



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE MOQUEGUA
Juzgado de Familia Transitorio Sub Especializado en Violencia contra las
Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar

JUZGADO DE FAMILIA TRANSITORIO SUB. VIOLENCIA C. MUJERES - Ilo
EXPEDIENTE : 00930-2022-0-2802-JR-FT-01
MATERIA : VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
JUEZ : ALENI DIAZ POME
ESPECIALISTA : KATHERIN PATRICIA GUTIERREZ YAULLI
DENUNCIADO : JULIO MARTIN PINAZO QUISPE
AGRAVIADA : [REDACTED]

RESOLUCIÓN N° 05:

Ilo, dieciocho de mayo
del dos mil veintidós.-

VISTOS: La denuncia de violencia psicológica formulada en forma anónima, y los antecedentes del proceso; y,

CONSIDERANDO:

PRIMERO: HECHOS MATERIA DE DENUNCIA:

Con fecha dieciséis de mayo del dos mil veintidós, se recepcionó la denuncia anónima¹ por presuntos actos de violencia psicológica en agravio de [REDACTED] en contra de Julio Martín Pinazo Quispe, Juez del Juzgado de Familia Transitorio Sub Especializado en Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar, exponiéndose lo siguiente:

- “1. La agraviada era trabajadora del Juzgado de Familia Transitorio de Ilo, siendo víctima de constantes actos de violencia psicológica por parte del señor Juez Julio Martin Pinazo Quispe, ya que le asignaba mayor trabajo en comparación al otro secretario (hombre), y así mismo, la llamaba fuera del horario de trabajo sin que exista motivo justificable de ese hecho.*
- 2. Han sido un sinnúmero de oportunidades en donde la agraviada ha sido víctima de trato degradante delante de sus compañeros de trabajo, ya que el Juez hacia comentarios tendientes a humillarla y menospreciarla (indirectamente) causando afectación a nivel psicológico al punto de ir a llorar a los servicios.*
- 3. El motivo de la renuncia de la agraviada (05.05.2022) fue justamente ese trato degradante sufrido por parte del Juez, quien nuevamente volvió a tener un trato déspota con la agraviada ante una queja que le realizó por la injusta distribución de trabajo, cargándola notoriamente en comparación a los otros compañeros de trabajo, lo que la llevó a tener que presentar su renuncia por escrito (...).”*

SEGUNDO: LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER COMO UN PROBLEMA DE VIOLACIÓN DE DERECHOS HUMANOS:

2.1) El sistema interamericano de derechos humanos reconoce que la violencia contra la mujer es un atentado gravísimo e intolerable contra los derechos humanos, inherentes a su dignidad como persona humana, que impiden el goce efectivo de sus derechos fundamentales en condiciones de igualdad e incide en el funcionamiento de la sociedad misma. Para ser frente a ello, existe un sistema normativo internacional (Tratados Internacionales de Derechos Humanos), el cual forma parte de nuestro derecho

¹ “Es posible iniciar una investigación de oficio por parte del fiscal cuando toma conocimiento de la interposición de una denuncia anónima. Esto es procesalmente factible por cuanto no existe prohibición normativa para que sea admitida, tanto más si se pone en conocimiento de la autoridad un hecho delictivo que ataca a bienes jurídicos que pertenecen a la sociedad en conjunto (...)”. CESAR MARTÍN, Cesar (2019). *Lecciones de Derecho Penal Procesal*. Lima: Ceneales, pág. 393.

*** La presente resolución se encuentra firmada digitalmente por la Señora Juez y la Secretaria Judicial de conformidad con la Ley N° 27269.**



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE MOQUEGUA
Juzgado de Familia Transitorio Sub Especializado en Violencia contra las
Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar

interno y que tiene jerarquía constitucional, que protege a las mujeres de cualquier tipo de discriminación o violencia a nivel nacional, ello en virtud del artículo 55° y la Cuarta Disposición Final y Transitoria de nuestra Constitución².

2.2) Entre las normas convencionales que nos rige, se encuentra la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)³, instrumento normativo que *obliga al Estado Peruano de manera ineludible a eliminar toda forma de violencia y discriminación ejercida contra la mujer, así como también promueve y garantiza el ejercicio de todos los derechos fundamentales que dicho grupo vulnerable ostentan, entre los cuales se encuentra el derecho a una vida sin violencia*⁴. En razón de ello, el Estado Peruano [incluido el Poder Judicial] se encuentra obligado a actuar con la debida diligencia en tres ámbitos bien definidos: el de prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra la mujer, para tal efecto debe implementar políticas públicas, adoptar medidas legislativas efectivas (sustantivas y procesales) y realizar prácticas estatales, para lograr el fin.

2.3) Por esta razón, es que el Estado Peruano expidió la Ley N° 30364 – *Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar*, actualmente actualizado por el Decreto Supremo N° 004-2020-MIMP⁵ [en adelante TUO de la Ley N° 30364], a efectos de adecuar la normatividad interna al estándar internacional previsto en la Convención de Belém do Pará, y cuya finalidad es facilitar el acceso a la justicia a las mujeres víctimas de violencia, como también a los integrantes del grupo familiar, en los tres ámbitos antes citados [preventivo, sancionador y de erradicación], destruyendo toda conducta abusiva que obstaculicen o niegue el pleno desarrollo de la mujer en condiciones de igualdad.

2.4) Esta *norma interna citada regula el proceso especial, como parte justamente de dicho sistema procesal “sui generis” caracterizado por ser tutelar o tuitivo, en tanto pretende defender y garantizar los derechos fundamentales de la mujer, como también de los integrantes del grupo familiar a través de una tutela efectiva; por tal razón es que contiene principios, enfoques (guías) e instituciones procesales “diferenciados” de los demás sistemas procesales, adecuándolos al derecho particular al que se encamina servir, como es garantizar una vida sin violencia a la mujer como a los integrantes del grupo familiar.*

2.5) El artículo 5° del T.U.O. de la Ley N° 30364⁶ define la violencia contra la mujer, desde un punto de vista amplio, señalando que es toda conducta, tanto activa como omisiva, que dañen la dignidad, la integridad física, psicológica, sexual, económica, patrimonial, la libertad, el pleno desarrollo e incluso la

² Entre los Tratados Internacionales que forman parte de nuestro Derecho Constitucional interno tenemos la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966), Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994), Convención sobre los Derechos del Niño (1989).

³ Dicho Tratado Internacional fue aprobado mediante Resolución Legislativa N° 26583 el 22 de Marzo de 1996, siendo ratificado por el Estado Peruano el 2 de Abril de 1996 y surtió vigencia desde el 04 de Julio de 1996.

⁴ El artículo 6° de la Convención de Belém do Pará reconoce este derecho, bajo los siguientes términos: “*El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a) el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y b) el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamientos y prácticas sociales y culturales en conceptos de inferioridad o subordinación*”.

⁵ El D.S. N° 004-2020-MIMP fue publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 06 de Septiembre del 2020 y contiene el Texto Único Ordenado de dicha Ley N° 30364.

⁶ Artículo 5° del TUO de la Ley N° 30364: “*La violencia contra las mujeres es cualquier acción o conducta que les causa la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico por su condición de tales, tanto en el ámbito público como privado*”.



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE MOQUEGUA
Juzgado de Familia Transitorio Sub Especializado en Violencia contra las
Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar

vida misma; en todos los ámbitos o escenarios de la vida en que se desenvuelve, sea esta pública o privada, dentro del entorno familiar, como en su relación con los miembros de la comunidad y del propio Estado.

2.6) Dicha norma legal es una copia literal del artículo 1° de la Convención de Belem do Pará, de la cual podemos extraer tres características básicas que posee la violencia contra la mujer, tal como lo ha realizado la Corte Constitucional Colombiana al analizar la citada norma convencional. Estas características son:

*“a) El sexo de quien sufre la violencia y de quien la ejerce: la ejercen los hombres sobre las mujeres. b) La causa de esta violencia: se basa en la desigualdad histórica y universal, que ha situado en una posición de subordinación a las mujeres respecto a los hombres. c) La generalidad de los ámbitos en que se ejerce: todos los ámbitos de la vida, ya que la desigualdad se cristaliza en la pareja, familia, **trabajo**, economía, cultura, política, religión, etc.”⁷*

2.7) Un aspecto importante que debe tener el juez para determinar si estamos o no ante un acto de violencia contra la mujer, es justamente lo referido a la segunda de las características antes mencionadas, y es que el acto debe ser intencional por parte del agresor y que la causa de ello sea por su “condición de mujer”, pero no debemos entender dicha condición el hecho en sí de ser mujer desde un punto de vista biológico, sino desde el punto de vista histórico y social en cuanto se le asigna un rol o función de desventaja en relación a los hombres y aceptados como tal (estereotipos)⁸. En resumen, la violencia es un acto doloroso realizado por el agresor que tiene como finalidad discriminar a la mujer.

2.8) Por otro lado, como lo ha señalado el Tribunal Constitucional en su sentencia recaída en el Exp. 03378-2019-PA/TC, entre las modalidades más frecuentes de violencia contra la mujer se registran: 1) La violencia física y psicológica en la relación de pareja; 2) El feminicidio; 3) La violencia sexual, 4) la violencia ejercida sobre los derechos reproductivos (vgr. obstétrica, violencia contra pacientes con VIH en tanto no se les informa debidamente respecto a la prevención de embarazos, esterilizaciones forzosas); 5) La violencia ejercida en el marco de conflictos armados (vgr. agresión sexual, esclavitud sexual militar, prostitución forzada, matrimonios forzados, mutilación genital, relaciones sexuales a cambio de asegurar la supervivencia); 6) **La violencia en el trabajo** (vgr. hostigamiento sexual, división del trabajo atendiendo al sexo, falta de reconocimiento de las labores realizadas, desigualdad salarial); 7) la violencia económica o patrimonial; 8) el acoso sexual callejero; 9) la trata de personas; y 10) la violencia contra la mujer migrante⁹.

2.9) Dichas formas de violencia han sido recogidas por el legislador peruano plasmándolas en el artículo 8° del T.U.O. de la Ley N° 30364 (modificado por la Ley N° 30862 y Decreto Legislativo N° 1232); por lo que, en esta ocasión este Despacho abordará la violencia de género en el ámbito laboral por estar referida directamente al caso concreto.

TERCERO: VIOLENCIA DE GENERO EN EL AMBITO LABORAL:

⁷ Corte Constitucional Colombiana, Sentencia SU080/20 del 25 de Febrero del 2020 (Fund. 15).

⁸ Los estereotipos de género son una opinión o un prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberán poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberá desempeñar. Y son nocivos en referencia a las mujeres ya que socaban y limitan la capacidad de mujer.

⁹ STC. N° 03378-2019-PA/TC. FJ. 57.



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE MOQUEGUA
Juzgado de Familia Transitorio Sub Especializado en Violencia contra las
Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar

3.1) La definición del concepto de *violencia de género* alude a “*todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada*”¹⁰. Esta definición, expresada con gran amplitud, está haciendo alusión a la protección de la mujer contra la violencia ejercida tanto en el ámbito familiar, **como en el laboral**, entre otros. La Conferencia de Beijing se jacta de las normas previas que regulan esta materia en el seno de las Naciones Unidas. Y a este respecto, como ya quedará señalado, cabe hacer alusión a lo determinado por la Recomendación General N° 19 de 1992 y por la Declaración de 1993, ambas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, **que consideran la violencia ejercida contra la mujer en el trabajo como una violación del derecho a la igualdad entre el hombre y la mujer en el trabajo como una violación del derecho a la igualdad entre el hombre y la mujer y, por consiguiente, una discriminación por razón de sexo y una vulneración de los derechos humanos de la mujer.**

3.2) Esta misma legislación internacional establece la necesidad de que los Estados elaboren mecanismos de erradicación de esta brutal forma de agresión contra la mujer y señala el concepto de acoso laboral como “*la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada. Incluye actos que infligen daño o sufrimiento de índole física, mental o sexual, las amenazas de esos actos, la coacción y otras formas de privación de la libertad*” (punto 7 de la Recomendación General). Un concepto en el que, una vez más, queda latente la conexión entre la violencia laboral contra la mujer y la violencia basada en el sexo como consecuencia de la situación de desigualdad y de discriminación que revierte sobre el colectivo femenino.

3.3) La violencia de género en el trabajo constituye una agresión pluriofensiva, que vulnera un conjunto de derechos fundamentales, entre los que se encuentra el derecho a la igualdad, el derecho a la no discriminación y el derecho a la dignidad humana, entre otros. Con todo y al tratarse de un hostigamiento relacionado de manera directa con el género, el fenómeno debe considerarse predominantemente como violación del derecho a la igualdad entre el hombre y la mujer y de la no discriminación. En caso contrario, si se enfoca como una vulneración del derecho a la dignidad y a la integridad, se corre el riesgo de incurrir en incoherencias al no atender a la causa real del fenómeno, debido a lo cual, sobre todo el acoso sexual, se escurre por todas partes obligando al analista que lo pretende a ir realizando continuamente excepciones a los conceptos generales que propone como consustanciales al tipo genérico.

3.4) Cualquier tipo de violencia de género ejercida sobre la mujer, ya sea en el ámbito familiar o en el laboral, atenta no solamente al derecho a la igualdad y a la no discriminación, sino también al referido derecho a la dignidad y a la integridad humana. Se trata de un tipo de violencia que recae sobre la mujer por el mero hecho de serlo y que afecta a todo el conjunto de derechos fundamentales mencionados. En base a ello, cuando el legislador ordena la violencia de género en el entorno laboral a través de la Ley N° 30364, lo hace observando el origen y la causa que lo provoca para vincularlo con el derecho fundamentalmente lesionado. Por consiguiente, la protección de la violencia de género en el entorno laboral se ha enfocado siempre desde su conexión con el principio de igualdad y la prohibición de la discriminación por razón de sexo.

¹⁰ Art. 113° de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE MOQUEGUA
Juzgado de Familia Transitorio Sub Especializado en Violencia contra las
Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar

3.5) Así, dentro de los supuestos de la violencia en el trabajo, podemos encontrar el acoso moral que incluye las acciones de someter a la repetición de comentarios negativos y críticas, aislamiento, difusión de rumores o ridiculización de la persona en cuestión¹¹, y este accionar se da en ambientes propicios para su desarrollo, se favorece en ambientes laborales con escasas estrategias para la resolución de conflictos y falta de concientización sobre el acoso moral y sus consecuencias.

3.6) Por otro lado, también tenemos la intimidación en el lugar de trabajo que constituye un comportamiento ofensivo con actos vengativos, crueles, maliciosos o los intentos de humillar y dañar a una persona. Estos ataques negativos persistentes sobre el desempeño personal y profesional son normalmente impredecibles, irracionales e injustos. Los agresores desacreditan sistemáticamente a su víctima, con el objetivo de eliminar cualquier tipo de apoyo que pueda buscar más tarde. Destruye la reputación de la víctima delante de cualquiera que esté dispuesto a escuchar: compañeros de trabajo, gerencia, representantes sindicales, recursos humanos, etc., y de estas forma, estos últimos también suelen participar en el ataque con tanto entusiasmo que el agresor inicial, así también se genera que los compañeros de trabajo se preocupen más por ellos mismos, mirando hacia otro lado o participan activamente en la agresión, generando que el grupo se posicione en contra de la mujer agraviada.

3.7) Estas situaciones de violencia contra la mujer en el trabajo puede generar efectos perjudiciales para la salud mental a largo plazo de la agraviada, pues favorece una posible situación de desempleo de larga duración producto de la posible evolución de un trastorno por estrés postraumático (TEPT)¹² y, finalmente, pobreza y exclusión social. Esto último no solo significa una muy grave repercusión en la mujer agraviada, sino en la sociedad en su conjunto, por lo que, se considera importante incidir en la prevención primaria.

CUARTO: EL PRINCIPIO PRECAUTORIO Y LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN:

4.1) Estos principios son aplicables a todos los mecanismos legales previstos en el T.U.O. de la Ley 30364, entre los cuales se encuentra el *preventivo*, el cual se tramita ante el Juzgado de Familia, a través del proceso especial y cumpliendo el estándar de la debida diligencia e intervención inmediata, es que debe brindar una tutela urgente y preventiva a las víctimas a través de las medidas de protección ante un riesgo real e inmediato en la que se encuentra la víctima¹³, para ello debe darse mínimamente una verosimilitud de la existencia de algún acto de violencia. Otros mecanismos es el *sancionatorio*, el cual pretende determinar la responsabilidad del titular del acto de violencia misma, el cual se realizar a través de sistema de justicia penal; y finalmente el mecanismo de *erradicación*, que tienen que ver con el sistema de justicia ordinario como puede ser familia, civil, laboral, entre otros, donde se determina de manera global y objetiva la responsabilidad de los agresores y las medidas concretas y finales para combatir la violencia misma.

4.2) En este caso nos referidos al primer mecanismo citado, que es el *preventivo* y es el que se debe darse en primera línea, estando a cargo del Juzgado de Familia o Juzgados de la sub especialidad de violencia

¹¹ Gutek, B.A. & Koss, M.P. (1993) Changed women and changed organisations: Consequences of and coping with sexual harassment. Journal of Vocational Behaviour, 28-48

¹² Einarsen, S. (1996) Bullying and Harassment at Work: Epidemiological and Psychological Aspects. PhD thesis, Department of Psychological Science, University of Bergen.

¹³ Este mecanismo del proceso especial se encuentra previsto en los artículos 18° al 22° del T.U.O. de la Ley 30364- Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE MOQUEGUA
Juzgado de Familia Transitorio Sub Especializado en Violencia contra las
Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar

contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, y donde se manifiesta una verdadera tutela de urgencia, cuyo fin es justamente neutralizar o minimizar los efectos nocivos de la violencia ejercida por las personas denunciadas y permitir a la víctima asegurar su integridad y el ejercicio de sus derechos fundamentales. Para lograr dicha finalidad existe un principio jurídico implícito y específico, aplicable a estos mecanismos procesales de naturaleza preventiva, el cual debe guiar el accionar de los jueces, dejando en claro que la fuente de origen de este principio específico radica en los principios convencionales y generales de debida diligencia y la intervención inmediata y oportuna. Nos referimos al **principio específico precautorio o de cautela**, el cual ha sido reconocido jurisprudencialmente por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en el pronunciamiento recaído en la Resolución N° 03 de fecha veintinueve de enero del dos mil diecinueve, en el Exp. N° 13913-2018-47-1601-JR-FT-11, donde dicho colegiado fundamentó justamente su existencia y la aplicación misma en los procesos de otorgamiento de medidas de protección, cuyo contenido se sintetiza de la siguiente manera:

“El principio precautorio es un principio implícito aplicable sólo a los procesos especiales e implica que ante la sola sospecha o indicios de la existencia de un maltrato o violencia psíquica, física, sexual o económica-patrimonial, que pueda presentar la presunta víctima en una relación familiar y/o personal en el caso de las mujeres, el Juez de Familia está obligado a adoptar medidas urgentes, proporcionales y razonables bajo un mandato judicial, ya sea a través de medidas de protección y/o medidas cautelares, no siendo necesario exigir la probanza de la certeza del acto de violencia o el riesgo en sí, tan sólo la existencia de algún indicio o prueba indiciaria al respecto”¹⁴.

4.3) Este **principio precautorio** constituye una herramienta que permite a los operadores del derecho y en especial al Juez resolver casos concretos de otorgamiento de medidas de protección, pero también hay que reconocer que es un principio inacabado, ya que la casuística puede generar la extensión de su contenido, recordando así que el derecho no es estático, sino dinámico, así tenemos que se genera un supuesto fáctico interesante, como es la existencia de pruebas y/o indicios de la presunta comisión de actos de violencia por parte de la persona denunciada, pero también existe -en el mismo proceso- pruebas e indicios que demostrarían lo contrario, en cuanto a la falta de responsabilidad en los citados actos de violencia; situación que al ser ponderada por el Juez, genera duda al momento de determinar si se otorga o no medidas de protección. Es en estos supuestos, **que se hace necesario la aplicación de este principio precautorio haciéndolo extensivo su contenido ante el posible riesgo que pueda existir**, el cual se resumiría en la siguiente regla **“de existir dudas para otorgar las medidas de protección en cuanto hay pruebas e indicios en sentidos contrarios, debe preferirse correr dicho riesgo de equivocarse y proceder a otorgar las medidas de protección a favor de la presunta víctima”**, ello en aras de preservar los derechos humanos de la víctima que se encuentra en una situación de vulnerabilidad y desventaja de su

¹⁴ Este principio viene ampliando su campo de acción, ya que es reconocido en el ámbito familiar, específicamente cuando se trata de conflictos referidos a los niños, niñas y adolescentes, así lo encontramos en el artículo 3° numeral K) del Reglamento de la Ley 30466- Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, aprobado mediante Decreto Supremo N°. 002.2018-MIMP, que la letra dice: “k) Precaución: Las autoridades y responsables de las entidades privadas se orientan a garantizar el bienestar y desarrollo integral de la niña, niño o adolescente cuando se sospecha que determinadas medidas y decisiones a tomar, pueden crear un riesgo en ellas, y ellos, aun cuando no cuentan con una prueba definitiva de tal riesgo”.



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE MOQUEGUA
Juzgado de Familia Transitorio Sub Especializado en Violencia contra las
Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar

agresor. **No puede en ningún caso los derechos del presunto agresor ser valorados judicialmente con mayor peso que los derechos humanos de la mujer o los integrantes del grupo familiar, a su integridad física, emocional, intimidad, libertad, a vivir libre de cualquier tipo de violencia, etc.**

4.4) En resumidas cuentas, la citada regla normativa interpretativa es totalmente válida, en el marco de la compensación que debe otorgar el Poder Judicial en aplicación del principio de sociabilización, partiendo de la desigualdad o asimetría en la que se encuentra generalmente la víctima de violencia frente a su agresor, tanto en ámbito sustancial, como en el proceso mismo (limitación probatoria), por tanto se debe tener en cuenta el enfoque de género y de derechos humanos que debe primar en este tipo de procesos. Por otro lado, dicha regla interpretativa supera el test de proporcionalidad, en tanto la solución arribada es menos gravosa o lesiva a los derechos del presunto agresor, ya que, **las medidas de protección no constituyen en sí mismo, un pronunciamiento de fondo respecto a la determinación de responsabilidad de los hechos**, tan sólo es una medida preventiva, la cual puede modificarse, extinguirse o limitarse posteriormente¹⁵; ello en comparación con la intensidad de satisfacción que puede lograrse en cuanto a la defensa y protección de los derechos fundamentales de las víctimas (integridad física, psicológica, la vida, el libre desarrollo a la personalidad, intimidad, libertad de tránsito, etc). Dicho esto, se pasará a analizar el caso concreto que nos convoca.

QUINTO: ANALISIS DEL CASO EN CONCRETO:

5.1) Considerando los hechos materia de denuncia (expuestos en el primer considerando de la presente), se procede a valorar los siguientes actuados a efecto de determinar la viabilidad o no del dictado de medidas de protección para el presente caso:

- a) Conforme a la Resolución Administrativa N° 000190-2022-P-CSJMO-PJ de fecha nueve de mayo del dos mil veintidós, se tiene que:

“(…) Segundo.- En cumplimiento a la normatividad antes acotada, el órgano de control ha puesto en conocimiento de este despacho [Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Moquegua] el Acta de Visita Judicial Ordinaria al Juzgado de Familia Transitorio de Ilo sub especializado en Violencia contra la Mujer e Integrantes del Grupo Familiar de fecha 28 de Abril del 2022, que en sus páginas 13 a 15 contiene el título: “I. Identificación de Factores o Problemática que esté Generando Deficiencias en el Servicio de Justicia, Recomendación y Medidas Administrativas Correctivas” donde expone:

a) De un universo de 2704 escritos ingresados del 01.01.2022 al 28.04.2022 se tiene que 2140 son atendidos por la servidora [REDACTED] (equivalente al 80%), 283 son atendidos por la servidora Sabrina Medina (equivalente al 11%), y 211 son atendidos por el servidor Edduars Jiménez (equivalente al 9%).

b) Por disposición del magistrado visitado (Julio Martín Pinazo Quispe) la especialista legal [REDACTED] viene atendiendo el 80% de los escritos que ingresan al Juzgado, siendo un promedio de 30 a 36 diarios, mientras que los otros 2 especialistas (Sabrina Medina y Edduars

¹⁵ Al respecto, es necesario precisar que en este tipo de proceso la actividad jurisdiccional no está orientada a identificar y condenar culpables ni a reconocer derechos a favor de la parte agraviada sino principalmente a proteger a la familia como instituto natural y fundamental de la sociedad, evitando que en su interior se produzcan actos de violencia, así como procurar el restablecimiento del clima de paz y armonía que debe imperar en las relaciones familiares. Ver Casación N° 3800 – 2010 – Lima. Publicado en el diario El Peruano de fecha 31 de enero del 2012



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE MOQUEGUA
Juzgado de Familia Transitorio Sub Especializado en Violencia contra las
Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar

Jiménez) en apoyo extraordinario a la especialista [REDACTED] atienden además de la proyección de 4 medidas de protección en promedio diario cada uno, el 11% y 9% de los ingresos escritos, resultando palmariamente un desequilibrio en la asignación de carga procesal entre auxiliares jurisdiccionales que ocupan el mismo cargo, tomando además como referencia lo declarado por la especialista Sabrina Medina en el sentido que proyectar una violencia le toma 60 minutos aproximadamente, abona para determinar la desproporción identificada.

(...)

f. La principal incidencia es el perjuicio en la atención de escritos, generando retardos de más de 1 mes para atender un escrito. El magistrado contralor considera que la atención oportuna de escritos se da cuando no exceden de 15 diarios, a lo que se suma que la servidora **Bravo Portugal**, además los descarga y notifica, lo que evidentemente demanda mayor tiempo e incide en el retardo detectado (...).

Décimo Cuarto.- CONCLUSIÓN. De lo expuesto precedentemente, podemos concluir: a) **Que el Juzgado de Familia Transitorio de Ilo sub especializado en Violencia contra la Mujer e Integrantes del Grupo Familiar es un Juzgado Tradicional y debe funcional como tal esto es, entre otros, que cada secretario judicial debe conocer los procesos que le son asignados por el Sistema Integrado Judicial desde la calificación, trámite, ejecución hasta su archivo definitivo, lo que no viene ocurriendo, correspondiendo a este despacho adoptar las medidas correctivas del caso (...)**".

Es decir, según el contenido de la referida resolución, existe, en primer lugar, **una clara relación de subordinación entre la agraviada y el denunciado**, pues el propio vínculo laboral existente entre estos coloca a la primera en una situación jerárquica inferior al presunto agresor; en segundo lugar, se advierte una grave desproporción entre la labor asignada a la presunta agraviada en comparación a otros dos trabajadores judiciales que ocupan el mismo puesto, todo lo cual habría sido propiciado por el denunciado lo que da **un claro indicio del trato discriminatorio denunciado en agravio de la primera en mención**, sobre todo si se tiene en cuenta la presencia de otro servidor judicial de sexo masculino con quien también pudo rotar en las funciones asignadas, sin embargo, según el contenido de la resolución en referencia, ello no habría ocurrido, lo que da pie a la conclusión de que dicho acto discriminatorio pudo deberse a una cuestión de género, pues se advierte discriminación de asignación laboral entre una mujer y un hombre en el mismo espacio laboral.

- b) El Protocolo de Pericia Psicológica N° 0073-2022-PS-JSTN-JEFI-CSJMO, practicado a la presunta agraviada [REDACTED] en donde relata lo siguiente:

*"La examinada relata que el día de los hechos su jefe inmediato se disponía a redistribuir el trabajo indicando que una secretaria se encontraba cargada de labores, **recargando nuevamente de trabajo a la examinada**, es cuando la examinada le indica que no le sorprende su decisión ya que anteriormente ya le recargo de trabajo, es cuando su jefe inmediato le llamo la atención delante de sus compañeros de trabajo indicándole que le pondría un memorándum por ello, la examinada reaccionó con llanto y presentando su renuncia al cargo, la examinada resalta que no es un hecho aislado el suceso si no una suma de hechos*



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE MOQUEGUA
Juzgado de Familia Transitorio Sub Especializado en Violencia contra las
Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar

similares; lo que sucedió es que para ello sería bueno mencionar un sinfín de antecedentes, lo que ha pasado en mi centro de labores no es un hecho aislado, es una serie de incidentes, **la diferenciación de mis demás compañeros que ejercían el mismo cargo que yo**, ganaban el mismo sueldo, también podría mencionar una serie de sucesos, **el doctor dispuso en enero del dos mil veinte que yo me hiciera cargo de la secretaria del juzgado, habían dos secretarias quienes atendían las denuncias, inmediatamente pasaban a mi cargo, la carga era abundante incluso en la quincena de enero un personal del juzgado de la otra secretaria estuvo con Covid, el doctor dispuso que yo en adición de mis funciones que ya ella eran abundantes me hiciera cargo de los expedientes de esa secretaria**, indico además que yo asumiría las funciones del personal que se encontraba de vacaciones, esos quince días atendí sola las denuncias del juzgado, además de las materias que llevamos que siguen ingresando escritos por la naturaleza del proceso que de por sí es humanamente imposible ya que son abundantes escritos procesos de atender, **el doctor en algún momento a fines de abril en marzo me dijo si me gustaría cambiar de puesto, me persuadió que si me cambiaba de puesto la persona que ingresaba iba a revisar mi trabajo que mejor no me ganara problemas, que si pasaba visita era mejor que yo explicara, ODECMA se dio cuenta que mi carga era desproporcional a la de los demás**, eran dos personas para unas dos denuncias, para dos personas, yo si he tenido varios escritos, bastante carga laboral, carga de treinta y seis escritos diarios, más devoluciones de cedula, **él decía que así se manejaba en otras cortes, más bien la modalidad tradicional era algo conformista**. Incluso el doctor Salinas observo el tema de la carga era desproporcional, dispuso que se iba a volver al otro tipo de modalidad de distribución de trabajo, en ese trajín de modificación de secretarias, fue la gota que rebalsó el vaso, el día miércoles dijo que ya había que redistribuir los expedientes, el día jueves dijo que había un reporte que hacia una secretaria que tenía más expedientes asignados, **lo que quería el doctor era retirar el número de escritos de esa secretaria y asignarlos a mí**, en el reporte de escritos quien tenía menos escritos por atender después seguía la doctora Sabrina, yo le sugerí al doctor le dije, yo sugiero que si Ud. va trasladar expediente que sean esos expediente que no tengan escritos, es de nuevo revisar cuales tiene escritos cuales son prioritarios, cuales no, le dije bueno doctor es la segunda vez que pide mi opinión pero hace todo lo contrario, no me sorprende su decisión pero Ud. es el Juez, infórmenos que va a decidir si no le molesta me voy a retirar tengo varias cosas que avanzar, no me sorprende su opinión y si esa fue su decisión eso fue su molestia, **él dijo bueno si usted se reafirme me dijo, mira doctora [REDACTED] estoy a punto de mandarle un memorándum de llamada de atención**, se dirigió recalcar que esa situación no fue solos estaba presente el doctor Giusepi y doctora Diana **no es la primera vez que hace ese tipo de llamada de atención, me llamo la atención de la misma manera fue la primera vez que me puse a llorar delante del juez igual esta vez agarró lo hizo delante del doctora Diana le dijo doctora Diana ponga por escrito**, la doctora Diana me miraba como preguntando qué voy a escribir, le dije que es lo que quiere Ud. que renuncie yo me retiro le dije voy a presentar mi carta de renuncia, **en su tratos siempre hizo sentir un trato diferencia**



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE MOQUEGUA
Juzgado de Familia Transitorio Sub Especializado en Violencia contra las
Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar

*con mi persona, justo en una llamada en una reunión visita de ODECMA dijo que es el precio de la nueva modalidad alguien se tiene que sacrificar yo no podía ni estar con mi mamá, trabajaba los fines de semana domingos feriados, una vez una llamada del doctor que quiso que el personal me ayudara llamo pero para ello no quería que escuche la llamada estaban participando la doctora Sabrina Gianfranco y Giuseppe, quien se iba imaginar en una reunión de trabajo él se iba a referirse así de mí, si me iba ayudar que sea por el juzgado sé que ella es una persona apática si pues se lo ha ganado a pulso no piensen que es ella es para el juzgado, se lo dije cómo es posible que hable de mi a mis espaldas, ya sé que alguien estaba en alta voz que necesidad de hablar así de mí, pero él tenía que hablar mal de mí para persuadir a su trabajadores para que hayan el trabajo no es de ahora están las llamadas de atención, las diferencias en la distribución del trabajo cuando venía a pedir escritos venía decía, dale a la doctora más escritos no tiene nada que hacer, como yo era la encargada de todo el trámite dispuso que se me apoyara en forma esporádica me decía hay apóyena con los escritos decía doctora denle más escritos que no tiene nada que hacer, en realidad la carga no meritaba hay días que ingresaban dos denuncias yo tenía treinta seis escritos que tenía que atender, la carga no era proporcional no era justa , ellos ganaban lo mismo que yo aparte de las llamadas fuera del horario de trabajo lamentablemente tenía que contestar era mi superior que podía hacer por tema de record vacacional no salimos de vacaciones pero en abril ya habíamos cumplido el record vacacional yo estaba pensando solicitando mi mes de vacaciones el doctor dispuso que no podíamos salir un mes solo quince días, me dijo será al próximo año se les pagara pero doctor quizá no hagamos goce de ellos porque como es un juzgado provisional quizá no gocemos de ello, él dijo que no pidamos mayo pero una compañera salió mayo, otro incidente ha sido la llamada de atención que me dijo un incidente había solicitado la fiscalía el doctor dispuso que se remita las copias de que solicitan, derivo esa integración a una secretaria específica en lugar de integrar la disposición que se tenía que integrar, **saco un auto donde se me llamará la atención proponer algo que él me haya indicado**, yo he encontrado un monto de errores mi intención no era perjudicar a mis compañeros informaba al magistrado el decidía que si se llama la atención o no, su excusa fue que él había dado facultad a los secretarios que ellos llamaran la atención, él había firmado la llamada de atención molesta en ese momento no me pareció, lo que me dijo el doctor es que la secretario decidió llamarme la atención yo seguí encontrando errores pero sin embargo nunca llamo la atención solo decir doctor Giuseppe doctora Sabrina corrijan el errores no me parecía justo a mí si me llamaban de atención pero ellos no me parcia justo, el Dr. decía que estaba enviando chismes a otros juzgado me sentía, él dijo que se enteró que estaban llevando chismes a otros juzgados que tengan cuidado todo se cobra que la persona que estaríamos enviando información todo se cobra, a veces había llamadas donde me llamaba el doctor restaba ahí dos horas tratando de decidir que íbamos a resolver como es mi superior tenía que estar ahí en el celular, mi mamá no gana mucho, mi mamá tiene miopía en el otro que mira tiene carnosidad, yo contaba con ese dinero para poder*



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE MOQUEGUA
Juzgado de Familia Transitorio Sub Especializado en Violencia contra las
Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar

apoyar en la operación, sin embargo me quede sin trabajo me siento molesta no me parece justo el trato que se me ha dado a mí si se me ha llamado la atención delante de los compañeros no es justo para mí me esforzado mucho por siempre cumplir con mis funciones dado más por mi trabajo siempre he cuidado mi imagen personal y laboral nunca he tenido problemas con nadie no es justo, ya había presentado mi renuncia el doctor habló conmigo dijo que las cosas iban a cambiar que si se podía que reevaluaba por eso hable con personal que yo desistiría de mi renuncia, cuando llame a personal diciendo que presentaba mi renuncia irrevocable que me disculpara por las molestias pero era algo que yo debí mantener esto desde antes, estoy más tranquila porque no estoy sometida al estrés que estaba sometida pero feliz no estoy no merecía quedarme sin trabajo que se me trate de esa manera, encima por un motivo que no es justo siempre ha tenido preferencia por otras secretarias, entre ellos se cerraban la puerta presumo que tenía una amicalidad con los otras secretarias, en el cumplimiento de mis metas siempre me evaluaron más del 99 mi promedio de producción era más de 30 expedientes al día, porque me obligaba la situación hacerlo. Necesitaba el trabajo para la operación de mi mamá me he tenido prestarme dinero para poder cubrir si tengo necesidad de trabajo, si tengo la motivación emocionalmente no me sentiré muy bien con lo que ha sucedido pero la necesidad la voluntad si esta, si me gustaría trabajar, cuando sucedieron los hechos me dio ataque de ansiedad llegando a mi casa no podía respirar ganas de vomitar eso hoy por hoy no se ha vuelto a presentar en esa magnitud anímicamente no me siento bien no tengo ganas de comer estoy deprimida no estoy feliz tranquila porque no tengo el estrés me siento deprimida decaída no se me ha dado trato justo para con mi persona no merecía lo que se me ha hecho no merecía quedarme si trabajo por ese tipo de situaciones. tengo miedo que es lo que va pasar que es lo que la gente va pensar de mí”

Asimismo, en los análisis de resultados, se puede advertir que: “A nivel de personalidad: la examinada presenta características con tendencia a la introversión, reservada, discreta, socialmente inhibida, con tendencia a la estabilidad emocional, altruista y empática, convencional, con rasgos ansiosos en su personalidad, diplomacia, deja cosas a medio decir”; y finalmente, se concluye en su evaluación psicológica que presenta:

- Estado mental conservado sin indicadores que le impidan percibir y valorar la realidad.
- A nivel intelectual clínicamente evidencia un nivel intelectual conservado dentro de la normalidad.
- A la evaluación se logra observar un nivel de estrés adecuado en comparación con la última evaluación que se realizó a la examinada.
- Presenta indicadores de haber sido sometida a una dinámica de trabajo sobrecargado, con contenido de trato discrepante.
- Se encontró una reacción ansiosa situacional manifestándose en preocupación, tensión, siendo pasajera y de corta duración compatible a los hechos ocurridos (discrepancia con su Jefe Inmediato).



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE MOQUEGUA
Juzgado de Familia Transitorio Sub Especializado en Violencia contra las
Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar

- *Se encontró un estado anímico de tristeza debido a la pérdida de su trabajo debido a las situaciones de estrés a la cual se veía sometida así como al trato discrepante con su jefe inmediato*".

Todo ello evidencia, en primer lugar, que la dinámica laboral existente en el entorno de la presunta agraviada era de constante discrepancia con su Jefe Inmediato (hoy denunciado), quien habría mostrado en diversas oportunidades un trato discriminatorio y alturado para con su persona en distinción para con sus otros pares, realizando incluso llamadas de atención en resoluciones judiciales y llamadas telefónicas fuera del horario laboral (durante las noches y fines de semana) que hacen presumir la existencia de actos de hostilidad laboral; en segundo lugar, se puede advertir que el carácter (personalidad) de la presunta agraviada es *introvertido, reservado, discreta y socialmente inhibida* lo que hace presumir su persona es una que rehúye a la interacción social siendo ello fácilmente doblegable por una persona con una carácter más fuerte; y finalmente, se puede advertir la existencia de secuelas psicológicas provenientes de los actos que fueron materia de denuncia, los cuales habrían tenido como responsable a la persona del hoy denunciado Julio Martín Pinazo Quispe.

- c) El Oficio N° 2650-2022-JFTVFI-CSJMO-PJ de fecha seis de mayo del dos mil veintidós, dirigido por el Magistrado, Julio Martín Pinazo Quispe, a la Administradora de la Corte Superior de Justicia de Moquegua (adjuntada por el propio denunciado al momento de la expedición de su resolución de abstención), consignando lo siguiente:

"Tengo el agrado de dirigirme a usted, a efecto solicitar, obre conforme a sus atribuciones, respecto al presunto faltamiento de palabra e indisciplina (acápites "c" del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil concordante con el acápites "g" del artículo 65° del Reglamento Interno de Trabajo) de la servidora judicial [REDACTED] a quien suscribe, conducta expuesta en los siguientes hechos:

El día de ayer 05 de mayo en horas de la tarde se convocó a Despacho a los Secretarios Edduars Giuseppe Jimenez Lazo, [REDACTED] y Sabrina Medina Preciado (vía telefónica) para comunicarles que, luego de la reasignación de expedientes (ordenada por el Magistrado Contralor) había una diferencia entre las opciones del SIJ "reasignación de expedientes" y "carga procesal – consolidado", por cuanto daban cifras diferentes, es decir, con el uso de la "opción reasignación" (al parecer porque, la misma cuenta cuadernos) la secretaria de la Dra. [REDACTED] tendría 442 expedientes, 72 expedientes menos que la Secretaría de la Dra. Sabrina y 54 expedientes menos que la Secretaría del Dr. Giuseppe (y siendo que un día antes se había reasignado expedientes, puedan reajustarse a efecto tengan el mismo número de expedientes), luego de conversar sobre varias posibilidades, por tales hechos se les indicó:

- *Haber tomado la decisión de redistribuir al azar (cada 4 o cada 10 expedientes) de las secretarías de la Dra, Sabrina y del Dr. Giuseppe a la Secretaría de la Dra. [REDACTED] a efecto todos tengan igual número de expedientes.*

A dicha decisión, la Dra. [REDACTED] expreso la siguiente afirmación, en un tono altanero, con falta de respeto y confrontando a quién suscribe:



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE MOQUEGUA
Juzgado de Familia Transitorio Sub Especializado en Violencia contra las
Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar

- *No me sorprende su decisión...*

A lo que se le preguntó, que quería decir con esa expresión, la cual podía entenderse como una decisión arbitraria (cuando se indicó que la redistribución sería al azar), se le pidió que explique su expresión o se retracte de la misma, entendiéndose que contiene un acto de insubordinación y forma de faltar el respeto al Jefe inmediato en funciones, la Servidora Judicial no se retractó de la misma, se le indicó que se calmará, piense en lo que había dicho y en 3 oportunidades se le reiteró la pregunta para que, explique o se retracte de su expresión, la cual se le reiteró que es una falta de respeto, al insinuar que se le estaba desfavoreciendo, tras no tener la explicación, ni decidirse, se le pidió que expusiera su posición, para transcribirla por escrito y trasladarla en el documento que se remitiría a personal, al haber, probable falta, a ello, la misma servidora expreso:

- *Llámeme la atención, frase que la repitió una o 2 veces.*

Se le indicó que, quién suscribe no le llamaría la atención (puesto que las atribuciones del Juez de llamar la atención o remitir copias al órgano de control es en el ejercicio de las funciones jurisdiccionales, dentro de la labor de cada expediente) que esa labor era de la oficina de personal, adonde se enviaría copias, y que tal área decidiría lo conveniente, tras ello, la servidora judicial indicó:

- *Que renunciaría, por considerarlo como hostigamiento laboral.*

Tras lo cual pidió retirarse.

A continuación, mi persona procedió a comunicar a la señorita encargada del área de personal lo sucedido, a efecto tenga conocimiento de lo ocurrido.

Como antecedente, ha de mencionarse que inició sus funciones como asistente judicial, y siendo política promover al personal, asumió funciones como Secretaría Judicial, también es de mencionar que la misma servidora judicial renunció al cargo en anterior oportunidad, sin embargo, luego de diálogo con quien suscribe, se le mencionó que no tendría inconveniente que siguiera laborando, puesto que la misma solicitó desistirse de su renuncia (...)

De todo esto, se puede advertir la presunta existencia de un conflicto entre la presunta agraviada y el denunciado conforme también se haya consignado en los hechos materia de denuncia, lo que nos aporta un indicio más para determinar la existencia de una relación disfuncional en el entorno laboral, máxime, si se tiene en consideración que la remisión del presente oficio también pudo deberse a un actuar sistemático con el ánimo de desacreditar a la presunta agraviada en las futuras acciones que pudiera realizar.

5.2) En ese orden de ideas, estando a los alcances del principio precautorio (materia de desarrollo en el quinto considerando) y estimando este despacho la existencia de fundadas razones para estimar la concurrencia de violencia de género en el entorno laboral conforme a los hechos denunciados (desproporción de asignación de trabajo por género, actos de hostilidad laboral y acoso moral), además de que producto de ello la presunta agraviada se encontraría en una situación de riesgo debido a las represalias que pudieran existir, se concluye en la necesidad de emisión de medidas de protección con el fin de minimizar los efectos nocivos de los actos de violencia de género denunciados, y permitir a la



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE MOQUEGUA
Juzgado de Familia Transitorio Sub Especializado en Violencia contra las
Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar

agraviada el normal desarrollo de sus actividades cotidianas con la finalidad de asegurar su integridad emocional. Estas medidas deberán ser emitidas considerando los principios de razonabilidad y proporcionalidad, teniendo en consideración, como ya se ha expuesto, que no existe un derecho a cometer actos de violencia; en consecuencia, una prohibición en ese sentido para el denunciado no implicaría la afectación de ninguno de sus derechos. Finalmente, este despacho también estima pertinente poner en conocimiento los actuados del presente proceso al Centro de Emergencia Mujer del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Moquegua y a la Oficina Desconcentrada de Control de la Magistratura, a efecto de que procedan conforme a sus atribuciones, todo ello en observancia del artículo 37° del T.U.O. de la Ley N° 30364.

SEXTO: EXCLUSIÓN DE REMISIÓN DE LOS ACTUADOS EN ORIGINAL A LA FISCALÍA PENAL Y CORREO ELECTRÓNICO A LA FISCALÍA ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR:

6.1) El artículo 48° del Reglamento de la Ley N° 30364, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, modificado por el Decreto Supremo 4-2019-MIMP, faculta al Juez de Familia para remitir el expediente al Juzgado de Paz Letrado o Fiscalía Penal, especificando que en caso de duda sobre la configuración si es delito o falta, corresponde remitir lo actuado a la Fiscalía Penal; sin embargo, debe precisarse que con la inclusión del artículo 122°-B del Código Penal, no hay lugar a incertidumbres respecto a tal calificación (delito o falta), al haberse creado un delito específico para sancionar a quien ocasione lesiones corporales que requieran menos de diez días de asistencia a una mujer por su condición de tal o a un integrante del grupo familiar, o quien cause algún tipo de afectación psicológica en casos de violencia familiar, lo cual asimismo permite establecer que una vez dictadas las medidas de protección por el Juzgado, corresponde la remisión de lo actuado a la Fiscalía Penal en su calidad de titular de la acción penal, **quien a su vez deberá informar a este despacho judicial sobre la disposición Fiscal Final por la que decida presentar o no denuncia penal, bajo responsabilidad.** en virtud del artículo 20-A de la Ley 30364, incorporado por Decreto Legislativo N° 1386 concordante con el artículo 53 del reglamento de la referida ley.

6.2) Al haber recibido la denuncia virtual, remítase a la Fiscalía Penal (ahora denominada Fiscalía Especializada en Violencia contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar), mediante correo electrónico dirigido a la Fiscalía Especializada en Violencia contra la Mujer e Integrantes del Grupo Familiar de Ilo, los actuados del proceso y la presente medida de protección. Por lo que, estando a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

- 1) **PRESCINDIR** de la **AUDIENCIA ESPECIAL** para el dictado de medidas de protección.
- 2) **DICTAR MEDIDAS DE PROTECCIÓN** de **CARÁCTER PREVENTIVO** a favor de [REDACTED] por **VIOLENCIA DE GÉNERO** en su vertiente **psicológica**, en contra de **JULIO MARTIN PINAZO QUISPE** (identificado con DNI N° 29674244):

2.1) La **ABSTENCIÓN** por parte del denunciado, de forma inmediata y definitiva de realizar cualquier acto u omisión de violencia sea física (golpes, patadas, jaloneos y demás actos de



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE MOQUEGUA
Juzgado de Familia Transitorio Sub Especializado en Violencia contra las
Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar

similar naturaleza), psicológica (insultos, amenazas, palabras soeces, humillaciones y demás actos de similar naturaleza), en perjuicio de la presunta agraviada, así como de cualquier otro tipo de maltrato sin lesión, al igual que cualquier forma de acoso en cualquier lugar público o privado que éste se encuentre;

- 2.2) La **PROHIBICION** por parte del denunciado, de todo tipo de visitas y acercamiento a la presunta agraviada, en un radio de cincuenta metros a la redonda;
 - 2.3) La **PROHIBICIÓN** por parte del denunciado, de todo tipo de comunicación con la presunta agraviada, sea vía epistolar, correo electrónico, whatsapp, llamadas telefónicas, mensajes de texto y/o mensajes por intermedio de terceras personas;
 - 2.4) La **TERAPIA PSICOLÓGICA GRATUITA** que deberá recibir la presunta agraviada, por ante el Centro de Salud Estatal más cercano a su domicilio, siendo suficiente la presentación de una copia de la presente resolución para dar inicio del tratamiento ordenado, **de manera gratuita** y bajo responsabilidad del Centro de Salud.
- 3) **DESIGNAR** como **ÓRGANO EJECUTOR** de las presentes medidas de protección a la delegación policial de la **Comisaria de la Pampa Inalámbrica**, quien deberá informar al Juzgado sobre el cumplimiento de las medidas de protección en el plazo de quince días, así como en forma semestral, plazo que se contará desde la fecha de notificación; debiendo informar también sobre cualquier incidencia, **bajo responsabilidad funcional**.
 - 4) **RECORDAR** a las partes que las presentes medidas de protección se mantendrán vigentes en tanto persistan las condiciones de riesgo de la víctima, con prescindencia de la resolución que pone fin a la investigación, o al proceso penal o faltas; pudiendo ser sujetas a sustitución o ampliación en atención a los informes periódicos que deberá remitir el órgano executor de las medidas de protección, conforme se ha dispuesto en el punto precedente, todo ello en aplicación del artículo 23° de la Ley N° 30364, modificado por el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 1386.
 - 5) **REQUERIR** que el **CENTRO DE EMERGENCIA MUJER DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES**, haga el seguimiento del presente caso, brindando apoyo legal, psicológico y social a la presunta agraviada, debiendo comunicar a este Juzgado la necesidad de dictar o no dictar nuevas medidas de protección o de variar las ya dictadas, para cuyo efecto **cúrsese el oficio correspondiente**.
 - 6) **REMITIR** copias certificadas de todos los actuados a la **OFICINA DESCONCENTRADA DE CONTROL DE LA MAGISTRATURA – ODECMA** a efecto de que proceda conforme a sus atribuciones, y asimismo, solicitarle remitan los actuados correspondientes a la visita acontecida el día veintiocho de abril del dos mil veintidós al Juzgado de Familia Transitorio Sub Especializado en Violencia contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar y/o cualquier otra investigación abierta que sea referente al presente caso, para cuyo efecto **cúrsese el oficio correspondiente**.
 - 7) **REMITIR** copias certificadas de todos los actuados a la **PRESIDENCIA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE MOQUEGUA** a efecto que tome conocimiento de la existencia del presente proceso y proceda conforme a sus atribuciones.



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE MOQUEGUA
Juzgado de Familia Transitorio Sub Especializado en Violencia contra las
Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar

- 8) **REMITIR** copias certificadas de la presente resolución y los demás actuados a la **FISCALÍA ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA CONTRA LA MUJER E INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR DE ILO**, a fin de que actúen conforme a sus atribuciones, debiendo continuar su ejecución en el presente expediente, *asimismo, el Fiscal a cargo de la investigación pueda regularmente informar en nota de atención, sobre las carpetas asignadas a las comunicaciones policiales y comunicación judicial con la medida de protección, considerando no existe una base de datos en común en dichas instituciones*, para cuyo efecto **cúrsese el oficio** correspondiente, el cual deberá ser diligenciado a través del correo electrónico **fisviolencia.ilo.mp@gmail.com**;
- 9) **REQUERIR** al **FISCAL DE LA FISCALÍA PROVINCIAL CORPORATIVA ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA CONTRA LA MUJER E INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR DE ILO**, y/o Juzgado correspondiente a cargo de la presente investigación o proceso penal, para que informe a este despacho sobre la resolución final recaída en etapa de investigación y/o sanción, según corresponda; bajo responsabilidad funcional.

REGISTRESE Y HAGASE SABER.-