no la de “víctima”, siguiendo las tendencias actuales y, entre otras, la metodología de reporte de la Oficina de Violencia Doméstica de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, o de programas tales como la “Línea 144”).

En ese sentido, y sobre las pautas que deben guiar las investigaciones, valga recordar la indicación formulada por el MESECVI, en cuanto a que aquellos procedimientos que se dirijan a evaluar la conducta de la propia persona afectada por una situación de violencia, en lugar de considerar el contexto de coercibilidad en que ocurrieron los hechos así como las evidencias indirectas, o relativicen la credibilidad de esa persona, importan una obstaculización u obstrucción indebidas del acceso a la justicia, y son contrarias a la Convención de Belém do Pará (cfr. “Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará” - MESECVI, “Declaración sobre la Violencia contra las Mujeres, Niñas y Adolescentes y sus Derechos Sexuales y Reproductivos”, del 19 de septiembre de 2014).

En verdad, seguir estos parámetros, no vulnera los derechos de los contrainterésados (v.gr., la persona destinataria de la denuncia), cuyo resguardo es materia de protección en nuestro derecho. Y en lo que atañe al caso bajo análisis, la revisión del curso del sumario administrativo permite deducir que el aquí actor pudo ejercer su defensa, tomando conocimiento suficiente de los cargos endilgados, y ejerciendo los actos que sustentaron su postura y la reivindicación de sus derechos; lo cual descarta todo supuesto de indefensión o irregularidad y descarta las tachas que se le dirigen, como ya se ha expresado supra, en el Considerando IX.- del presente.

Así las cosas, la revisión de caso bajo estas pautas, me persuade en cuanto a que la institución demandada obró de modo adecuado y razonable, al otorgar fiabilidad y seriedad a la denuncia recibida y darle curso, lo cual no implica terminar asignando certeza o fehaciencia plena a los respectivos dichos –mucho menos, de modo automático o acrítico–, sino que importa al menos dar inicio a una pesquisa que tenga en cuenta las dificultades propias de la acreditación de sucesos que, en la mayoría de las ocasiones, ocurren en la intimidad y quedan cubiertos por apariencias; pero que, como fuese, no desoye los indicios sobre las situaciones abusivas denunciadas.

La escucha digna y respetuosa, que desde la transdisciplina se caracteriza también como activa y empática, sumada a la intervención inmediata y adecuada y que reconozca la singular carga emocional de quien denuncia, trazarán, entonces, el paradigma de actuación que dejará a las Administraciones públicas al abrigo de la tacha de ilicitud, inconstitucionalidad o inconventionalidad (cfr. la “Guía para la prevención e intervención de situaciones de violencia contra las mujeres en las organizaciones”, publicación del ex - Instituto Nacional de las Mujeres – Dirección Nacional de Asistencia Técnica, dirigida por Heidi Canzobre, donde se explica la actitud a seguir por los servicios especializados, a los que se encomienda una escucha que asigne validación a la experiencia relatada).

Si bien al derecho administrativo sancionador o disciplinario, más allá del dictado de disposiciones reseñadas, aún le queda pendiente fortalecer el desarrollo teórico y práctico, en la tarea de impregnar la realidad administrativa y el entramado de normas y principios de esta rama del Derecho con los estándares supranacionales que se han repasado precedentemente, sí es posible advertir un núcleo conceptual, que necesariamente –en esta etapa formadora y hasta que se cuente con instrumentos más específicos–, se nutre de la filosofía jurisprudencial y normativa de fallos señeros, tales como los que se han enunciado.

XII.-e-) El buen ambiente de trabajo como objetivo:

El logro de un marco laboral adecuado es esencial para no trasgredir el esquema normativo al que se viene haciendo referencia, lo cual requiere acciones proactivas y diligentes de los órganos estatales. Es crucial, en esto, recordar que, como señaló esta Sala en su oportunidad, la indiferencia y la inacción del Estado frente a hechos de violencia de género, conducen a resultados disvaliosos de la máxima entidad (cfr. sentencia en autos “A., R.H. y otro c/Estado Nacional – Ministerio de Seguridad – PFA s/daños y perjuicios”, exp. n° 50.029/2011, ya citado).

Así, pues, más allá de los programas específicos aplicados al interior de las Fuerzas Armadas y de Seguridad, lo cierto es que la observación analítica revela en el derecho positivo actual una generalizada adaptación normativa a los mandatos convencionales recordados.

En todo caso, esta realidad jurídica puede ser empleada como parámetro de referencia útil para la y el intérprete. Por la fecha de su dictado, no se trata de disposiciones vigentes a la fecha de los hechos que motivaron la denuncia, cuya investigación condujo a la sanción que en autos se recurre. Sin perjuicio de ello, dado que se trata de la adaptación particularizada de claros mandatos convencionales, la referencia a estos protocolos colabora a completar la visión, respecto de hasta dónde va llegando el envión juridizante emanado de dichos instrumentos internacionales.

Advertido lo que antecede, vemos que esta adaptación nos coloca frente a una constelación de normas que instaura una clara política de saneamiento del clima imperante en el ámbito del empleo público. En efecto, la aplicación particularizada de estos mandatos a intramuros de las Administraciones públicas ha experimentado recientemente una verdadera eclosión normativa, en pos de la juridización de los ambientes de trabajo, la reducción de acoso, hostigamiento y toda forma de violencia. Si atendemos a la afinidad conceptual y relativa coincidencia temporal que muestran, vemos que el dictado de estas disposiciones, tanto en el plano nacional como en los ámbitos locales, difícilmente pueda verse como fruto de la casualidad.

Tenemos, entonces, que para la Administración Pública centralizada, encontramos la aprobación del “Protocolo de Actuación, Orientación, Abordaje y Erradicación de la Violencia de Género en el ámbito de la Administración Pública Nacional”, por parte de la Secretaría de Empleo Público, dependiente de la Jefatura de Gabinete de la Nación, con el dictado de la Resolución n° 170/2019 (cuyo texto obra

en el Anexo de la Resol.-2019-170-APN-SECEP#JGM, B.O. del 12 de junio de 2019).

Tengamos presente también que, en organismos como el CONICET, el Directorio había aprobado mediante la Resolución N° 1457/17 el “Protocolo de actuación para la prevención, difusión y capacitación en situaciones de violencia en ambientes de trabajo”, que data del 28/09/2017.

Valga tener en cuenta, también, el “Protocolo de Actuación para la Intervención y Asistencia a víctimas de violencia y discriminación por razones de género u orientación sexual”, destinado a regir en la Agencia Federal de Inteligencia, el cual ha sido aprobado por medio de la Resolución n° 1077/2020, de agosto de 2020. La finalidad expresada por esta reglamentación consiste en que se propicie un ambiente libre de discriminación y violencias.

Inclusive, la cuestión revela un especial desarrollo en las entidades autárquicas, particularmente en las Universidades públicas. Así, desde el año 2016, rige en la UBA el “Protocolo de Acción Institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual”, aprobado mediante la Resolución CS n° 4043/15, por el cual se busca que dicha Universidad sea un ambiente libre de intimidación, acoso, hostigamiento, humillación u hostilidad. Éste cuenta con desembarco jurisprudencial en nuestro Fuero, como surge del caso fallado por la Sala V, en autos “M., P. M. c/UBA – Facultad de Cs. Exactas y Naturales s/Educación superior – Ley n° 24.521 – art. 32”, expte. n° 28.216/2019, sent. del 24/11/2020.

Asimismo, si recordamos otras entidades descentralizadas, debemos contar la Resolución n° 121/2021 del Ente Nacional de Comunicaciones, de febrero de 2021, por la cual fue aprobado el “Protocolo de Actuación contra la Violencia de Género, Diversidades y Personas LGBTIQ+ (véase, el Anexo de la Resol.-2019-170-APN-SECEP#JGM, B.O. del 12 de junio de 2019).

De modo similar, cabe tener en cuenta la Decisión Administrativa n° 1744/2020, que estableció los “Lineamientos para la igualdad de género en las empresas y sociedades del Estado” (cfr. DECAD-2020-1744-APN-JGM).

Bajo un paradigma afín, también advertimos la promoción de buenas prácticas contra la violencia de género al interior de las estructuras burocráticas, como política parlamentaria. Ello así, en tanto ambas Cámaras del Hon. Congreso de la Nación también han diseñado y aprobado un Protocolo para la Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia Laboral con perspectiva de Género en el ámbito del Poder Legislativo Nacional (aprobado mediante Resolución Conjunta de las Cámaras N° 14/18) y su respectiva reglamentación (Resolución Conjunta N° 4/19). Este protocolo tiene como objetivo prevenir y erradicar la violencia en el ámbito laboral del Poder Legislativo, garantizando allí un ambiente libre de discriminación por cuestiones de género, identidad de género, orientación sexual, clase, etnia, nacionalidad, religión, discapacidad, razones políticas y/o sindicales o de cualquier otro tipo en el ámbito del Poder Legislativo Nacional.

Por lo demás, y como queda consagrado en la jurisprudencia interamericana, el inicio de las investigaciones no puede supeditarse a motivos espurios y, en especial,

no puede quedar condicionado por la (ilegítima) creencia de las autoridades, antes de iniciar la investigación, de que las alegaciones realizadas sean falsas, como se deriva del precedente “J. vs. Perú” de la CIDH del 27/11/2013 (en especial el párrafo nº 352).

En suma, frente a estos coincidentes mandatos, se puede concluir que la Gendarmería obró razonablemente dentro de las pautas normativas que surgen de las disposiciones que particularmente la rigen. Ello así, entre otros aspectos, por iniciar actuaciones en el entendimiento de que deben ser recibidas las denuncias bajo pautas que, según entiendo, son compatibles con los estándares internacionales referidos, que descartan toda renuencia que conduzca a la impunidad de las conductas demostrativas de estas clases de violencias.

Cabe destacar, entonces que, sin perjuicio de la plenitud de defensa en juicio del imputado de hechos configurativos de violencia de género, que al implicar valores constitucionales y legales, siempre deberá ser resguardada, lo cierto es que los intentos por quitar credibilidad a la afectada, al poner en duda el equilibrio psicológico de ésta o sugerir que se encontraba trastornada, y exigir un estándar probatorio desentendido de la realidad propia de la investigación de casos de violencia de género en el ámbito laboral, se muestran como instrumentos inidóneos para privar de validez a lo obrado por la institución demandada.

Tales intentos, debo señalarlo, además de evocar estereotipos de género inadmisibles bajo el esquema convencional y legal reseñado, no puedo evitar percibirlos como intentos de correr el foco de lo que constituye el objeto del sumario administrativo y del presente proceso judicial. Bajo tales condiciones, dichos planteos lucen más acordes con los paradigmas de épocas caducas del derecho vernáculo y mundial, previas a la adopción del corpus de convenciones y normas reseñadas precedentemente; las cuales, precisamente, vinieron a superar de jure y de facto, toda práctica o actuación que traduzca tolerancia o aquiescencia al fenómeno de la violencia de género (y al acoso en el ámbito de trabajo, en tanto manifestación puntual de aquélla), al cual dicho marco convencional procura erradicar.

XII.-f-) Modulaciones probatorias:

Como última consideración, observo que, además de conducir procedimientos que no obstaculicen ni obstruyan los derechos de las personas afectadas, otra modulación que surge del esquema convencional y legal recordado, se vincula con las exigencias probatorias.

Al respecto, y en consonancia con los mandatos que se vienen repasando, mediante el inciso i) del art. 16 de la Ley nº 26.485 de Protección Integral, se consagra el principio de “amplitud probatoria”, a fines de “acreditar los hechos denunciados, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia y quienes son sus naturales testigos”. En verdad, no es un dato menor el ya recordado inciso i) del art. 16 de la Ley nº 26.485 de Protección Integral, como parte del capítulo referente a los procedimientos, pues con él se procura no dificultar la acreditación de los hechos denunciados por quienes se vean afectadas por

contextos de violencia. Éste se complementa con el art. 31 del mismo articulado, donde se contempla que “regirá el principio de amplia libertad probatoria para acreditar los hechos denunciados, evaluándose las pruebas ofrecidas de acuerdo con el principio de la sana crítica”, y se considerarán “...las presunciones que contribuyan a la demostración de los hechos, siempre que sean indicios graves, precisos y concordantes”.

Asimismo, sobre esta cuestión, recuerdo que en su jurisprudencia, la

C.S.J.N. ha destacado las serias dificultades probatorias por las que regularmente atraviesan las personas en situación de discriminación o violencias, a la hora de acreditar el acto lesivo. En todo caso, interpreto que es clara la filosofía jurisprudencial del Máximo Tribunal, en punto a superar dichas dificultades, para evitar que caigan en la impunidad, sucesos antijurídicos, donde la visión realista y de contexto es esencial, con el doble sentido de ser una facultad/deber de la autoridad administrativa o judicial que gestiona la denuncia y, también, un derecho para la persona en situación de violencia. Se trata de parámetros de referencia de válida utilización para la materia que aquí se examina.

En efecto, más allá del señero sentido que surge del considerando 27° de Fallos, 335:197, y del Considerando 5° de Fallos, 337:611 (causa “Sisnero, M.”, de 2014, referente a la “complejidad” que reviste la prueba de discriminación por género), esta hermenéutica puede advertirse en el precedente “Pellicori, Liliana S. c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo”, de Fallos, 334:1387, del 15/11/2011, donde se tuvieron especialmente en cuenta dichas dificultades. Más recientemente, el punto fue abordado en el caso publicado en Fallos, 343:354, sent. de la C.S.J.N. del 4/6/2020, autos “S., J.M. s/abuso sexual – art. 119, 3° párrafo”, expte. CSJ 873/2016/CSI, recordable mutatis mutandis, en el cual se revocó una sentencia que había incurrido en una desacreditación de una niña, enfatizándose que había que seguir los criterios aplicables a la investigación de hechos de las características del investigado.

La doctrina del precedente “Pellicori”, valga recordarlo, ya ha sido empleada en la jurisprudencia federal en materia de mobbing, como lo revela el fallo de la Sala III de la Cámara Nac. de Apelaciones en lo Civil y Comercial Federal, en autos: “A.V.A. c/E.N.”, expte. n° 6.151/2007, sent. del 21/06/2012, donde la constatación del daño psíquico en la afectada, compatible con el estrés derivado de traumas como el denunciado, sumado a un cúmulo de indicios concordantes con los hechos denunciados, otorgó verosimilitud a la conducta antijurídica de dependientes de la Administración Pública Nacional (remito, complementariamente, a la aguda nota a este fallo, de Miriam M. Ivanega: “Respuestas positivas a la violencia de género en el empleo público”, Jurisprudencia Argentina, Buenos Aires, volumen 2013-I, págs. 296 a 303).

Estas conceptualizaciones armonizan con las vigentes en el pensamiento interamericano, donde, entre otras cosas, se ha interpretado que “una garantía para el acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia sexual debe ser la previsión de reglas para la valoración de la prueba que evite afirmaciones, insinuaciones y alusiones estereotipadas” (como sostuvo la CIDH en el caso “Espinoza González v. Perú” del 20/11/2014, en esp. el párrafo n° 278).

Es decir, que las características de los hechos que traducen violencia de género, conducen a quienes los valoran, sin prescindir de la prudencia y equilibrio propios de la revisión judicial, al deber de no extremar rigorismos que perpetúen patrones de impunidad de un flagelo que, en la legislación argentina, se ha buscado erradicar. Es instrumental, por consiguiente, lograr una respuesta robusta y diligente del Estado en estos contextos, asumiéndose un “enfoque diferencial”.

Lo señalado es definitorio, y sella negativamente las hipótesis del recurrente, en cuanto intentó desvirtuar los hechos y situaciones reportados en la denuncia que dio origen a las actuaciones sumariales. Entre otros, y según se ha reseñado, según las defensas esgrimidas, la denunciante sufría angustia porque supuestamente había sido reprendida legítimamente por el aquí actor, o por otros motivos que, en definitiva, quedaron en formulaciones hipotéticas que nunca pasaron del plano especulativo, por lo que no llegaron a acreditarse seriamente. Con lo que prevaleció la tesitura de la demandada, en cuanto a que se produjo una conducta merecedora del reproche disciplinario que plasmó el acto impugnado en autos.

Como fuese, contra las alegaciones del apelante, el confronate crítico de la secuencia fáctica y de los elementos de juicio, llevado a cabo sin fragmentaciones, y emprendido correlacionando armoniosamente los indicios y elementos recabados, da sustento a la imputación y reproche disciplinario de la demandada. En efecto, en el presente caso el cúmulo de indicios corroborativos y circunstancias colindantes con los hechos denunciados, repasadas en ocasión de la revisión general, exhaustiva y minuciosa del sumario y de la causa judicial, me permiten alcanzar un grado suficiente de convicción, como para deducir de modo razonable que la conducta antijurídica efectivamente existió –y descartar, por ende, el cuadro de fabulación, mendacidad, o mala interpretación de actos o expresiones, o de irregularidades procesales o de otro tipo en la instrucción y resolución del sumario administrativo respectivo–, sobre el cual principalmente construyó su defensa el actor.

Todo ello permite deducir que, por tanto, lo obrado por las autoridades intervinientes, el Consejo de Disciplina de la Región V de la GN y la Dirección Nacional de dicho organismo, en punto a la imposición de una sanción disciplinaria basada en dispensar un trato antirreglamentario a una persona que prestaba funciones en la misma fuerza, se ajustó a la normativa aplicable y a los compromisos asumidos por el Estado Argentino a la hora de lidiar con el fenómeno ya referido. En otras palabras, no media vicio ni defecto alguno en el proceder de la Administración. Con lo cual, la conclusión a la que se arribó en la sentencia de primera instancia, al arribar a idéntica solución, debe ser confirmada.

En las condiciones descriptas, no encuentro mérito para admitir la apelación, por lo que, de ser compartido mi voto, propiciaré que se la desestime.

XIII.- Que por último y en cuanto a las costas de Alzada, en tanto no se aprecian razones que justifiquen apartarse del principio objetivo de la derrota que rige la asignación de tales accesorios, deberán ser impuestas al actor en su calidad de vencido (art. 68, primera parte, C.P.C.C.N.).

Por todo lo expuesto, propongo al Acuerdo: desestimar la apelación deducida, confirmando la sentencia de primera instancia, con costas al actor vencido (art. 68, primera parte del C.P.C.C.N.). ASÍ VOTO.

Los Dres. Luis M. Márquez y José Luis Lopez Castiñeira adhieren al voto precedente.

En atención al resultado que instruye el acuerdo que antecede, el Tribunal RESUELVE: desestimar la apelación deducida, confirmando la sentencia de primera instancia, con costas al actor vencido (art. 68, primera parte del C.P.C.C.N.).

Regístrese, notifíquese y, oportunamente, devuélvase. JOSÉ LUIS LOPEZ CASTIÑEIRA.
LUIS M. MÁRQUEZ. MARÍA CLAUDIA CAPUTI



C D A