

"F.E.I. C/ PROCURACIÓN GENERAL DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA - S/ PRETENSION ANULATORIA - EMPL.PUBLICO".

Expediente n°: JU-2392-2022.

Registrada n° :

Junín, de mayo de 2023.

AUTOS Y VISTOS:

Los presentes actuados en ocasión del dictado de la sentencia definitiva; Y

RESULTANDO:

La pretensión promovida ostenta su génesis en la declaración de nulidad de la sanción disciplinaria que se le impusiera a la actora a raíz de la denuncia radicada el día 13/07/2018 por parte del Secretario general y Secretario gremial de la Asociación Judicial Bonaerense.

Asevera que el contenido de la misma consiste en el "maltrato, en dirigirse en forma denigrante, en negarse a enseñar o explicar, junto a la utilización de apodosos humillantes hacia el resto de sus compañeros; todas ellas conductas descriptas en la ley 13168 de violencia laboral".

Puntualiza que la misma ha desembocado en el sumario administrativo de rigor, en el cual se ha emitido en fecha 19/10/2021 el acto administrativo del que se persigue su nulidad, que fuere confirmado en fecha 21/02/2022; previo recurso de reconsideración articulado.

Fundamenta su requerimiento de invalidez del acto dictado por sendas circunstancias, entre las que menciona que carece de argumentos jurídicos que justifiquen la imposición de la sanción y que omite valorar las pruebas producidas por el agente público

Transcribe textualmente que el acto cuestionado se limita a manifestar: "...solicitó numerosas medidas de prueba, que fueron debidamente producidas y contempladas en el informe de la instrucción antes referido...III. que con su presentación y la prueba de descargo, la sumariada no ha logrado conmovier la imputación realizada..." (sic).

Añade que tampoco resulta congruente el mismo, cuando el órgano competente esgrime: "...debo valorar como atenuante la falta de antecedentes disciplinarios de la sumariada conforme surge del informe obrante a fs. 288 y vuelta (art. 37 Res P.G 1233/01)..."

Refiere que sin embargo al fallar, opta por la medida más gravosa, que contempla la sanción de 30 días sin goce de sueldo (art. 7 inc.D de la Ac. 3354 SCBA).

Menciona que en los considerandos de la resolución atacada, se enumeran las pruebas recabadas durante la instrucción administrativa, sin que exista una valoración correcta de aquellas, dejando a salvo de esa crítica al informe de sanidad que se transcribió textualmente en forma parcial.

Afirma que los informes agregados en las actuaciones administrativas, se realizaron en base a reuniones donde nunca había participado, y en las dos oportunidades en las que aún se encontraba en el laboratorio, nunca se le ha comunicado de la presencia del personal de Sanidad, ni en forma escrita ni oralmente, mientras que el último informe se realizó con posterioridad a su traslado a la

Fiscalía General informando las mismas denunciadas que se encontraban trabajando en forma excelente sin su presencia.

Esgrime luego que tales manifestaciones vertidas por aquellas carecen de objetividad e imparcialidad.

Con posterioridad, refuta sendas pruebas incorporadas al expediente por compañeros de trabajo y refiere que cinco declaraciones testimoniales han confrontado en sede administrativa el relato de los denunciados.

Considera, a su criterio, que la carente valoración de la prueba de descargo se traduce en una vulneración del debido proceso y la fragmentada prueba utilizada para motivar la sanción impuesta refleja cierta irracionalidad.

Enumera divergentes argumentos a los que se remite en homenaje a la brevedad, para ofrecer luego los medios probatorios tendientes a acreditar los hechos invocados como fundamento de su pretensión.

Culmina su requerimiento implorando el acogimiento de la última con la respectiva imposición de los gastos procesales a su contraparte.

Conferido el traslado pertinente, la Fiscalía de Estado se opone al progreso de lo pretendido negando la arbitrariedad y la incorrecta valoración probatoria efectuado por el órgano administrativo.

Asegura que inversamente, el Ministerio Público en el ejercicio de su potestad disciplinaria, ha valorado razonablemente el abundante material incorporado en el procedimiento sumarial, dictando el acto administrativo pertinente previa constatación de la transgresión al art. 10 inc. b del Ac. 3354 en cuanto dispone que "Se aplicarán las sanciones disciplinarias previstas en el artículo 7º apartado I en los siguientes supuestos:... b. Falta de respeto a los superiores y demás integrantes del Poder Judicial, auxiliares de la justicia, abogados, litigantes y público en general."

Señala que su conducta ha resultado, igualmente, violatoria del art. 11 inc. "d" del reglamento disciplinario invocado que establece que "Se aplicarán las sanciones disciplinarias previstas en el artículo 7º apartado II inciso a) en los siguientes supuestos: ... d. Inconducta grave."

Añade que el Procurador General ha analizado particularmente los testimonios incorporados, que acreditarían el destrato permanente que la agente pública dispensaba a sus compañeros.

Adiciona sendos argumentos para sostener su inversa posición; ofrece el expediente administrativo de rigor y requiere el rechazo de la pretensión anulatoria junto a la imposición de las costas causídicas generadas a su contraparte. Y

CONSIDERANDO:

Bien es sabido, que no existe duda alguna que la motivación es uno de los requisitos esenciales del acto (art. 108, 7647 por remisión del art.47 de la Resolución 1233/01 de la PGPBA) y cumple principalmente dos finalidades: que la Administración, sometida al derecho de un régimen republicano, dé cuenta de sus decisiones y que éstas puedan ser examinadas en su legitimidad por la justicia, en caso de ser impugnadas, permitiendo así una suficiente defensa de los afectados (cfr. SCBA, B. 58.112, "Benítez Centurión c. Municipalidad de la Costa").

Asimismo, el recaudo de suficiente motivación debe adecuarse, en cuanto a la modalidad de su configuración, a la índole particular de cada acto administrativo (cfr. CSJN, Fallos "Gonzalez Lima, Guillermo c. UNLP").

Ergo, resulta ser en el ámbito de las atribuciones discrecionales de la Administración es donde la necesidad de la presencia del elemento motivación del acto administrativo se incrementa (arg. CSJN, "Lema, Gustavo Atilio c. Estado Nacional").

Ello así toda vez que si bien no existen formas rígidas para el cumplimiento de la exigencia de motivación explícita del acto administrativo no cabe la admisión de fórmulas carentes de contenido, de expresiones de manifiesta generalidad o, en su caso, circunscribirla a la mención de citas legales, que contemplan sólo una potestad genérica no justificada en los actos concretos.

Analizado el acto de donde emerge la sanción disciplinaria, -de naturaleza correctiva- (art. 7 inc.1 d Acordada 3354 SCBA adoptada por el art.47 de la Resolución 1233/01 emanado de la Procuración General de la Provincia, que resulta ser el régimen formal y sustancial disciplinario de los integrantes de la estructura del Ministerio Público), se exterioriza una valoración fragmentada de los medios probatorios incorporados.

Ello así, puesto que la legitimidad -constituida por la legalidad y la razonabilidad-, en el supuesto de utilizarse sendas atribuciones discrecionales, resulta ser el principio que le brinda validez a los actos estatales y que permite a los órganos judiciales, ante un planteo concreto de parte interesada, verificar el cumplimiento de tal exigencia, sin que ello implique violación alguna al principio de distribución de funciones estatales (arg. CSJN, "Solá, Roberto y otros c. PEN", Fallos 320:2509).

Así entonces, dada la índole de las cuestiones involucradas en la causa, tanto la defensa del acto de administración efectuado por la Fiscalía de Estado al oponerse al progreso de la pretensión, invita a reseñar los aspectos principales que rodean al hostigamiento en el seno del ámbito laboral.

Según la OIT, el denominado "mobbing" resulta ser el hostigamiento en el trabajo por una o varias personas que ejercen presión psicológica extrema, continuada y sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Este fenómeno no resulta ser exclusivo del ámbito de las relaciones laborales privadas, habida cuenta que se la ha brindado tratamiento en el marco del contrato de empleo público (arg. Ivanega, Miriam M., "Mobbing, acoso y discriminación en el empleo público", LA LEY 2012- C, p. 826).

Esta última vertiente de configuración en lo que concierne al elemento subjetivo generador del acoso, ha forzado a la distinción entre tres variantes.

Cuando la conducta proviene, como en el asunto, de un superior jerárquico -vertical descendente-; cuando proviene de un subordinado -vertical ascendente- o cuando son los propios compañeros o pares del acosado los que realizan las conductas abusivas contra el empleado -horizontal-.

En paralelo, la dificultad probatoria que subyace del "mobbing" se revela en el seno de las relaciones jurídicas laborales habida cuenta de la existencia de divergentes situaciones habituales y propias que se suscitan en un ambiente de trabajo de otras conductas que sí constituyen acoso laboral, sea en el empleo público o privado.

Tampoco constituyen acoso las tensiones propias que puedan acaecer en ciertas situaciones debido al cúmulo de trabajo, o las posiciones desencontradas concernientes a determinada metodología de trabajo o el malestar que genere el acatamiento de las ordenes de servicio.

En efecto, la presencia de violencia laboral con las respectivas consecuencias configuradoras del "mobbing", requiere entonces la verificación de un reiterado y regular proceder perverso y además que tenga la finalidad de segregar o eliminar al acosado del grupo laboral.

Desde tal ángulo, cabe señalar que refleja cierta debilidad la prueba aportada para acreditar la continuidad y la reiteración de las circunstancias de maltrato, que de manera repetitiva y sistemática pusieran en peligro el empleo o degradara el clima laboral, independientemente de los momentos de tensión que podrían haberse configurado.

El trabajo, genéricamente considerado como un factor de esfuerzo, responsabilidad y ansiedad, forma parte de las vicisitudes normales de la vida (como los problemas familiares y económicos) donde pueden presentarse situaciones de evidente tensión entre el grupo humano.

Bien es sabido, que el Derecho Administrativo procurando la tutela de los derechos que protege y equilibrando la permanente tensión entre autoridad y libertad, desenvuelve su actividad en dos ámbitos. El primero de ellos resulta ser el procedimental que se efectúa en sede administrativa, con regulación legal propia e instrumental, en el cual la Administración actúa como parte y órgano decisor. El segundo lugar donde desenvuelve su accionar la Administración Pública resulta ser el procesal, en el cual aparece un tercero con notas de imparcialidad e independencia.

El procedimiento administrativo puede ser constitutivo o impugnativo y resulta ser siempre anterior, como en el asunto, al proceso judicial subsiguiente.

En efecto, la presunción de legitimidad del acto administrativo no implica que recaiga en la persona del afectado por sus efectos, la carga absoluta de destruir tal carácter o como en el asunto, en el agente que mantiene una relación controversial contra la organización estatal generada por una relación de servicio.

Por el contrario, resulta ser una carga de la Administración en el seno del proceso judicial, coadyudar a sostener que el acto administrativo emanado en su seno y cuestionado por el agente, ha sido dictado respetando los estándares de juridicidad imperantes.

Va de suyo entonces, que tal circunstancia se advierte dotada de fragilidad en el caso, toda vez que las circunstancias de modo, tiempo y lugar que contextualizaron los hechos que culminaron con la medida correctiva impuesta a F. e instrumentada a través del acto emanado del Procurador General en ejercicio de la función administrativa, resultaron ser antecedentes fácticos valorados sin tomar en consideración ciertos pasajes de los testimonios recabados luego del descargo que efectuara la funcionaria F..

Por ello, resultan insuficientes los elementos arrimados en sede administrativa, a fin de corroborar certeramente el hostigamiento continuo y reiterado, que exige la ley 13168, desde la persona de F. hacia subordinados en la escala jerárquica.

Cabe reiterar que la dificultad probatoria que genera el hostigamiento, desemboca en que la relevancia que adquiere la prueba testimonial a efectos que las fuentes esclarezcan la verdad jurídica objetiva a través de su declaración.

Sin dejar de reconocer el alcance de las declaraciones testimoniales de los denunciados en sede administrativo, estimo la existencia de numerosos pasajes testimoniales que demuestran la responsabilidad, el compromiso y el compañerismo de la actora en la estructura diseñada.

Esteban Pedernera (Fs. 247) manifiesta: "Cumpro en informar que no consta al suscripto la existencia de problemas que involucra los mencionados, licenciada E. F., Julieta González, César Guida y/o Natalia Ronci, como así tampoco me ha tocado presenciar en el habitual y frecuente trato laboral con los mencionados la existencia de trato descortés, utilización de seudónimos o calificativos denigrantes de parte de la licenciada F....".

En igual sentido ha declarado Luján a fs. 248 del procedimiento sumarial, donde la misma ha sostenido el desconocimiento acerca la existencia de problemas entre la licenciada F. y Julieta Gonzalez, Cesar Guida y/o Natalia Ronci, junto a que jamás ha presenciado situación alguna que le haya llamado la atención, ni ha oído la utilización de seudónimos o calificativos denigrantes respecto de Gonzalez, Guida y/o Rodriguez.

Abunda que su relación laboral y profesional, se ha caracterizado por su trato respetuoso y cordial. A fs. 249 Lizaso expone: "En lo personal y en lo laboral siempre he recibido un trato de excelencia por cada uno de ellos en las oportunidades que los convoque para desarrollar su labor específica en alguna investigación".

El testigo Crosetti al responder como era el trato de F. con sus compañeros Guida, Ronci y particularmente Gonzalez, manifiesta "absolutamente normal, de hecho a veces se acercaban a compartir un mate, la charla, normal.... No noté que hubiese nada anormal en la relación...nunca la escuche hablar con nadie de manera descalificadora, despectiva o poniéndose "por encima de".

La misma fuente, ante el interrogante si en algún momento la perito F. se ha negado a darle explicaciones con respecto a temas concernientes a su materia (genética) o aclaraciones respecto de temas que no eran conocidos por él o sus pares, afirma literalmente que: "No. Aparte más de una vez yo no lo entendía y me lo explicaba 700 veces" y que " E. más de una vez organizaba asados con gente del instituto y la Fiscalía, hacía las compras, armó un grupo de WhatsApp para organizar reuniones y que en la despedida del señor Tablada que no tiene recuerdo que se haya producido ningún incidente, que no tenía idea de que la señorita González se haya retirado la despedida o por qué motivos".

Asimismo, añade que la perito F., a pedido del fiscal general y la Fiscal Lizaso -con la que él testigo trabajaba-, interrumpió sus vacaciones para ponerse a trabajar en una pericia asegurando luego que la misma le parece una profesional excelente, que se ocupa y se preocupa de su trabajo y que, siempre está dispuesta y se brinda para la tarea que le pidan.

A fs. 274 del procedimiento administrativo sumarial, Matías Sciutto asegura que en ningún momento ha observado malos tratos de parte de la perito F. para con el resto de sus compañeros. "en un principio estaba E. Sola, luego cuando entró a trabajar la otra chica, estaban ambas. Sobre todo E. le enseñaba el trabajo al principio que después aprendió", agregando luego que estuvo en la fiesta despedida del señor Tablada y que no ha advertido que González estuviera pasándola mal.

En ocasión del testimonio de la fuente Escobar, esta última declara en sede administrativa que conoce a la perito F. en el año 2012 en el marco de las jornadas de la sociedad argentina de genética forense.

Refiere que la idea de la Procuración General de la Provincia de Buenos Aires era capacitar a todo el personal genetista administrativo pero que la única persona que ha realizado la capacitación ha sido E., sorprendiéndole que nadie más haya concurrido del laboratorio.

La misma fuente, licenciada en informática y en funciones en la Policía Judicial con sede en La Plata, indica que jamás ha observado malos tratos de la perito F. para sus compañeros de trabajo.

Inversamente sostiene, que las veces los ha presentado lo ha sido de una manera cordial y añadiendo luego que ella -por F.- invito a participar a César Guida de la capacitación.

Refiere que en el año 2015 se ha realizado la primera instalación del Software Genis en el laboratorio y se había realizado un asado donde ha visto un montón de gente que no conocía porque en el laboratorio solo vio a E., que hubo cordialidad entre todo el mundo, que se divirtieron y que el asado fue en la casa de la doctora Mollo.

Puntualiza que su última visita al laboratorio de esta ciudad tuvo por objeto capacitar sobre la última versión del software y, no había nadie trabajando, aseverando que César no sé interesaba en la capacitación del Genis.

Afirma que E. estaba a cargo de todo, del software Genis, del secuenciador.

Manifiesta que el programa se había vencido y que E. le comentó que envió un correo electrónico a Guida para que se ocupe de actualizarlo y nunca lo hizo.

Agrega que fue ella quien le sugirió a F. grabar las faltas de personal a sus puestos de trabajo habida cuenta que a la declarante le indignaba que personal del Ministerio Público no estuviera en sus puestos de trabajo cumpliendo con su tarea de tanta relevancia.

Vierte que, acerca que lo que ha visto Junín, no lo ha presenciado nunca, con una sola persona en el laboratorio y que ostenta una opinión de la perito F. excelente, que nunca escucho a alguno de sus colegas a hablar mal de ella, y que al contrario, entre ellos colaboran.

Concluye que E. tiene una forma de trabajar, muy dispuesta, permanente a resolver, a que las cosas salgan bien sin importar horarios porque ha vivido tal situación.

A su turno, la fuente señala Villar sostiene que con las personas que trabajan en el laboratorio con quién más tenía trato era con E., quien era quién solicitaba las mejoras y que tuvo contacto con Mirta Mollo que detuvo algunas mejoras estando de vacaciones la primera y que nunca ha advertido malos tratos de la parte actora hacia algún integrante del instituto.

Se vislumbran incorporados al procedimiento administrativo notas sugiriendo la recategorización de Julieta González por parte de E. a la Dra. Mollo y ciertos mensajes vía electrónica que exteriorizan una relación de amabilidad entre la primera y la parte actora.

Teniendo en cuenta la relevancia de los testimonios, como prueba infalible en los supuestos de hostigamiento laboral reiterado y constante, los cargos que representan en la estructura del Ministerio Público que ostentan los testigos, aún cuando trabajan fuera del laboratorio, reflejan la

objetividad de los mismos puesto que poseen cierto contacto frecuente no sólo con la parte actora sino también con los eventuales afectados por el "cáncer" de E. F..

Con meridiana claridad explica Eduardo García de Enterría que la autotutela declarativa de que se beneficia la Administración desplaza, pues, la carga de accionar a la otra parte, gravada con la necesidad de poner en movimiento una acción impugnatoria para destruir la eficacia inmediata que, por su sola fuerza, alcanzan las decisiones administrativas, pero esto no implica un desplazamiento paralelo de la carga de la prueba, carga esta última que con normalidad corresponde a la Administración, incurriendo en un vicio legal el acto que la desatiende en este supuesto".

En efecto, en estas hipótesis donde se investiga la "violencia laboral" se incrementa la envergadura de declaraciones testimoniales incorporadas en los procesos judiciales.

Así, aún cuando rige la carga para el actor de probar los hechos que invoca (art. 375 CPCCBA), al momento de evaluar las pruebas producidas en el asunto concreto, el órgano judicial no debe dejar de soslayar las circunstancias que rodean a este tipo de fenómeno social.

En efecto, sobre la base de las premisas desarrolladas, corresponde advertir que la actora ha producido prueba testimonial en el seno del procedimiento administrativo disciplinario luego de que se le ha brindado la oportunidad de ser oído en ocasión de su descargo.

Con respecto a los testimonios incorporados por requerimiento de la agente sancionada en sede administrativa, los mismos fueron objeto de una genérica y general valoración al emitirse el acto de autoridad criticado.

Asimismo, y sin perjuicio que la parte actora no ha reproducido la prueba habida cuenta de la contundencia de los fragmentos testimoniales hacia su persona y su grado de compañerismo en sede administrativa, a raíz de la carga probatoria dinámica, bien el estado podría haber reproducido en sede judicial los testimonios que sirvieron de sustento para la aplicación de la falta disciplinaria a la parte actora.

Sostiene Gordillo, la grave disminución del valor probatorio de las declaraciones testimoniales y la experiencia administrativa muestra incesantemente personas que ante la administración deponen en un sentido pero que al hacerlo judicialmente varía su declaración.

Ello así, toda vez que en lo que concierne al principio de la unidad de la prueba se ha sostenido que no basta tener en cuenta cada medio aisladamente, ni siquiera darle el sentido y alcance que realmente le corresponda, porque la prueba es el resultado de los múltiples elementos probatorios reunidos en el proceso, tomados en su conjunto.

En la apreciación de la prueba testimonial, el artículo 384 del CPCC exige que la valoración de la misma resulta ser por los principios de la sana crítica, siéndole totalmente lícito al mismo apreciar oportuna y justamente si los testimonios resultan relevantes para persuadirlo de la presencia del fenómeno en cuestión -violencia laboral psicológica constante y reiterada-

En definitiva los hechos controvertidos que determinaron la sanción en el ámbito del Ministerio Público; cuyos pilares de sustento resultan valorados fragmentadamente en la motivación, me fuerzan a sostener no sólo la ausencia de este elemento esencial, por la mecánica aplicación del principio del alcance de la duda hacia el trabajador estatal; sino, además, que en la hipótesis de

haberse llevado a cabo una contundente valoración, el tipo de sanción, resulta a todas luces desproporcionada.

Ello en virtud que existe en sede administrativa una valoración parcial de los testimonios recabados por las fuentes probatorias que impiden tener por acreditada la violencia laboral denominada "mobbing" configurado por el maltrato psicológico constante y reiterado (art.35 de la resolución 1233/01 del MPFBA, arts. 2, 6 y 10 de la ley 13168).

Así como en el ejercicio de la potestad disciplinaria no resultarían aplicables los principios liberales que inspiran al proceso penal, en el asunto se debe expanden por mandato del art.39 de la Const.Prov. los principios que rigen el constitucionalismo social a raíz que la relación jurídica dimana de la sanción disciplinaria a un trabajador por parte del empleador en virtud del contrato administrativo de empleo público (cfr. CSJN, "Guida", "Tobar").

En efecto, inverso temperamento haría desaparecer el indubio pro operario que caracteriza al derecho laboral en virtud de la inexistencia de certeza que vislumbro y que también exterioriza, la cuestionada motivación de la sanción correctiva impuesta en sede administrativa.

A fin de robustecer mi temperamento, es oportuno destacar que el legajo de la actora resultaba ser intachable y tal circunstancia hubiere ameritado tal vez, la imposición de alguna de las sanciones disciplinarias correctivas menores como el llamado de atención, la prevención o el apercibimiento previstas en el marco disciplinario que rige para los integrantes del Ministerio Público (art. 7 incs.1 a, b y c de la Resolución 1233/01).

Empero, el examen de su razonabilidad no superado del acto disciplinario, no implica que el suscripto reemplace al Ministerio Público en ejercicio de la función administrativa, habida cuenta que el control judicial de la función no resulta ser sustitutiva de tal porción de actividad que ostenta el órgano extrapoder (arg. Roa Restrepo, Henry c. Ministerio del Interior, Fallos: 344:1013).

Por ello, **FALLO:**

1. Acoger la pretensión anulatoria promovida por F.E.I. contra la Provincia de Buenos Aires (art.12 inc.1 del CPCA) y por ende, declarar la nulidad del acto base disciplinario de suspensión mensual (art. 53 inc.2 del CPCA) emitido por el Procurador General que impone a aquella la sanción sin goce de sueldo por el término de treinta días; y de la consecuente resolución dictada por el mismo órgano (art. 189 ult.parte de la Const.Prov.) que agotara la vía administrativa en virtud del recurso de reconsideración interpuesto por la aquí actora (arts.14 inc.A del CPCA, Resolución 1233/01 de la PGPBA).
- 2.- Imponer las erogaciones procesales a la parte demandada (art. 51 del CPCA).
3. Notifíquese (art.135 inc.12 del CPCC -por remisión del 77inc.1 del CPCA) y regístrese informáticamente.

Juan Bazzani

Juez

