

**Poder Judicial de Formosa**  
**Departamento de Informática Jurisprudencial**  
**Fallos Novedosos**

**Tribunal: Excmo. Tribunal de Familia**

**Auto Interlocutorio N° 562/21 - 24/06/21**

**Carátula: “P., N.I. s/Apelación - Juzgado de 1° instancia en lo Civil, Comercial y del Trabajo -Clorinda-”**

**Firmantes: Dras. Viviana Karina Kalafattich, Silvia Graciela Córdoba.**

**Sumarios:**

**VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES-VIOLENCIA LABORAL-LEY N° 26.485: RÉGIMEN JURÍDICO**

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°s. 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 actora 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).

**VIOLENCIA CONTRA LA MUJER-VIOLENCIA LABORAL-JEFE-LÍDER: CONCEPTOS; ALCANCES**

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: ¿qué 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.

### **VIOLENCIA CONTRA LA MUJER-MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA-CARÁCTER PROVISORIO : ALCANCES; EFECTOS**

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.

#### **Hechos:**

La actora realiza la denuncia por ser víctima de abuso de poder y violencia de género, por parte del Director del Hospital, donde se desempeña como obstetra.

El denunciado se considera que tiene autoridad para maltratar al personal que tiene a su cargo y denigrar a las mujeres porque está al frente de una institución pública. La víctima relata el maltrato recibido y las llamadas telefónicas intimidantes recibidas en forma constante, generando con ello un estrés laboral que la afecta en su rendimiento profesional como así también en su vida personal y social.