



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires
Consejo de la Magistratura

*“2022. Año del 40º Aniversario de la Guerra de Malvinas.
En homenaje a los veteranos y caídos en la defensa de las Islas Malvinas y del Atlántico Sur”*

Buenos Aires, 13 de diciembre de 2022

RES. CM N° 288/2022

VISTO:

El expediente TEA A-01-00021843-6/2022 caratulado “S. C. D S/ M.R. S/ DENUNCIA (ACTUACIÓN TEA A-01-00020292-0/2022)” y, el Dictamen de la Comisión de Disciplina y Acusación N° 42/2022, y

CONSIDERANDO:

Que el 05/09/2022 la agente M.R. denunció a la Dra. M.L. y al Dr. D.G., Secretaria Judicial y Prosecretario Administrativo de la Secretaría Judicial de Coordinación y Seguimiento de Ejecuciones de Sanciones dependiente de la Presidencia de la Cámara de Apelaciones del fuero Penal, Penal Juvenil, Contravencional y de Faltas, respectivamente, por acoso laboral y violencia de género (ADJ N° 106174/22).

Que en primer lugar detalló que desde diciembre de 2021 fue designada desde el Cuerpo Móvil para cumplir funciones en la Secretaría Judicial de Coordinación y Seguimiento de Ejecuciones de Sanciones dependiente de la Presidencia de la Cámara de Apelaciones del fuero Penal, Penal Juvenil, Contravencional y de Faltas, a cargo de la Dra. M.L.

Que describió que la Secretaría trabaja dividida en grupos, especificó que ella fue asignada al grupo 2 a cargo de la Dra. V.H. y que “...durante el mes de diciembre y en adelante me encontré trabajando directamente con ella vía whatsapp y mail (...) en general sin mayores inconvenientes”, y aclaró que en diversas oportunidades mantuvo conversaciones con aquella sobre cómo gestionar algunos casos que implicaban “ciertas consideraciones”.

Que detalló “...en general con intercambios respetuosos, aunque con diferencias, hemos podido llegar a acuerdos sin mayores inconvenientes, en el entendimiento de que estábamos trabajando con personas que por el tipo de conflicto podían encontrarse en situación de riesgo y que tal situación siempre amerita una intervención adecuada y temprana (...) siempre hemos tenido un diálogo respetuoso y hemos podido resolver con desayunos de trabajo de por medio”.

Que puntualmente refirió a un suceso ocurrido el 25/03/2022, que se dio en razón de encontrarse a cargo de una causa por amenazas asignada por la Dra.



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires
Consejo de la Magistratura

“2022. Año del 40° Aniversario de la Guerra de Malvinas.

En homenaje a los veteranos y caídos en la defensa de las Islas Malvinas y del Atlántico Sur”

V.H.. Indicó que tras comunicarse con la denunciante, quien habría informado un hecho nuevo de violencia por parte del denunciando, dejó la constancia correspondiente “... con todo lo que me informó la denunciante, incluyendo este nuevo hecho de violencia...”.

Que respecto de ello, agregó que la Dra. V.H. se encontraba en uso de licencia compensatoria, por tanto no había podido firmar la constancia correspondiente, había dejado la directiva de que la firma quedaba a cargo del Dr. D.G.. Detalló que éste “...se negó a firmar la constancia por no cumplir con el modelo de ‘el primer contacto con la denunciante’ (...) a su vez por tratarse de una prórroga para que el acusado cumpla con las pautas de conductas impuestas por el juez la derivó a la Secretaria...” quien se comunicó con ella telefónicamente y le indicó que existía un modelo con la información a completar en el primer llamado a la denunciante.

Que en esa línea, narró que le manifestó a la Dra. M.L. que se encontraba impedida de cumplir con la directiva de atenerse al modelo “...ya que no podía dejar constancia del hecho nuevo de violencia que la denunciante me había informado puesto que no solo constituiría una injusticia epistémica del testimonio al recortar lo que la denunciante me estaba diciendo sino que además es ilegal recortar los testimonios de las víctimas en general y en particular de las víctimas de violencia de género (...) y que además intervenimos en un momento procesal muy sensible y complejo en el que hay que estar atento a la situación de la víctima para actuar con la debida diligencia...”.

Que agregó que la Dra. M.L. se comunicó telefónicamente con ella “...para pedirme que no informe el hecho nuevo de violencia y ante mis explicaciones reiteradas de por qué no lo informaba y por qué no podía cumplir con su directiva de seguir el ‘modelo’ se refugió en el argumento de que tal información podía perjudicar la situación procesal del imputado y que como ella es garantista y la que decide el contenido de las constancias y lo que yo debía informar era una orden que estaba decidida y que yo como subordinada tenía que obedecer”.

Que narró que al explicar los motivos por lo que no podía cumplir con esa directiva, la Dra. M.L. le informó que reasignaría la causa a otra persona y ella no lo objetó “...dado que no quería que me obliguen a hacer cosas ilegales, y porque ella es la Secretaria y por lo tanto la que toma las decisiones y que yo no podía más que aceptar su decisión puesto que me encuentro en una posición subordinada”.

Que narró que días después de este suceso, mantuvieron una reunión privada en la oficina de la Dra. M.L. durante la cual ésta le informó que le reasignaría tareas y debería encargarse de relevar dispositivos para varones que ejercen



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires
Consejo de la Magistratura

“2022. Año del 40º Aniversario de la Guerra de Malvinas.

En homenaje a los veteranos y caídos en la defensa de las Islas Malvinas y del Atlántico Sur”

violencia. Al respecto, detalló que tras varias reuniones con distintos dispositivos y los consecuentes informes orales brindados a la Dra. M.L., el 22/08/2022 tras dar un último informe y aportar sus observaciones, aquélla “...respondió que este no es un lugar de investigación (...) me dijo que no podía tener a la secretaria trabajando en eso, le ofrecí ocuparme yo misma de esta tarea, acto seguido me levantó la voz con cierto nerviosismo y me acusó falsamente que yo no quería trabajar y que no me quería en la Secretaría, me amenazó ‘con la Dra. H... tenemos todo anotado, ya sé cómo te manejas vos’...”.

Que sostuvo que respondió que no entendía de qué estaba hablando pidiéndole que por favor no le levantase la voz y aclarando que su intención no era incomodarla en su labor, tras lo cual la Dra. M.L. dio por finalizada la conversación.

Que vinculado a ello, puso de manifiesto “...atento a que me vi en la situación de tener que pedir una vez más a una funcionaria pública que no me levante la voz y atento a su tono y postura amenazante y acusaciones falsas sobre que yo no quiero trabajar, el día martes le informé mediante cuerpo móvil que para evitar hechos nuevos de violencia y acoso laboral me ponía a disposición de forma remota. Acto seguido me informó por wasap que a partir de ese día quedaba desafectada de mis tareas”.

Que sostuvo que la situación descripta generó una situación más de violencia de género y acoso laboral que perjudicaba su condición de trabajadora judicial, que desconocía su profesión y su capacidad de gestionar conflictos, y por tanto afectaba su salud.

Que por ello, solicitó se aplicasen las faltas enumeradas en el art. 15. 4, 15.5, 15.7 y 15.8 del Reglamento Disciplinario y se abriese el legajo correspondiente contra los Dres. M.L. y D.G., “por incumplimiento del deber de funcionario público en relación con la denunciante y por acoso laboral hacia una subordinada”.

Que además solicitó que desde el cuerpo móvil se le asignase de manera remota en la Secretaría para poder llevar a cabo la línea de trabajo en la que se encontraba trabajando. Por último, sostuvo que “...dada mi situación laboral anteriores se considere esta situación como una más de mobbing laboral y se actúe en consecuencia con las herramientas de las que dispone el Consejo de la Magistratura”.



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires
Consejo de la Magistratura

“2022. Año del 40° Aniversario de la Guerra de Malvinas.

En homenaje a los veteranos y caídos en la defensa de las Islas Malvinas y del Atlántico Sur”

Que el 05/09/2022 el Secretario de la Comisión de Disciplina y Acusación (CDyA) tuvo por recibida la denuncia y la puso en conocimiento de la Presidenta de esa Comisión. (PRV N° 2970/22; ADJ N° 106339/22).

Que el 06/09/2022 se dio vista de las actuaciones a la Presidencia del CM y a las Consejeras integrantes de la Comisión. (ADJ N° 106882/22; 106883/22 y 106898/22)

Que el Secretario de la Comisión notificó a la denunciante mediante correo electrónico dirigido a la casilla constituida por aquella, que debía ratificar la denuncia en los términos del art. 22 del Reglamento Disciplinario del PJCABA (Res. CM N° 19/2018) -ADJ N° 106893/22 y 112170/22-.

. Que el 20/09/2022 el denunciante compareció ante la Secretaría de la CDyA y ratificó la denuncia (ADJ N° 112878/22)

Que en igual fecha el Secretario de la Comisión, mediante MEMO N° 19457/22 solicitó al Departamento de Mesa de Entradas del CM que tuviera a bien formar expediente en las actuaciones caratuladas “SCD s/ DENUNCIA ACOSO LABORAL (ACTUACIÓN TEA A-01-00020292-0/2022)”. Ello fue cumplido en la misma fecha conforme se desprende de la NOTA N° 4565/22 del Departamento de Mesa de Entradas.

Que el 28/09/2022, en cumplimiento a lo dispuesto por la Comisión de Disciplina y Acusación, el Secretario solicitó al Director General de Supervisión Legal de Gestión y Calidad Institucional que informase si la agente M.R. continuaba asignada a la Secretaría Judicial y, en ese caso, detallara el horario y las tareas asignadas y/o las razones del cese de la asignación. Asimismo, en virtud de que la denuncia en trámite estaba encuadrada por la denunciante en los términos de la Ley N° 1225, solicitó expresamente se resguardase la identidad de los involucrados (MEMO N° 20116/22)

Que el 12/10/2022 el Director General de Supervisión Legal, Gestión y Calidad Institucional remitió un informe elaborado en forma conjunta con la Jefa de la Oficina de Coordinación del Cuerpo Móvil y Pases del PJCABA, en respuesta a la consulta efectuada por la Comisión (MEMSAGYP N° 21111/22).

Que de la información remitida, se desprende que el Gabinete de Acompañamiento Terapéutico del Departamento de Desarrollo Humano elaboró un informe relativo a la agente M.R. (ADJ N° 122519/22).



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires
Consejo de la Magistratura

“2022. Año del 40º Aniversario de la Guerra de Malvinas.

En homenaje a los veteranos y caídos en la defensa de las Islas Malvinas y del Atlántico Sur”

Que a su vez, se acompañó copia de las Res. N° 625/2009, 890/2010, 303/2011, Res. Pres. N° 355/2012, 666/2012, 1059/2012, 1107/2012, 153/2013, 930/2014, 184/2016, 1389/2016, 156/2018, 1000/2019, 1153/2021, 618/2022, 881/2022 y Res. FG N° 64/2014, vinculadas a la situación de revista de la agente M.R.

Que también se adjuntó una serie de correos electrónicos intercambiados entre las autoridades del Cuerpo Móvil del Poder Judicial y la agente M.R. relacionadas a pedidos de licencia, certificaciones, inasistencias a reuniones pautadas y diversos requerimientos de la agente los cuales, a criterio de quienes suscribieron el informe, demostrarían que M.R. incurrió en diversas faltas disciplinarias en los términos del Reglamento Disciplinario del PJCABA.

Que el 14/10/2022 M.R. remitió vía correo electrónico la denegatoria de licencia por violencia laboral que habría solicitado mediante TEA, con el fin de que esta Comisión interviniese “...ya que en la licencia informe el número de TEA que se encuentra tramitando por ante su comisión en relación con la violencia laboral”. Dejó constancia de que lo informaba en tiempo oportuno para que la Comisión pudiese intervenir “...y que no constituya un hecho más de violencia laboral e institucional su denegatoria” (ADJ N° 124875/22).

Que el 18/10/2022 M.R. solicitó que se revisase la licencia por violencia laboral solicitada oportunamente de acuerdo al CCT, requirió una respuesta institucional a la brevedad sin la que se vería obligada a informar hechos nuevos de violencia laboral, institucional y de género ante la Comisión de Disciplina, además de sostener que debería darse por despedida atento al tiempo transcurrido (ADJ N° 124875/22).

Que en este estado intervino la Comisión de Disciplina y Acusación emitiendo el Dictamen N° 42/2022.

Que en orden a lo previsto por el inc. b) del art. 75 del Reglamento Disciplinario (Res. CM N° 19/2018), la CDyA manifestó que correspondería proponer a este Plenario la desestimación de la denuncia.

Que ello así por cuanto el contenido de la presentación de la agente M.R. evidencia exclusivamente su desacuerdo con la organización del trabajo en la Secretaria Judicial de Coordinación y Seguimiento de Ejecuciones de Sanciones dependiente de la Presidencia de la Cámara de Apelaciones del fuero Penal, Penal Juvenil, Contravencional y de Faltas y las instrucciones para la elaboración de los informes impartidas por los superiores jerárquicos de dicha dependencia, la Dra. M.L. y el Dr. D.G.



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires
Consejo de la Magistratura

“2022. Año del 40º Aniversario de la Guerra de Malvinas.

En homenaje a los veteranos y caídos en la defensa de las Islas Malvinas y del Atlántico Sur”

Que así, se destacó en el dictamen que M.R. formuló denuncia ante la Comisión contra M.L.y D.G. por acoso laboral y violencia de género. En tal sentido, la denunciante aduce haber sido víctima de maltrato laboral en cuanto a las consideraciones que le efectuaron sus superiores respecto del modo de ejecución de su trabajo y el tono utilizado para ello, calificándolo como violento.

Que puntualmente, la denunciante pretendió que su superior jerárquico inmediato, el Dr. D.G., firmase constancias confeccionadas por ella que no eran acordes a los modelos establecidos en la dependencia, y aquél se habría negado. Asimismo, en punto a la acusación recaída sobre la Dra. M.L., M.R. habría insistido en incorporar hechos nuevos a los informes que producía, excediéndose en los modelos establecidos por la jefatura, lo cual era una directiva impartida por la titular del área dentro del marco de sus responsabilidades y funciones a cargo del área.

Que aunado a ello, la denunciante se agravió porque fue asignada a otra causa diferente a la que venía trabajando al no haber acatado las órdenes impartidas por la Dra. M.L., con quien posteriormente mantuvo una reunión privada a los efectos de coordinar el trabajo y dicha reunión fue reputada por la denunciante como subida de tono.

Que consideró inviable trabajar en dicho ámbito si las situaciones de violencia no eran controladas y solicitó mantener la modalidad “home office” a los efectos de evitar la reiteración de situaciones que calificó como violentas.

Que sostuvo la CDyA que tales circunstancias, por principio general, no habilitan la apertura de un procedimiento disciplinario.

Que para así decidir, en primer lugar cabe referirse a la normativa aplicable en la temática de acoso laboral.

Que con tal sentido, se señaló que el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo -ratificado por la Argentina, mediante la Ley N° 27580- prevé que la expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo comprende “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”, Por su parte, “la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género,



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires
Consejo de la Magistratura

“2022. Año del 40º Aniversario de la Guerra de Malvinas.

En homenaje a los veteranos y caídos en la defensa de las Islas Malvinas y del Atlántico Sur”

o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”.

Que, a su vez, la Ley N° 26485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, define en su art. 4° a la violencia contra las mujeres como “...toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes”.

Que en ese orden de ideas, dicha normativa establece en su art. 6° modalidades de la forma en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en distintos ámbitos, puntualmente el inc. c) define la violencia laboral contra las mujeres 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”. Cabe destacar que la Ciudad Autónoma de Buenos Aires adhirió a la normativa aludida mediante la sanción de la Ley N° 4203

Que en esa línea, la Ley N° 1225 cuyo objeto es prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral del sector público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en su art. 2 define a la violencia laboral como "... las acciones y omisiones de personas o grupo de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en forma sistemática y recurrente, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de un trabajador/a, mediante acoso sexual, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y/o social...".

Que en punto al maltrato psíquico y social, la norma dispone en su art. 4 que se entiende por tal "... la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, uso deliberado del poder, abuso verbal, intimidación desprecio y crítica..." y define con carácter enunciativo acciones ejercidas contra el trabajador que pueden entenderse como tal: Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento. b) Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/a de sus compañeros/as o colaboradores/as más cercanos/as. c)



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires
Consejo de la Magistratura

“2022. Año del 40° Aniversario de la Guerra de Malvinas.

En homenaje a los veteranos y caídos en la defensa de las Islas Malvinas y del Atlántico Sur”

Prohibir a los empleados/as que hablen con él/ella. d) Obligarlo/a a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal. e) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización. f) Asignarle misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar. g) Encargarle trabajo imposible de realizar, o tareas que estén manifiestamente por encima o por debajo de su preparación y de las exigencias del cargo que ocupe, o no asignarle tarea alguna. h) Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto. i) Promover su hostigamiento psicológico. j) Amenazarlo/a repetidamente con despido infundado. k) Privarlo/a de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos. l) Obstaculizar y/o imposibilitar el ascenso del empleado/a de manera infundada y/o arbitraria. m) Extender el horario laboral, inclusive mediante habilitación de día y hora, por motivos infundados y/o arbitrarios. n) Gritar, insultar o tratar de manera ofensiva al personal de inferior jerarquía. o) Negar cursos de capacitación o actualización que son concedidos a otros empleados en situaciones similares. p) Negar en forma injustificada y repetida permisos a los que tiene derecho. q) Crear dificultades cotidianas que dificulten o imposibiliten el normal desempeño. r) Efectuar amenazas de acudir a la fuerza física.

Que la norma define en su art. 6 "Se entiende por acoso a la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras, gestos, bromas, o insultos en razón de su género, orientación sexual, ideología, edad, nacionalidad u origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas, situación familiar, social, económica, o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo".

Que dictaminó la Comisión competente que considerando tales definiciones dadas por la normativa aplicable en que pretende ampararse la aquí denunciante, surge claramente que de las circunstancias descriptas en su denuncia no puede inferirse que existió en su contra acoso o violencia laboral y/o violencia de género.

Que ello así toda vez que, tal como se desprende de la normativa citada, para que una conducta desplegada por un superior jerárquico sea considerada mobbing es preciso que aquélla sea desplegada en forma sistemática y recurrente, situación que no se verifica en la denuncia sub examine. Sentado ello, independientemente que solo un hecho puede ser calificado como acoso laboral, de acuerdo al estándar convencional, no puede soslayarse que del relato de la denuncia se desprende que lo que ocurrió, en caso de haber sucedido, fue meramente una diferencia de criterio entre las autoridades del área y una de las agentes referida a la forma de realización de una de las tareas asignadas.



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires
Consejo de la Magistratura

“2022. Año del 40° Aniversario de la Guerra de Malvinas.

En homenaje a los veteranos y caídos en la defensa de las Islas Malvinas y del Atlántico Sur”

Que dicho de otro modo, es justo resaltar, a criterio de la CDyA, que si bien la denunciante alude haber sido víctima de violencia de género en el ámbito laboral, del análisis de los hechos no puede concluirse que ello haya ocurrido. Ello así pues la discusión relatada por M.R. en que funda su acusación no representa una acción que pueda encuadrarse en la definición de violencia laboral o de género, así como tampoco se evidencia que haya existido un hostigamiento psicológico contra aquélla a efectos de lograr su exclusión laboral.

Que a ese respecto, puede entenderse que dicha discusión se trató meramente de un intercambio de opiniones respecto del trabajo desarrollado en la Secretaría, que puede haber escalado por la diferencia de criterio respecto a la resolución de la causa.

Que en otro orden de ideas, sostuvo la CDyA que la acusación contra el Dr. D.G. no encuentra sustento ni puede interpretarse como una situación violenta respecto de la denunciante, toda vez que aquél es quien imparte las indicaciones y firma las constancias respectivas, con la responsabilidad que ello implica. Es decir, la negativa a firmar el informe producido por M.R. que no cumplía con las formalidades exigidas por la dependencia no representa un hecho de violencia sino el cumplimiento de las funciones del denunciado.

Que en ese sentido, se advierte que la actitud de D.G. no merece reproches en tanto ante la situación acaecida, se limitó a informar y trasladar el tema a la titular de la dependencia para que lo resuelva.

Que vinculado a ello, no puede considerarse dicha negativa como acoso laboral o una acción orientada a perjudicar a la denunciante en su condición de trabajadora judicial, siendo que por las propias funciones de la dependencia debía seguirse un esquema de trabajo determinado, tal como se lo habrían explicado sus superiores jerárquicos a M.R. con carácter posterior.

Que en resumen, manifestó la Comisión que resulta evidente que ninguna de las situaciones descritas por la denunciante encuadran dentro de las definiciones de violencia de género o violencia laboral sostenidas por la normativa vigente aplicable reseñada.

Que así, de los elementos reunidos en el caso sub examine y del relato realizado por la denunciante, a criterio de dicha CDyA, no se desprende que alguna de las conductas atribuidas a los funcionarios M.L. y D.G. configuren faltas administrativas previstas en el Reglamento Disciplinario del PJCABA merecedoras de reproche o que encuadrasen en alguna de las conductas delineadas por el Convenio N°



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires
Consejo de la Magistratura

“2022. Año del 40° Aniversario de la Guerra de Malvinas.

En homenaje a los veteranos y caídos en la defensa de las Islas Malvinas y del Atlántico Sur”

190 OIT, la Ley 26485 y Ley N° 1225 y puedan ser subsumidas, a su vez, en alguna de las faltas disciplinarias tipificadas en los arts. 69, 70 y 71 del Reglamento Disciplinario del PJCABA.

Que para arribar a dicha conclusión, se tuvo especial consideración al informe remitido a la Comisión por el Director General de Supervisión Legal, Gestión y Calidad Institucional y la Jefa de la Oficina de Coordinación del Cuerpo Móvil y Pases del PJCABA, del que no se desprende ningún elemento que haga vislumbrar una situación de acoso laboral por parte de los denunciados sino que, por el contrario, dan cuenta de una serie de conductas por parte de la agente al momento de asignarle tareas y acatar las órdenes impartidas por sus superiores jerárquicos.

Que, por último, es preciso aclarar que la Comisión descartó cualquier recomendación tendiente a acercar las posiciones de las partes, toda vez que del informe del Gabinete de Acompañamiento Terapéutico del Departamento de Desarrollo Humano surge que la agente denunciante vedó esa posibilidad al manifestar que no tiene voluntad de tener un encuentro con las personas a las que denunció. Con lo cual, no resultó viable una solución alternativa, ante la negativa de M.R. de querer participar y la imposibilidad de este órgano de obligarla a ello.

Que por consiguiente de todo lo hasta aquí expuesto, en consonancia con lo estipulado por el art. 75 inc. b) del Reglamento Disciplinario del PJCABA, se propuso a este Plenario, la desestimación de la denuncia y el archivo de las actuaciones.

Que el Plenario de Consejeros por unanimidad de votos, comparte en todos sus términos los criterios esgrimidos por la Comisión de Disciplina y Acusación en el Dictamen CDyA N° 42/2022.

Por ello, y en ejercicio de las atribuciones conferidas por el art. 116 de la Constitución de la Ciudad, la Ley N° 31, y sus modificatorias, el Reglamento Disciplinario del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Resolución CM N° 19/2018),

**EL CONSEJO DE LA MAGISTRATURA
DE LA CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES
RESUELVE:**

Artículo 1°: Desestimar la denuncia interpuesta por M.R. y archivar las presentes actuaciones, por las razones expuestas en los considerandos de la presente resolución.



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires
Consejo de la Magistratura

“2022. Año del 40º Aniversario de la Guerra de Malvinas.

En homenaje a los veteranos y caídos en la defensa de las Islas Malvinas y del Atlántico Sur”

Artículo 2º: Regístrese, comuníquese a la Secretaría de la Comisión de Disciplina y Acusación y por su intermedio a los interesados, publíquese en la página de Internet oficial del Consejo de la Magistratura (www.consejo.jusbaires.gob.ar), y oportunamente, archívese.

RESOLUCIÓN CM N° 288/2022



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires
Consejo de la Magistratura

FIRMAS DIGITALES

