

FORMOSA, VEINTICUATRO (24) DE JUNIO DEL AÑO 2.021.-

AUTOS Y VISTOS: Estos autos caratulados: ***“P, N.I. s/APELACIÓN- JUZGADO DE 1º INSTANCIA EN LO CIVIL, COMERCIAL Y DEL TRABAJO- CLORINDA- Sala A- V. 2-”, Expte. Nº 329- Año 2021,*** del Registro de este Excmo. Tribunal de Familia, venidos al Acuerdo para resolver el Recurso de Apelación interpuesto en las páginas 39/42 contra el A.I. Nº 199/20 dictado en las páginas 08/09 de los autos caratulados ***“P, N.I. s/Violencia Familiar”- Expte. Nº 920- Año 2.020,*** tramitado por ante la Oficina de Violencia Familiar dependiente del Juzgado de Primera Instancia Civil, Comercial y del Trabajo de la Segunda Circunscripción Judicial de la Provincia Clorinda-, el cual ha sido concedido en relación y con efecto devolutivo en la página 43.

El orden de votación de los Señores Jueces de este Excmo. Tribunal es el siguiente: en primer término la Dra. VIVIANA KARINA KALAFATTICH y, en segundo término, la Dra. SILVIA G. CÓRDOBA.

CONSIDERANDO:

La Sra. Jueza, Dra. VIVIANA KARINA KALAFATTICH, dijo:

I. Antecedentes de la causa:

La presente causa ha tenido su inicio a instancias de la denuncia remitida vía correo electrónico por la Sra. N.I.P. en fecha 13 de Diciembre del año 2020, en la que ha relatado ser víctima de abuso de poder y violencia de género por parte del director del Hospital de la Localidad de T.L. Dr. A.G., en el que se desempeña como Licenciada en O.. De su relato se desprende que en varias oportunidades ha recibido mal trato por parte del denunciado, considerando que el mismo piensa que al estar frente a una institución pública puede maltratar al personal que tiene a su cargo y denigrar a las mujeres. Refiere que mediante llamadas telefónicas intenta intimidarla para que en sus horarios libres no trabaje más en otro hospital (L.B.), generando con ello un estrés laboral que la afecta hasta en su rendimiento en la atención de sus pacientes, como así también en su vida personal y social. Manifiesta, además, haber efectuado la denuncia correspondiente en la Comisaría de la localidad de L.B..

Que, al darse curso a su denuncia, se ha dispuesto imprimirle el trámite previsto en la Ley Nacional Nº 26.485, ordenando dar intervención a la Secretaría de la Mujer para procurar la superación de las causas del conflicto. Asimismo, se ha ordenado que el Licenciado en Psicología de la dependencia se comunique con la denunciante y se expida sobre la existencia o no de riesgo para la misma.

Dicho profesional ha emitido su informe de riesgo en las páginas 05/06, desprendiéndose del mismo que la denunciante refiere ser víctima de violencia

psicológica por parte de su superior jerárquico, a través de acoso y hostigamiento laboral, hostilidad verbal y llamadas telefónicas intimidantes, además de amenazas de índole laboral, siendo indicadores de ello las consecuencias que alega presentar, tanto físicas (insomnio, inapetencia y astenia), como psicológicas (temor, ansiedad, angustia, preocupación y estado de alerta), y social (encierro en el consultorio durante el tiempo que cumple funciones en el hospital, y falta de interacción con sus demás compañeros de trabajo), todo lo cual lo lleva a valorar el caso como **violencia laboral, de riesgo y gravedad medios**. Ello en virtud al desequilibrio de poder entre las partes, el posible aumento de la frecuencia y gravedad de la violencia, el temor puesto de manifiesto por la denunciante y la vulnerabilidad de la misma, quien reside sola en la localidad de T.L..

Una vez agregado el informe de riesgo remitido por el Licenciado Diego Flores, la Sra. Jueza interviniente dispone el pase de las actuaciones a Despacho para resolver, dictando en fecha 16 de diciembre del año 2020 el A.I. N° 199/20 a través del cual resuelve: **1)** Decretar la prohibición de acercamiento del Dr. A.G.- Director del Hospital de la localidad de T.L.- a la persona de la presunta víctima, tanto en el citado nosocomio como domicilio laboral común, así como en la vía pública y/o domicilio real de la misma. **2)** Ordenar y Exhortar a ambas partes a abstenerse de contactarse telefónicamente a través de los distintos medios informáticos, publicar fotos y/o videos y/o comentarios en cuentas de redes sociales, evitando principalmente involucrar a la denunciante y menos aún referirse a la presente causa, bajo pena de aplicar sanciones conminatorias, debiendo el denunciado efectivizar las sucesivas órdenes laborales a la denunciante por escrito y/o por interpósita persona, evitando siempre el contacto personal entre ambos. **3)** Ordenar el cese de los actos de perturbación, intimidación y hostigamiento que realice directa o indirectamente el denunciado en contra de la Sra. P.. **4)** Hacer saber a las partes que deberán dar estricto cumplimiento a lo ordenado y bajo ningún punto de vista podrán modificarlo sin previa autorización judicial, bajo apercibimiento de incurrir en el delito de desobediencia judicial. **5)** Oficiar al Ministerio de Desarrollo Humano de la Provincia, a los efectos que diere lugar. **6)** Establecer como plazo de duración de la medida dispuesta el término de ciento veinte (120) días a partir de su notificación. **7)** Solicitar a la autoridad policial la protección de la denunciante en caso de requerir auxilio o denunciar desobediencia judicial. Asimismo, ha dispuesto notificar a las partes a través de la Comisaría con jurisdicción sobre los domicilios de las mismas.

II. Del Recurso de Apelación:

Una vez cumplimentada con la notificación al Sr. A.G., el mismo se presenta a la causa, a través de su Letrado Apoderado Dr. Javier Antonio Filipigh a interponer

recurso de apelación contra la resolución dictada por la Magistrada de grado, peticionando se revoque en todas sus partes.

En primer lugar efectúa un relato acerca de la función que desempeña como director del hospital de la localidad de T.L., refiriendo que del mismo dependen en forma directa otras cinco localidades, debiendo abarcar su actividad no sólo el ejercicio de la medicina, sino también tareas administrativas y manejo del personal a su cargo: más de treinta personas, aclarando que la comunicación telefónica con todas ellas es constante y durante todo el día, pues siempre hay cuestiones urgentes que atender. Asimismo, aduce que debido a la situación de pandemia que nos encontramos atravesando, las tareas se ven recargadas y ello afecta el relacionamiento con los demás, siendo las órdenes impartidas más concretas y menos laxas como en otros tiempos. Sin embargo, sostiene que no se trata de maltrato sino de economizar lo mayor posible el tiempo disponible, dando directrices claras y concretas, y esperando su ejecución como corresponde. Entiende que ya desde la misma administración provincial existe una relación desigual de poder entre los directivos y el personal que tienen a cargo, puesto que de otra manera no se podría siquiera dar órdenes para el cumplimiento de actos administrativos básicos, lo cual le impide también tener un contacto estrecho con el personal, en razón de que termina siendo el último responsable de las acciones u omisiones de éstos. Sin embargo, estima que dicha relación de poder no debe ser vista peyorativamente a la luz de la ley de protección integral a las mujeres, pues la misma tiene en el caso concreto un sustento legal administrativo, no utilizado para hostigar a la denunciante como la misma lo afirma. Reconoce ser una persona que demuestra mucho celo en el ejercicio de sus funciones, sosteniendo que busca lo mismo de todas las personas sujetas a su disposición en su área de trabajo.

En relación a la Sra. P., refiere que la población que ésta tiene a su cargo como obstetra del hospital debe tener un especial seguimiento por la misma, quien además de planificar los partos, las fechas y las formas, debe estar presente en los alumbramientos. Su marcada ausencia en aquéllos de carácter urgente que debían realizarse sin su intervención, ha sido precisamente lo que ha representado un tema de discordia, debido a que surgían urgencias en relación a partos no planificados que debían ser solucionados con el personal disponible del Hospital al no encontrarse la Sra. P. dentro del área programática de la localidad de T.L.. Justamente sus comunicaciones con la misma han tenido lugar cuando se presentaba una situación compleja con alguna paciente que debía ser por ella atendida, habiendo tenido además que emplazarla para que cumpla fielmente sus tareas por pedido expreso del Ministerio de Salud quienes basados en informes por ellos mismos elaborados, le han requerido que se pusiera mayor atención a la

población de embarazadas debido a las distintas irregularidades que surgían de los mismos.

Por otro lado, sostiene que, tal como surge de las notas que acompaña, la denunciante se encontraba luchando hace tiempo por conseguir su traslado a otra localidad, específicamente a la ciudad de C. donde se encuentra su grupo familiar, habiendo alegado precisamente razones familiares (cuidado de su hija, estado crítico de salud de su padre e intenciones de reintegro familiar) y cuestiones de salud propias (padece lupus). De dichas documentales surge toda la situación traumática que le ha tocado vivir a la denunciante, sin perjuicio de lo cual no ha sido siquiera mencionada en el informe psicológico elaborado por el profesional de la OVI, atribuyéndole a él todos los síntomas de su consternación. A su entender, ello prueba sin lugar a dudas que las verdaderas intenciones de la Sra. P. al formular la denuncia en su contra radica en lograr que la trasladen a la ciudad de C., tal como lo terminó consiguiendo, utilizando vilmente una ley de protección a las mujeres que jamás se ajustó al caso concreto y no debió ser subsumida por la Jueza de trámite.

Reitera que necesariamente debía estar en contacto con la denunciante, por cuanto la misma es un personal a su cargo con una importantísima labor con las mujeres embarazadas, que debía cumplir 44 horas semanales de trabajo haciendo consultorio durante la mañana y por la tarde estar atenta a cualquier llamado, además de realizar guardias, razón por la cual debía estar siempre en el área programática, no teniendo permitido abandonar el pueblo sin dar aviso y obtener autorización previa.

Sin perjuicio de ello, y a pesar de sus obligaciones, la Sra. P. no se ha presentado en 8 alumbramientos por no encontrarse en el área programática, ya que también cumplía funciones en el Hospital de L.B.. Lo que se le cuestionó no fue la función que realizaba en otra localidad como lo manifiesta la misma en denuncia, sino justamente la falta de planificación de los partos que se producían en forma urgente sin el seguimiento obligatorio de su parte. Además, el trato con las pacientes ha dejado mucho que desear, habiendo recepcionado en forma personal distintos reclamos por falta o deficiente atención. Acompaña al efecto pruebas documentales.

Ese tipo de situaciones de incumplimientos en el ámbito laboral, claramente tenían una consecuencia posterior en la que, como corresponde y como persona a cargo de la institución, requería a la denunciante que ponga más atención a sus tareas y que no haga esperar a las pacientes sin necesidad. Lamentablemente esa actitud responsable de su parte ha sido interpretada por la Sra. P. como una situación de hostigamiento y maltrato, sin hacerse cargo de sus propios

incumplimientos. Lo que claramente ha ocurrido es una interpretación errónea de la receptora del mensaje, ante las claras órdenes que le impartía como director del hospital donde cumplía funciones.

En virtud de todo lo expuesto, sostiene que yerra la resolución dictada en autos puesto que hace referencia a la existencia de acoso y hostigamiento laboral de su parte, apoyándose en un informe psicológico de dudosa legitimidad, sin haberse indagado sobre las verdaderas intenciones de la denunciante.

Asimismo, afirma que yerra la sentenciante al tener por acreditada la existencia de una relación desigual de poder sin tener perspectiva de lo necesario de ese tipo de relación en la administración pública y en las relaciones laborales, donde uno ostenta el poder de dirección y el otro está obligado a cooperar. No entender ello, la ha alejado de comprender en forma global y razonada el conflicto suscitado y creado solo por la denunciante, no siendo él responsable de que ella se encuentre viviendo sola en la localidad de T.L. y de que no haya podido reencontrarse con su familia debido al bloqueo sanitario vigente en la ciudad de C..

Otra cuestión en la que yerra la resolución que ataca lo constituye el hecho de aseverar que, como consecuencia de la supuesta situación de violencia, la Sra. P. se encierra en su consultorio y no interactúa con los demás compañeros del hospital, imputándole al mismo nuevamente dicha situación. En relación a ello, alega que es un tema relacionado con la capacidad de relacionamiento social de cada persona y, en el caso de la denunciante, la situación angustiante que venía atravesando desde el punto de vista personal (su familia alejada, su padre muy enfermo, sin contacto con su hija pequeña y su marido), pudo haberla hecho recluirse en sí misma y no tener contacto con sus compañeros de trabajo.

Finalmente, sostiene que la resolución en crisis equivoca cuando dictamina que existiría en forma probable un aumento de la supuesta violencia y gravedad de la misma. En este sentido, entiende que el informe psicológico no tiene ningún tipo de rigurosidad técnica, sino que sólo termina siendo una opinión fundada en un parecer, lo cual no puede constituir la base fáctica por la cual se determine que su carácter y su conducta sean violentas y empeoraran con el tiempo. Es decir, que ninguna de las conclusiones del psicólogo puede ser tomadas en serio para el dictado de la resolución. Ha faltado en el caso de autos un poco más de indagación de su parte para establecer con tanta contundencia los extremos afirmados. Alega que no era difícil que una trabajadora social se constituyera en el lugar de trabajo y realizara una inspección en el mismo, recabara datos del personal de salud, los empleados y la población de riesgo, de lo cual se desprendería el tipo de atención que se brinda en el Hospital y su obsesión por prestar el mejor servicio público posible, admitiendo en dicho sentido la culpa de buscar sacar lo máximo de cada

empleado en búsqueda de la excelencia, pese a haber sido mal interpretado ello por la denunciante y transformarlo en una supuesta situación de violencia que, afirma, es inexistente.

Acompaña como pruebas documentales copias certificadas de un expediente en el que consta el pedido de traslado de la Sra. P. a la ciudad de C., de una contrareferencia donde consta la situación de riesgo de una embarazada, de mensajes intercambiados con una mujer embarazada y del pedido a la denunciante de que se presente al Hospital, y copias del libro de partos del nosocomio en el cual se verifican las sucesivas ausencias de la misma a los alumbramientos no planificados.

Solicita que, previo traslado de ley, se revoque la resolución en crisis en todas sus partes.

En la página 43 se concede al demandado la intervención de ley correspondiente y se tiene por interpuesto el recurso de apelación planteado por el mismo, siendo concedido en relación y con efecto devolutivo de conformidad a lo normado por el art. 33 de la Ley N° 26.485. Asimismo, se dispone sustanciar el planteo efectuado con la denunciante quien, luego de recibir la notificación vía correo electrónico, se presenta en la página 46 con el patrocinio letrado del Dr. Roberto Ortiz peticionando tener vista de las actuaciones.

III.- Del Traslado:

En la página 55/58 se presenta a contestar la expresión de agravios del recurrente, solicitando su rechazo y la confirmación de la resolución dictada en la causa. En primer lugar, sostiene que las manifestaciones vertidas por el denunciado no constituyen en sí una expresión de agravios, sino que se limitan a una mera discrepancia subjetiva con el criterio del Juzgador, con una visión parcializada del decisorio. No realiza un análisis pormenorizado de la resolución ni indica sus presuntos defectos, tampoco impugna sus fundamentos legales, limitándose a reiterar enunciaciones de meras apreciaciones subjetivas de orden general y no jurídico, sin rebatirlas concretamente. Lo que el apoderado del Sr. G. realiza en sus agravios es una descripción pormenorizada de su cliente y de la función laboral que cumple.

Por otro lado, alega que el recurrente al quejarse porque la resolución dictada en la causa se apoya en un informe psicológico de dudosa legitimidad, no aporta ningún tipo de sustento legal, crítico y razonado a sus afirmaciones. Tampoco lo hace al sostener el yerro en cuanto a que la Jueza de grado no ha entendido que en las relaciones laborales dentro de la administración pública provincial uno ostenta el poder de dirección y el otro está obligado a cooperar. En este sentido no ha aportado prueba alguna como ser ley, reglamento o decreto que

así lo disponga, sino que se trata de una afirmación de lo que el demandado hace habitualmente.

En relación a las quejas por incumplimientos de su parte manifestadas por el apelante, aclara que nunca ha sido notificada de alguna sanción disciplinaria al respecto, como tampoco ha sido anoticiada de las respuestas a las notas presentadas al Ministerio de Desarrollo Humano, lo cual evidencia que el mismo se las guardaba y ocultaba tal información.

Reitera que discutir el criterio judicial sin fundamentar la oposición o dar bases jurídicas a un distinto punto de vista, no significa expresar agravios. Por lo cual concluye en que, al no haber cumplimentado el demandado con los recaudos previstos en el art. 264 del C.P.C.C. e incurrido en consecuencia en insuficiencia recursiva, debe declararse desierto el planteo efectuado por el mismo. Peticiona se confirme el decisorio en crisis, imponiéndose las costas al apelante.

Finalmente, solicita el cambio de carátula de las actuaciones toda vez que no detenta parentesco alguno con el Sr. G., debiendo adecuarse entonces a lo normado por el art. 6, inc. b y c de la Ley N° 26.485 que prevé la violencia institucional contra las mujeres y la violencia laboral contra las mismas, respectivamente.

En la página 59 se tiene por contestado en término el traslado conferido a la denunciante y se dispone la elevación de las actuaciones a la Alzada, labrándose en la página 65 la nota de secretaría correspondiente.

En la página 67 se receptionan los autos en este Excmo. Tribunal de Familia en carácter de Alzada, y se dispone el pase de los mismos al Acuerdo para resolver, previa integración con los Sres. Magistrados que correspondan, notificándose dicha providencia a ambas partes vía correo electrónico (pág. 68).

III.- Tratamiento del Recurso:

Expuestos así los antecedentes de la causa, el planteo recursivo efectuado por el denunciado y la contestación por parte de la denunciante, cabe entonces ingresar al tratamiento de los agravios expuestos a fin de determinar si la resolución dictada por la Sra. Jueza de grado se encuentra ajustada a derecho o si, por el contrario, asiste razón al apelante y debe ser revocada, todo ello en virtud que este Excmo. Tribunal de Familia actúa como Cámara de Apelaciones en relación al Juzgado del cual emana el decisorio en crisis.

Repárese que el recurrente, pese a lo extensa de su presentación, alega como yerro de la resolución dictada en la causa el hecho de que se haya fundado en un informe psicológico que considera de dudosa legitimidad, por cuanto el Profesional interviniente no ha indagado sobre las verdaderas intenciones de la denunciante, y porque ha dictaminado sobre su conducta y su carácter sin siquiera haber estado presente en la entrevista, determinando que es violento y que su conducta

empeoraría. Afirma que hubiera sido necesaria la intervención de una trabajadora social en el lugar de trabajo con el objeto de verificar el tipo de atención que se brinda en el Hospital del cual detenta el cargo de director y el modo en el que – como tal- tiene la obsesión de prestar el mejor servicio público posible. Así también entiende que en la resolución se ha tenido por acreditada la existencia de una relación desigual de poder, sin tenerse en cuenta lo necesario que resulta la misma en la administración pública y en las relaciones laborales en general en las que uno debe ejercer el poder de dirección y el otro está obligado a cooperar.

Al respecto, y luego de realizar una lectura íntegra y pormenorizada de las actuaciones, adelanto mi postura de desestimar el remedio procesal planteado por el demandado.

Tengo para mí que la decisión fue la adecuada, sin perjuicio de marcar que no se ha realizado un análisis pormenorizado de la situación llevada a conocimiento y decisión de la Magistrada y de que resulta un tanto acotada en lo que respecta a la fundamentación –por los tipos y modalidades de violencia que se perciben y el ámbito donde las partes desarrollan sus actividades laborales- pero estimo que las medidas adoptadas guardan relación con los hechos denunciados y han sido dictadas conforme a derecho, con la finalidad de brindar protección inmediata y eficaz a la denunciante y evitar que pudieran producirse hechos de mayor gravedad.

Y fundo ello en lo siguiente: véase que la Sra. N.I.P. ha recurrido a la Oficina de Violencia Intrafamiliar manifestando ser víctima de acoso y hostigamiento laboral por parte de su superior jerárquico, el Dr. A.G., quien es Director del Hospital donde la misma prestara servicios como licenciada en O.. Ante dicho requerimiento, la Sra. Jueza a cargo de dicha dependencia bien ha actuado al conceder el trámite correspondiente y avocarse a dar una respuesta inmediata con el objeto de brindarle la protección adecuada conforme el art. 22 de la Ley 26.485.

En este sentido, he sentado criterio en el A.I. N° 103/20 dictado en fecha 25/06/2020, en los autos caratulados “D.A. c/S.C. s/VARIOS (VIOLENCIA)”- Expte. N° 385- Año 2020, sosteniendo que ante denuncias de violencia -cualquiera fuere su índole- el Magistrado que la recepciona debe, necesariamente, adoptar las medidas que resulten pertinentes ante los hechos que se denuncian, más allá de la competencia que corresponda de acuerdo al tipo y modalidad de violencia que se invoque.

Y es que el objetivo que se persigue en este tipo de procesos lo constituyen, precisamente, la protección y la prevención. Así se ha expedido este Excmo. Tribunal de Familia en numerosos fallos, afirmando que en las causas en las que se denuncia una situación de violencia no se requiere de prueba fehaciente, sino que se tiende a neutralizar el conflicto existente y evitar que se produzcan hechos de

mayor gravedad que podrían llegar a ser irreparables, siendo suficiente la mera sospecha de un trato desigual entre las partes para la adopción de medidas protectorias. No obstante regir el principio de amplia libertad probatoria para acreditar los hechos denunciados, el testimonio de la víctima resulta de suma importancia siendo- en la mayoría de los casos- la única prueba directa del hecho (A.I. N° 206/20, 214/20, 248/20, 662/20, entre otros).

Por dichas razones comparto el criterio de la Sentenciante de encuadrar el reclamo efectuado por la Sra. P. en el marco de la Ley N° 26.485: "*Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres*" (ratificada por nuestra Provincia mediante Ley N° 1569/11), brindando de esta manera un contexto protectorio a los derechos de la persona que se encuentra en circunstancias desfavorables de especial vulnerabilidad, por hallarse afectada por cuestiones de violencia de índole laboral, conforme surge de las constancias de la causa. Y es que la misma normativa incluye como una modalidad de violencia, a aquélla que tiene lugar en el ámbito laboral contra las mujeres (art. 6, inc. c).

De la resolución en crisis se desprende que la Sra. Jueza interviniente ha tenido en cuenta dos indicadores para resolver en estos autos: 1) el relato efectuado por la víctima y, 2) el informe de riesgo elaborado por el Profesional en Psicología integrante del equipo técnico de la dependencia a su cargo. Si bien es cierto que podría haberse ordenado un informe social -no precisamente a los fines indicados por el recurrente- sino porque a través del mismo se obtiene un análisis situacional del caso concreto desde lo cotidiano y se trata de identificar las causas y características de la situación planteada, ello es facultativo del juez y no ordenarlo no invalida la resolución dictada pues, tal como lo adelantara precedentemente, en este tipo de procesos -caracterizado por la urgencia y cautelaridad- no se requieren de pruebas fehacientes sino que ante la mera sospecha o indicio de la existencia de la situación de violencia puesta a conocimiento de algún organismo del Estado (la Jueza con competencia en Violencia de Género, en el caso de autos), se debe poner en funcionamiento el mecanismo de protección legal, adoptando las medidas preventivas necesarias para garantizar la protección y asistencia a la víctima (conf. arts. 75 inc. 22, Constitución Nacional; de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención de Belem Do Pará). Lo contrario implicaría una tolerancia estatal a la violencia que se perpetúa contra la mujer o sostener el riesgo previsible que genera cierta situación social que se conoce y, frente al cual, la inacción estatal opera como efecto facilitador (cf. CIDH, Informe 54/01,"Maria Da Penha Maia Fernández. Brasil, del 16 de abril de 2001).

Debo analizar entonces los parámetros tenidos en cuenta por la jueza a-quo para llegar al decisorio impugnado. Nótese que del abordaje profesional realizado

por el Licenciado en Psicología Diego Flores surge en forma clara que nos encontramos ante una relación laboral, con violencia laboral, en el que la Sra. P. refiere padecer el tipo de violencia psicológica por parte de su superior jerárquico, manifestada a través del acoso y hostigamiento laboral perpetrados mediante la hostilidad verbal, llamadas telefónicas intimidantes y amenazas de índole laboral. El Profesional interviniente, quien al integrar el equipo interdisciplinario de la Oficina de Violencia Familiar cuenta con la formación pertinente en género y violencia, luego de evaluar el relato de la denunciante, ha concluido en la existencia de tal tipo de violencia entre las partes involucradas, valorando el riesgo como “medio” y “la gravedad” para la denunciante, teniendo en cuenta para ello los siguientes indicadores: desequilibrio de poder entre las partes, el posible aumento de la frecuencia y gravedad de la violencia, el temor y la vulnerabilidad de la víctima, argumentos válidos y suficientes para decretar una medida de protección en forma inmediata.

Al respecto, resulta dable señalar que el informe psicológico constituye un indicio de prueba válido toda vez que, a través del uso de los procedimientos y los conocimientos de la psicología, brinda un diagnóstico sobre la forma de ser de la persona a través del relato formulado por ésta y plantea una serie de indicadores de riesgo que inciden directamente en el dictado de las medidas, constituyendo el fundamento disciplinar que contribuye a la decisión judicial.

Ahora bien, no escapa al conocimiento de la Suscripta dos circunstancias decisivas invocadas por el recurrente: 1) los órdenes jerárquicos y 2) los cuestionamientos en la función específica de la actora.

Es cierto que en toda relación laboral existen órdenes jerárquicos, lo cual responde a una necesidad en la organización de todo grupo humano. La cuestión radica en como ejercer esa autoridad, cual es el concepto de “superior jerárquico” con el que se debe obrar para evitar estas situaciones narradas por la actora, por lo que me permito diferenciar dos conceptos muy básicos en este tipo de relaciones: ¿que es ser jefe y ser líder? Para un jefe, la autoridad es un privilegio concedido por su puesto de mando. Para un buen líder, en cambio, la autoridad es un privilegio solo si es una herramienta útil para la organización. El jefe hace suya la máxima de “yo soy el que mando aquí”; mientras que el líder encuentra su inspiración en la frase “yo puedo ser útil aquí”. El jefe atosiga al grupo y el buen líder se mantiene al frente, los guía y se compromete día a día. El jefe infunde temor, miedo, suele amenazar, y su equipo recela de él, le ponen buena cara cuando está cerca, pero le critican duramente cuando no está presente. El líder es una fuente de confianza, empodera a las personas, genera entusiasmo cuando trabaja, estimula al grupo reconociendo las buenas labores y el esfuerzo de sus miembros. El jefe precisa

obediencia ciega, el líder persigue que la motivación impregne a todos. En conclusión *“Si sientes miedo de tu superior, es un jefe corriente, si en cambio lo valoras y aprecias, tu superior es un líder”*. (Landolfi, Hugo, “La esencia del liderazgo”, Ediciones Dunken, Buenos Aires, Argentina, Año 2009).

Con todo ello quiero significar que por más diferencia jerárquica que exista en el ámbito laboral el trato debe desarrollarse en un marco de respeto y tolerancia, y no en un destrato, en una conducta que se convierta en una situación de violencia para quien se encuentra en un rango inferior, pues dichas actitudes en estos tiempos ya no pueden justificarse, no solo a la luz de la legislación vigente mencionada sino porque hace a los derechos humanos de los/las trabajadores/as.

Por otro lado, el demandado cuestiona el trabajo de la actora enumerando ciertas falencias en su labor, pero si así fuese debió realizar el trámite administrativo correspondiente (sumario, llamado de atención, suspensión, etc.) pero bajo ningún punto de vista denigrar, humillar, rebajar o “marcar la cancha como superior” utilizando mecanismos de confronte, pues para ello están los remedios idóneos en casos de empleados o dependientes que incumplan con responsabilidad sus tareas.

Así resulta que *“El acoso laboral o “mobbing” u hostigamiento laboral es un proceso que se desarrolla de manera continua, progresiva y de larga duración en el tiempo, cuyo objetivo o finalidad consiste, entre otros, en la exclusión de la persona trabajadora del universo laboral o en lograr que haga lo que se quiere, no es repentino ni casual, sino que tiene un motivo preponderante de quien ejerce tal inconducta. La violencia en el ámbito de las relaciones laborales se manifiesta en diferentes formas de maltrato, se relaciona con la utilización abusiva del poder para obtener como resultado concreto, mediante toda acción, conducta o inactividad ejercida o tolerada en el ámbito laboral por la parte empleadora, superiores jerárquicos o terceros que restringen la esfera de la libertad y constituyen un atentado a la dignidad, la integridad física, moral o sexual de la persona trabajadora”* (conf. Graciela Medina y Gabriela Yuba en “Protección Integral a las Mujeres” Rubinzal Culzoni, Ed. 2021, pag. 325).

Sin perjuicio de todo ello, resulta necesario recordar que las medidas urgentes de protección a la víctima tienen por objeto prevenir e impedir que la situación de riesgo denunciada continúe o se agrave. Así también, es dable señalar que nos encontramos ante un proceso de violencia cuyas medidas se caracterizan por su provisionalidad, por lo que para que sea viable cualquier tipo de modificación en el alcance precautorio, debe mediar un cambio en las circunstancias de hecho o de derecho pues, mientras se mantenga la situación fáctica, la medida debe conservar su eficacia (cfr. art. 202 Código Procesal Civil y

Comercial). Es decir, mientras la situación de indefensión, vulnerabilidad y peligro perdure, la medida subsistirá. En su caso, el accionado deberá acreditar que las circunstancias tenidas en cuenta al dictarlas han sido modificadas y que resulta viable, por tanto, ordenar su levantamiento.

En consecuencia, y virtud a las razones expuestas, estimo que la Sra. Jueza interviniente ha actuado conforme a derecho, priorizando el principio de tutela judicial efectiva y el derecho de la denunciante de vivir una vida libre de violencia (Art. 3, inc. a de la Ley N° 26.485), razón por la cual voto por la confirmación del decisorio en crisis y el consecuente rechazo del planteo recursivo efectuado por el denunciado.

V.- Costas: En cuanto a las costas de la presente instancia recursiva, considero deben ser soportadas por el recurrente, por resultar el mismo parte vencida, de conformidad a lo normado por el art. 68 del C.P.C.C., aplicable por remisión expresa del art. 36 del C.P.T.F.-

La Sra. Jueza, Dra. SILVIA G. CÓRDOBA, dijo:

Que habiendo la Sra. Jueza preopinante analizado el caso y la normativa aplicable a la petición planteada en autos, me adhiero con **MI VOTO** a los términos esgrimidos por la misma.-

Por las consideraciones expuestas, con el voto coincidente de las Sras. Juezas **Dra. VIVIANA KARINA KALAFATTICH** y **Dra. SILVIA G. CÓRDOBA**, de conformidad al art. 9 del Reglamento para el Funcionamiento del tribunal de Familia (conforme Resolución N° 178/20 del S.T.J.), en concordancia con el art. 33 de la Ley Orgánica del Poder Judicial,

EL EXCMO. TRIBUNAL DE FAMILIA,

RESUELVE: 1º) **NO HACER LUGAR** al Recurso de Apelación interpuesto por el Sr. A.M.G. en las páginas 39/42 y, en consecuencia, **CONFIRMAR** el Auto Interlocutorio N° 199/2020, dictado en fecha 16 de Diciembre del año 2020 (págs. 08/09), por los motivos expuestos en los considerandos.

2º) **RECOMENDAR** a la baja instancia fundar adecuadamente las resoluciones atento la exigencia que surge del art. 3 del C.C.C. y la materia específica de violencia de género cuyos tipos y modalidades exigen su justificación.

3º) **COSTAS** de la instancia recursiva a cargo de la parte perdedora -Sr. A.M.G.- (cfr. art. 68 del C.P.C.C.). **SE REGULAN LOS HONORARIOS PROFESIONALES** del Dr. Javier Antonio Filipigh, por haber actuado como Letrado Apoderado del Sr. A.M.G. en la interposición del recurso de apelación (págs. 39/42), en el **VEINTE POR CIENTO (20%)** de lo que se regulase en la baja instancia (conforme arts. 8, 13 y 15 de la Ley 512), y los del Dr. Roberto Ortiz, por haber actuado como Letrado Patrocinante de la Sra. N.I.P. en la contestación de los agravios (págs. 55/58), en el

TREINTA POR CIENTO (30%) de lo que se regulase en la baja instancia (conforme arts. 8, 13 y 15 de la Ley 512); en ambos casos, con más el IVA que corresponda, teniendo en cuenta la categoría tributaria de los obligados al pago.-

4º) REGÍSTRESE. NOTIFÍQUESE a las partes por Secretaría mediante correo electrónico y, **CUMPLIDO, VUELVAN** las actuaciones al Juzgado de origen, sirviendo la presente de atenta nota de remisión.

(ld).-

Dra. VIVIANA KARINA KALAFATTICH
Jueza
Excmo. Tribunal de Familia

Dra. SILVIA G. CORDOBA
Jueza
Excmo. Tribunal de Familia

ANTE MI:

Dra. Susana Isabel Apodaca
Secretaria Presidencia
Excmo. Tribunal de Familia

