

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

**Tribunal: Excmo. Superior Tribunal de Justicia - Secretaría de Recursos.**

**Fallo N° 6161/23 - 12/10/23**

**Carátula: “P., M.A. s/Varios (Violencia de Género)”**

**Firmantes: Dres. Ariel Gustavo Coll, Ricardo Alberto Cabrera, Eduardo Manuel Hang, Guillermo Horacio Alucín, Marcos Bruno Quinteros.**

**Sumarios:**

**VIOLENCIA LABORAL - LEY 26.485 : COMPETENCIA**

Resulta aplicable la Ley N° 26.485 denominada “Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales”, a la cual adhirió la Provincia de Formosa mediante la Ley Provincial N° 1569/11, en todos sus términos; sin que a la fecha se haya legislado sobre el procedimiento, por lo que, en términos generales, corresponde respetar los lineamientos que, en materia de competencia prevé la citada normativa nacional.

Por ello, teniendo en consideración que el artículo 22 de la Ley N° 26.485 establece la competencia prescribiendo categóricamente que: “Entenderá en la causa el/la juez/a que resulte competente en razón de la materia según los tipos y modalidades de violencia de que se trate...”, en el supuesto planteado, quedando los hechos denunciados subsumidos en la modalidad de violencia laboral, la competencia corresponde al Tribunal del Trabajo.

**VIOLENCIA LABORAL - LEY 26.485 : COMPETENCIA; MEDIDAS PREVENTIVAS**

En el artículo 6 inciso “c” de la ley bajo análisis, expresamente se contempla la violencia laboral como “...aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”.

Sin desconocer lo novedoso de la situación planteada, urge la necesidad de articular conexiones institucionales dentro y fuera del Poder Judicial, para brindar desde la administración de justicia, respuestas satisfactorias de manera que, en lo sucesivo, se evite el peregrinar de sus víctimas por las oficinas públicas, siendo éste el fin buscado por la norma cuando establece en el artículo 22 segundo párrafo que, “... Aún en caso de incompetencia, el/la juez/a interviniente podrá disponer las medidas preventivas que estime pertinente.”, previéndose en el artículo 26 las precautorias urgentes que se pueden adoptar en cada caso en particular.

Por ello y haciendo hincapié en esto último, es necesario recomendar a los Magistrados y Magistradas que cualquiera sea su fuero o instancia, ante la recepción de denuncias de violencia, en alguna de las modalidades descriptas en la norma (artículo 6), se avoquen inmediatamente al dictado de aquellas medidas precautorias urgentes e impostergables que amerite el caso puesto en conocimiento, evitando cualquier tipo de demoras por razones que atañen a materias estrictamente procesales o jurisdiccionales.

**Fallo en extenso:**

REGISTRADA AL <b>TOMO 2023 FALLO 6161</b> del Libro de Sentencias
---

**FORMOSA, 12 de octubre de dos mil veintitrés.**

**VISTOS:**

Estos autos caratulados: “P., M.A. S/VARIOS (VIOLENCIA DE GÉNERO)”, Expte. N° 140 - Folio N° 125 - Año 2023, registro de la Secretaría de Recursos del Superior Tribunal de Justicia, venidos al Acuerdo conforme lo dispuesto por Presidencia en página 23; y

**CONSIDERANDO:**

Que vienen estas actuaciones a efectos de dilucidar la contienda negativa de competencia suscitada entre el Tribunal de Familia y Tribunal del Trabajo.

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

De los antecedentes que constituyen cabeza del presente legajo, agregados en páginas 3/4 vuelta, surge la denuncia presentada por M.A.P. ante la Oficina de Violencia Intrafamiliar (OVI) del Tribunal de Familia por hostigamientos y abuso de poder sufridos en el ámbito laboral por parte de un compañero de trabajo, a quien identifica como A.M.B., Jefe de recepción del hotel.

En detalle, surge que M.A.P. es empleada del hotel H.J. desde el 1 de diciembre de 2022, donde conoció a A.M.B. (en adelante AMB), con quien, en un primer momento habría tenido una buena relación de compañerismo, hasta que él le manifestó sus sentimientos y la intención de tener algo con ella, lo cual, ante su negativa, terminó causando enojo y una actitud esquiva para con la denunciante. Relata, que el hecho contundente ocurrió el 4 de agosto de 2023, cuando AMB habría ido a hablarle a la Subgerente del hotel, la Sra. L.A., y a todos los de la sección de Administración, acusándola, todo lo cual desencadenó en una situación de reproches y acusaciones por parte de la Sra. A. a puertas cerradas y que, pese a los intentos realizados, no pudo defenderse, causándole una descompostura que la llevó a retirarse del lugar de trabajo, para terminar en un sanatorio en donde quedó internada para ser asistida con suero y oxígeno. Posteriormente, su médico de cabecera -Dr. Enrique Gustavo Manera-, Psiquiatra, le recetó medicación e indicó reposo laboral por 30 (treinta) días por el ataque de pánico -acompaña los certificados en páginas 1/2-. Asimismo, al ser consultada por situaciones de violencia con el acusado, refiere textual “*sí, una vez me trató de putita*” (textual, página 04 vta.).

Que del informe psicológico situacional -Informe N° 579/23- (páginas 05/06), realizado por la Licenciada Raquel Argüello de la OVI, se exponen con más precisiones, según lo relata la denunciante, las diferentes situaciones de violencia laboral vivenciadas por M.A., concluyendo que “... *se pudo ver que se presentaron ciertos acontecimientos previos, que llevaron a su afectación en fecha 4/8/23, y que actualmente se encuentra medicada por el Dr. Manera y atendida por la Lic. Albornoz. ... se valora el presente caso de ALTO RIESGO,...*” (textual, página 06 -el resaltado nos pertenece-).

En página 9 se agrega el informe de la Directora de la OVI, Lic. Marta Portillo, acompañando la impresión de la comunicación mantenida mediante diferentes vías institucionales, tanto nacionales como provinciales, relativas a la temática de violencia laboral, como ser red-violencialaboral@trabajo.gov.ar y respecto de la comunicación mantenida con el Psicólogo Manuel Céspedes, de la Agencia Territorial Formosa, quien informa que a la fecha **no existe un protocolo de violencia laboral e informan que se encuentran ubicados en Av. 9 de Julio N° 609 y que su función es la de orientar y asesorar a el/la trabajador/ar y fiscalizar a las empresas dejando constancia en sus registros a fin de plasmarlos en un registro nacional, más no dictan medidas de protección** y, que en caso de requerir medidas cautelares, se debe recurrir a la Sala Laboral y/o a la Subsecretaría de Trabajo que funciona en el Monoblock.

Seguidamente, la Jueza del Tribunal de Familia, Dra. Silvia G. Córdoba, tiene por formulada la denuncia en los términos del artículo 6 inciso “c” de la Ley N° 26.485 -Protección Integral a las Mujeres-, adherida por la Ley Provincial N° 1569/11, conforme surge de todo lo expuesto, ya que se visualiza una relación asimétrica de poder, en la que el denunciado se posicionó respecto a la mujer en el binomio superior/inferior, resultando la denunciante víctima de violencia sistemática, la que se ejercía en el ámbito laboral; y, teniendo en cuenta que la actora solo busca el cese de los conflictos en el ámbito laboral y poder trabajar de manera pacífica, dispone remitir las actuaciones a la Presidenta del Tribunal del Trabajo, para que tome intervención en la causa, mandando copia a la Agencia Territorial Sucursal Formosa.

Recibido el expediente en el Tribunal del Trabajo, en página 11, la Presidenta, Dra. Claudia Patricia Cañete, previo informe de la Secretaria, Dra. Natalia A Suarez, respecto a que la Sra. P. no registra causas en las salas laborales y atento a que el Tribunal carece de facultades para disponer medidas cautelares como la requerida, resuelve devolver las actuaciones al Tribunal de Familia Sala -A V1-, con habilitación de días y horas.

En página 17 la Dra. Silvia A Córdoba mantiene su incompetencia con fundamento en precedentes de dictámenes del Ministerio Público Fiscal de Cámara, que entiende sustentan su postura, quedando así planteada la contienda negativa de competencia, la cual se habilita para su tratamiento, dada la urgencia que amerita el presente caso, sin perjuicio de advertir la ausencia de intervención del Agente Fiscal de turno, en los términos del artículo 75 inciso 1° de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

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

A su turno, el Sr. Procurador General, Dr. Sergio Rolando López, en cumplimiento de la vista conferida, mediante Dictamen N° 8.255/2023 (páginas 20/22 vta.), propicia que la competencia corresponde al Tribunal del Trabajo, al tiempo que hace hincapié en la necesidad de dar respuestas urgentes en casos como el presente, donde se evidencia una situación de alto riesgo para la denunciante.

Ingresando a la cuestión planteada, conforme surge del expediente y los informes que están a la vista, los hechos puestos a consideración a través de una denuncia formulada por quien resulta ser víctima de violencia laboral, sufrida en su ámbito de trabajo por parte de un compañero, de quien recibe continuos hostigamientos, son los que determinan el objeto de la pretensión y, por ende, sirven de pauta para establecer la competencia del Tribunal que toca intervenir.

El punto discutido se da en el marco de una relación de empleo privado; sin embargo, no habría una relación empleador-empleada entre la denunciante y el denunciado, aunque se manifiesta como una relación de superioridad por el cargo de A.M.B., respecto de M.A.P., conforme el rol que el primero cumple en el hotel, circunstancia que nos sitúa indefectiblemente en la legislación específica en la materia.

En esta línea, resulta aplicable la Ley N° 26.485 denominada "*Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales*", a la cual adhirió la Provincia de Formosa mediante la Ley Provincial N° 1569/11, en todos sus términos; sin que a la fecha se haya legislado sobre el procedimiento, por lo que, en términos generales, corresponde respetar los lineamientos que, en materia de competencia prevé la citada normativa nacional.

Por ello, teniendo en consideración que el artículo 22 de la Ley N° 26.485 establece la competencia prescribiendo categóricamente que: "*Entenderá en la causa el/la juez/a que resulte competente en razón de la materia según los tipos y modalidades de violencia de que se trate...*", en el supuesto planteado, quedando los hechos denunciados subsumidos en la modalidad de violencia laboral, la competencia corresponde al Tribunal del Trabajo.

En el artículo 6 inciso "c" de la ley bajo análisis, expresamente se contempla la violencia laboral como "*...aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, **estabilidad o permanencia en el mismo**, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, **incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral**".*

Que, sin desconocer lo novedoso de la situación planteada, urge la necesidad de articular conexiones institucionales dentro y fuera del Poder Judicial, para brindar desde la administración de justicia, respuestas satisfactorias de manera que, en lo sucesivo, se evite el peregrinar de sus víctimas por las oficinas públicas, siendo éste el fin buscado por la norma cuando establece en el artículo 22 segundo párrafo que, "*... Aún en caso de incompetencia, el/la juez/a interviniente podrá disponer las medidas preventivas que estime pertinente.*", previéndose en el artículo 26 las precautorias urgentes que se pueden adoptar en cada caso en particular.

Por ello y haciendo hincapié en esto último, es necesario recomendar a los Magistrados y Magistradas que cualquiera sea su fuero o instancia, ante la recepción de denuncias de violencia, en alguna de las modalidades descriptas en la norma (artículo 6), se avoquen inmediatamente al dictado de aquellas medidas precautorias urgentes e impostergables que amerite el caso puesto en conocimiento, evitando cualquier tipo de demoras por razones que atañen a materias estrictamente procesales o jurisdiccionales.

Que por ello y con las opiniones concordantes de los señores Ministros Dres. Ariel Gustavo Coll, Ricardo Alberto Cabrera, Eduardo Manuel Hang, Guillermo Horacio Alucín y Marcos Bruno Quinteros, se forma la mayoría que prescribe el artículo 25 de la Ley N° 521 y sus modificatorias y artículo 126 del Reglamento Interno para la Administración de Justicia, el

**SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA**

**RESUELVE:**

1º) Declarar la competencia del Tribunal del Trabajo, conforme artículo 22 primer párrafo de la Ley N° 26.485, para entender en la causa.

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

2º) Recomendar a los Juezas y Jueces del Poder Judicial que, en lo sucesivo cuando se reciban denuncias de violencia en alguna de las modalidades previstas en la Ley N° 26.485, se adopten las medidas precautorias urgentes sin demora alguna, aun cuando la competencia para intervenir en el principal, deba determinarse posteriormente (art. 22 segundo párrafo Ley N° 26.485)

3º) Remitir copia al Tribunal de Familia.

4º) Regístrese, notifíquese y cúmplase. Oportuna-mente, bajen las actuaciones al Tribunal del Trabajo.

}

**DR. ARIEL GUSTAVO COLL**

**DR. RICARDO ALBERTO CABRERA**

**DR. EDUARDO MANUEL HANG**

**DR. GUILLERMO HORACIO ALUCÍN**

**DR. MARCOS BRUNO QUINTEROS**