

Causa N° 9322 “F. E. I. C/ Procuración General de la Suprema Corte de Justicia S/ Pretensión Anulatoria - Empleo público”

| | |
|-----------------------------|---|
| ÓRGANO | Juzgado en lo Contencioso Administrativo de Junín |
| FECHA | 24 de mayo de 2023 |
| MATERIA | Disciplinario |
| VOCES | Suspensión sancionatoria. Valoración de la prueba. Motivación del acto. Violencia laboral |
| HECHOS | <p>La actora promueve la declaración de nulidad de la sanción disciplinaria que se le impusiera a raíz de la denuncia de violencia laboral radicada por 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”. En el sumario administrativo, 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 entender que carece de argumentos jurídicos que justifiquen la imposición de la sanción y que omite valorar las pruebas producidas. El Juzgado hace lugar a la demanda y declara la nulidad de la sanción.</p> |
| DOCTRINA ESTABLECIDA | <p>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 “González Lima, Guillermo c. UNLP”).</p> <p>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</p> |

y sustancial disciplinario de los integrantes de la estructura del Ministerio Público), se exterioriza una valoración fragmentada de los medios probatorios incorporados.

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 segregarse 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.

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