



Buenos Aires, 12 de marzo de 2025.

RESOLUCIÓN CDyA N° 2/2025

VISTO:

La actuación TEA A-01-00002489-5/2025 caratulado “S. C. D. S/ [REDACTED] S/ AVERIGUACIÓN DE CONDUCTA (CF. LEY 1225 Y 6083, Y REGLAMENTO DISCIPLINARIO RES. CM. N° 19/2028)”, y

CONSIDERANDO:

Que el 27/12/2024 la titular del Juzgado de Primera Instancia N° 12 del fuero Contencioso Administrativo, Tributario y de Relaciones de Consumo, Dra. Alejandra Petrella, remitió a la Presidencia de la Comisión de Disciplina y Acusación (en adelante, CDyA), en sobre cerrado, una nota en la que relató que funcionarios de ambas secretarías del referido tribunal pusieron en su conocimiento hechos graves relacionados con el agente [REDACTED] que la obligaron a solicitar que se tome la medida inmediata de su separación del cargo -sin perjuicio de las actuaciones que luego lleve adelante esta Comisión- debido a su deber “*como titular del ámbito de trabajo, de preservar la integridad de todos cuantos se desempeñan en él, y particularmente las mujeres*”.

Que, al respecto, la magistrada agregó que entendía, sin que ello implique prejuzgamiento alguno, que las conductas del agente denunciado “*fueron reñidas con el decoro, resultaron ofensivas, lesivas de la integridad y han incomodado a personas cuya seguridad debo preservar; comportamientos inadmisibles que impiden la continuidad del mismo en este ámbito y cuya escalada desconozco es por lo que solicito su separación a fin de evitar males mayores*”.

Que, finalmente, hizo saber que su presentación tenía carácter reservado y que constituía “*un informe preliminar realizado con fundamento en los arts. 1, 6, 7, 8, 9 y 10 de la Ley 1225 y el Libro Tercero (arts. 71, 72 y 75) de la res. 19/18, quedando a disposición para ampliar la presente denuncia así como ofrecer las pruebas pertinentes en el momento procesal oportuno*” (ADJ N° 209993/24 y 210127/24).

Que, seguidamente, el Presidente de la CDyA, tras ponderar los hechos denunciados, en uso de las facultades otorgadas por el artículo 42 inciso 4 de la Resolución CM N° 221/19, recomendó a la Presidencia del Consejo de la Magistratura hacer lugar a lo solicitado por la Dra. Petrella y disponer, con carácter urgente, la separación preventiva del cargo del



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

agente [REDACTED], hasta tanto se expida la CDyA al respecto. Ello así, con el fin de garantizar un ambiente sano de trabajo y sin que dicha medida importe prejuizgamiento alguno (PRV N° 8833/24 y ADJ N° 210565/24).

Que, compartiendo dicho criterio, el mismo día, la Presidencia del Consejo de la Magistratura, mediante Resolución Presidencia N° 1379/2024, dispuso la separación preventiva de su cargo al agente J.A.L. (ADJ N° 211759/24).

Que el 30/12/2024 la funcionaria [REDACTED], por indicación de la jueza denunciante, remitió a la CDyA un acta labrada en esa fecha *“con relación a los sucesos ocurridos en el juzgado y vinculados al agente [REDACTED]”* (ADJ N° 211986/24). De ese documento surge que, en presencia de los/as funcionarios/as del Juzgado, [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED], la magistrada informó al agente denunciado sobre los hechos que llegaron a su conocimiento y que aquél le *“refirió que sus acciones respondieron a “chistes” y justificó que nunca nadie le advirtió que frene con dicho accionar, ni le hizo saber que debía pedir disculpas”*. A su vez, se desprende que se anotició a [REDACTED], de lo resuelto en la Resolución de Presidencia CM N° 1379/2024, la que se le envió a su dirección de correo electrónico oficial (ADJ N° 211973/24).

Que la Secretaría de la CDyA citó a la Dra. [REDACTED], en los términos del artículo 22 del Reglamento Disciplinario del Poder Judicial de la CABA, aprobado por la Resolución CM N° 19/2018 (en adelante, Reglamento Disciplinario PJCABA), con el objeto que ratificara la denuncia presentada, lo cual aconteció el 03/02/2025 (ADJ N° 212005/24 y 15550/25).

Que, en dicha oportunidad, la referida jueza presentó una nota en la que cumplimentó cada uno de los requisitos exigidos en el artículo 20 del Reglamento Disciplinario del PJCABA. En efecto, con detalle, relató los hechos que la motivaron a presentar la denuncia y a solicitar el apartamiento del cargo del agente [REDACTED]- los cuales encuadró en los artículos 1, 6, 7, 8, 9 y 10 de la Ley N° 1225 y en el Libro Tercero (artículos 71, 72 y 75) de la Resolución CM N° 19/2018.

Que puntualizó que el 27/12/2024 funcionarios de su juzgado, [REDACTED] y [REDACTED], le manifestaron que la agente [REDACTED], le expresó al segundo de los mencionados que *“en diversas ocasiones había sido ‘intimidada’ por el agente [REDACTED] con frases molestas, con chats de Whatsapp fuera de lugar, con fotos inapropiadas, que ello acontecía aproximadamente desde hacía un año, respecto de lo cual no había dicho nada”* y que *“el día anterior había recibido un dibujo que consideró a todas luces ofensivo -un miembro viril masculino- y dado*



que ella guardó silencio, el agente denunciado le preguntó varias veces 'si lo había visto', dato que no solo le interrogó por chat sino también personalmente abordándola en el pasillo del tribunal"

Que continuó afirmando que la agente [REDACTED]. "amedrentada porque no sólo se sintió agraviada sino que además refirió sentir temor ante tales conductas- decidió poner en conocimiento de tal situación a su superior -[REDACTED]- quien inmediatamente puso el hecho en conocimiento de los superiores jerárquicos...". Sobre ello, la Dra. [REDACTED] reseñó que "atento el tenor de lo acontecido entendí que la conducta podría encuadrar en los parámetros de la Ley 1225 y decidí poner los hechos en conocimiento inmediato del Consejo. Fue allí cuando raudamente la comisión de Disciplina y la Presidencia decidieron preventivamente apartar del cargo al agente en cuestión" y aclaró que la "la situación fue abordada con los debidos cuidados atento tratarse de cuestiones sumamente sensibles. Incluso, previo a interponer la presente denuncia el tema fue tratado por el equipo de trabajo (la suscripta, los funcionarios de ambas secretarías y la privada) a fin de evaluar la mejor forma de tratar la situación acaecida".

Que la magistrada explicó que los hechos relatados sumados a "conductas anteriores que fueron relatadas por el Secretario y los Prosecretarios, al igual que las otras conductas advertidas por la suscripta a lo largo de los años -comentarios desafortunados, actitudes machistas, conductas de bullying a compañeras y hasta poca empatía e integración con el equipo de trabajo-", la motivaron, además de a presentar la denuncia, a requerir la realización de una junta médica "a fin de que se evalúe al Sr. [REDACTED] y eventualmente se le pueda aconsejar y/o sugerir algún tipo de tratamiento y/o acompañamiento para mitigar dichas conductas que son nocivas para el ámbito de trabajo, pero, en definitiva también lo son para él...".

Que resaltó que "la decisión de solicitar apartarlo del cargo fue tomada no solamente habiendo escuchado a la damnificada y a los funcionarios, sino también a otros compañeros de trabajo cuyos argumentos me persuadieron a considerar que las 'molestias' que causaba el citado agente eran particularmente a las chicas, y que no podía seguir tolerando esas actitudes en mi juzgado ya que mi obligación como cabeza de equipo es proteger la integridad de quienes trabajan conmigo, reitero, especialmente las mujeres. Solo a título de ejemplo señalo que una de las empleadas del juzgado que padece una discapacidad fue maltratada en diversas ocasiones por él; otra, criticada con comentarios machistas de manera asidua; y otras -tal vez con más carácter- luego de haber sido molestadas y al haberle tenido que poner un freno, refirieron que él no volvió a interactuar con ellas".



Que finalmente, relató haber conversado con el agente [REDACTED], “quien se desempeña desde años en el juzgado y conoce a todos quienes están involucrados en el tema y ratificó lo sucedido, a él también le llegaron las fotos y los chats y refiere haber advertido al agente [REDACTED] respecto que si continuaba con esas conductas iba a terminar siendo denunciado”.

Que señaló que se adjuntaron como prueba “copias de las capturas de pantallas de los teléfonos de los funcionarios del Juzgado quienes recibieron la denuncia, certificadas por un Actuario de otro Juzgado a fin de mantener la imparcialidad de las mismas”, ofreció como testigos a los/as agentes: [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED], así como a todos a quienes la Comisión estime corresponder, y solicitó que se dé intervención al Centro de la Mujer de la CABA y al Observatorio de Género de la CABA a fin que emita opinión sobre el particular (ADJ N° 16044/25).

Que cabe destacar que de las capturas de pantalla aportadas como prueba documental se desprenden conversaciones mantenidas durante la segunda mitad del mes de diciembre de 2024 en las que la agente [REDACTED] puso en conocimiento de sus superiores que el agente denunciado le había enviado por *Whatsapp* un dibujo de su pene y a partir de ello, expone que también había recibido de su parte fotos de compañeras de trabajo en traje de baño que, aparentemente, habría obtenido de sus redes sociales y fotos de partes del cuerpo de mujeres que tomaría caminando por la calle; imágenes que surgen de la pieza acompañada. Por su parte, de las conversaciones también se puede observar que la agente manifiesta incomodidad con la situación, la cual no sería reciente, y que no solo ella sería la destinataria de tales mensajes sino también otros/as integrantes del Juzgado (ADJ N° 16045 y 16049/25).

Que el 26/02/2025 la Secretaría de la CDyA solicitó al Departamento de Relaciones Laborales, la remisión de los informes de la junta médica referidas al Sr. [REDACTED], y el tipo de licencia que, en su caso, se le hubiere otorgado (PRV N° 1077/25 y Memo N° 6717/25). En respuesta, el área requerida remitió dos informes de las juntas médicas, suscriptos por un psiquiatra y un psicólogo del Centro Médico Colonia Suiza y Centro Médico Nogoyá, de fechas 09/01/2025 y 20/02/2025, quienes además de acompañar todas las entrevistas, *test* y evaluaciones, concluyeron que se trata de un “...paciente no apto para realizar tareas habituales laborales” (Memo DGFH N° 576/25). Cabe destacar, que ambos informes, debido al carácter confidencial, se encuentran reservados en Secretaría, cuya certificación obra en el expediente. (INF 414/25).



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

Que, si bien no fue informado, de los actos administrativos publicados por la Presidencia del Consejo, se desprende que mediante la Resolución Pres. N° 248/2025 se le concedió al agente [REDACTED], licencia extraordinaria por enfermedad de largo tratamiento desde el 09/01/2025 y hasta la obtención del alta médica.

Que, por otra parte, el 06/03/2025 la Secretaría de la CDyA solicitó a la Dirección General de Asuntos Jurídicos que dictamine -con carácter urgente- sobre la procedencia de disponer la reserva de las presentes actuaciones (PRV N° 1835/25), dependencia que se expidió mediante el Dictamen DGAJ N° 13676/25 en sentido favorable.

Que, reseñado el sustento fáctico reunido, corresponde, como primera medida, pronunciarse sobre la reserva de las presentes actuaciones.

Que, al respecto, cabe recordar que la Ley N° 1225 en su artículo 12 dispone que: *“Desde el inicio y hasta la finalización del procedimiento sancionatorio, la autoridad interviniente debe adoptar todos los recaudos necesarios que garanticen la confidencialidad, discrecionalidad y el resguardo absoluto de la identidad de todos los involucrados. La reserva de la identidad del damnificado se extiende aún después de concluido el procedimiento”*.

Que, a su turno, el artículo 24 del Reglamento Disciplinario PJCABA establece que *“La Comisión puede disponer el carácter reservado de las actuaciones cuando los hechos sobre los que versa la denuncia pudieran encuadrar en las hipótesis contempladas en la Ley 1225. También podrá decretar el resguardo de la identidad de el/los denunciante/s y/o damnificado/s, cuando el/los suceso/s ventilado/s así lo amerite/n. El carácter reservado de las actuaciones cesará a partir de la notificación de la apertura del sumario”*.

Que, a tenor de la normativa considerada, teniendo especial consideración en la índole de los hechos expuestos en esta actuación, los cuales fueron encuadrados en la Ley N° 1225, y las particulares circunstancias que presenta el caso *sub examine*, en consonancia con las directivas trazadas en el artículo 12 de la referida manda legal, y habiéndose expedido favorablemente el servicio jurídico permanente, es que corresponde disponer el carácter reservado de las presentes actuaciones, de conformidad con la habilitación dada en el artículo 24 del Reglamento Disciplinario PJCABA.

Que, por consiguiente, a los efectos de preservar la identidad de las personas involucradas, se establece que quien pretenda tomar vista de las presentes actuaciones deberá requerirlo por escrito a la Comisión, que evaluará la pertinencia de la solicitud.



Que, por lo mismo, a fin de evitar potenciales perjuicios a las personas implicadas, se ordenará que, durante la tramitación de estas actuaciones, se resguarden sus identidades. De ese modo, cuando resulte imprescindible referirse a dichas personas en todo acto administrativo que se dicte, se deberán consignar las siglas de sus nombres y evitar cualquier otro dato que permita su identificación. Incluso, cuando corresponda la publicación de los actos, deberán testarse las siglas y toda referencia que atente contra la reserva de la identidad de las personas involucradas.

Que seguidamente, es preciso evaluar la pertinencia de iniciar una investigación disciplinaria para determinar la ocurrencia de los hechos denunciados y verificar, en su caso, si encuadran en algunas de las faltas administrativas delineadas en el Reglamento Disciplinario PJCABA, así como deslindar la responsabilidad que le pudiere corresponder por su posible comisión al agente [REDACTED].

Que en cuanto el marco normativo aplicable al caso *sub examine*, cabe hacer hincapié en que la Constitución de la CABA dispone en su art. 43 que la Ciudad protege el trabajo en todas sus formas y asegura al trabajador los derechos establecidos en la Constitución Nacional y se atiene a los convenios ratificados y considera las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

Que en ese orden, cabe destacar que se encuentra en vigencia en nuestro país, el Convenio N° 190 Contra la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, Convenio N° 190 OIT), ratificado por Ley N° 27.580, el cual insta en su artículo 4 a los países miembros a cumplir con el deber de *"...respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso..."*, como así también a adoptar *"un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en: a) prohibir legalmente la violencia y el acoso; (...) f) prever sanciones; (...) y h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso..."*.

Que, a continuación, corresponde hacer mención a la Ley N° 1225 (texto consolidado según Ley N° 6764) que tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral del sector público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, cuya aplicación se extiende a este Poder Judicial (artículos 1 y 3).



Que, para completar el plexo normativo aplicable, es dable agregar que las condiciones generales de trabajo en la órbita de este Poder Judicial se rigen por lo regulado tanto en el Convenio Colectivo General de Trabajo del Poder Judicial, aprobado por la Res. de Pres. N° 1259/15 y sus modificatorias (en adelante, Convenio Colectivo PJCABA), que alcanza a los funcionarios/as y empleados/as, como en el Reglamento Interno del Poder Judicial, estatuido por la Res. CM N° 170/14 (en adelante, Reglamento Interno PJCABA), en el que también están comprendidos los/as magistrados/as.

Que en el Convenio Colectivo PJCABA se consagra el Régimen Jurídico Básico de los/as Trabajadores/as, enumerando en sus artículos 31 y 32, respectivamente, los deberes que deben cumplir los/as empleados/as y las prohibiciones que no deben infringir. En su consecuencia, el artículo 33 consigna que “*El incumplimiento de los deberes, prohibiciones e incompatibilidades impuestas por este convenio general de Trabajo constituirá causal de sumario disciplinario*” (Capítulo III del Título II “*De la relación de empleo y demás derechos laborales*”). El Reglamento Interno PJCABA es concordante al Convenio Colectivo PJCABA, en lo establecido en los arts. 26, 27 y 28 del Reglamento Interno del PJCABA.

Que, así entonces, teniendo en consideración las constancias obrantes en este expediente y la plataforma normativa aplicable antes reseñada, en orden a lo previsto por el inciso a) del artículo 99, cabe anticipar que esta CDyA considera procedente disponer la apertura de un sumario administrativo. Pues, conforme se desarrollará seguidamente, los hechos puestos en conocimiento por la titular del Juzgado CAyT N° 12, en relación al agente [REDACTED] encuadran, *prima facie*, en las faltas disciplinarias delineadas en el Reglamento Disciplinario del PJCABA.

Que, atendiendo a lo estipulado en el artículo 100 del Reglamento aplicable, corresponde circunscribir el objeto de la presente investigación. Con tal sentido, la instrucción deberá ceñirse a esclarecer si el agente [REDACTED], se dirigió a la agente [REDACTED], en diversas ocasiones y desde un año -aproximadamente-, con frases inadecuadas ya sea en forma verbal o a través de la red de mensajería *whatsapp*, así como también, si por ese medio u otro, le envió fotos y/o imágenes inapropiadas, tales como partes del cuerpo de mujeres que caminaban por la calle o de compañeras de trabajo en traje de baño.

Que, a su vez, deberá constatarse si el 26/12/2024, el agente [REDACTED] le envió por *Whatsapp* a la agente [REDACTED] un dibujo de su pene y si, ante la ausencia de respuesta de su



parte, el agente denunciado le insistió preguntándole si lo había recibido, incluso abordándola en el pasillo del tribunal y diciéndole que tenía más fotos para mandarle.

Que, asimismo, corresponderá investigar si el agente [REDACTED] envió al resto de los empleados/as y funcionarios/as del Juzgado CAYT N° 12 por *whatsapp* (o por cualquier otro medio) fotos y/o imágenes inapropiadas y si mantuvo para con ellos/as actitudes machistas, maltrato, conductas intimidantes y/o comentarios desafortunados. En este punto, deberá verificarse si estos comportamientos y actitudes estaban dirigidas particularmente a personas con discapacidad y/o a las mujeres.

Que es importante aquí tener en consideración que la magistrada denunciante sostuvo que a raíz del comportamiento de [REDACTED], la agente [REDACTED] se sintió amedrentada, agraviada e intimidada, sentimientos que además podrían tener los/as otros integrantes de la dependencia jurisdiccional originados en similares circunstancias.

Que las conductas antes descriptas, de corroborarse, podrían configurar un supuesto de violencia laboral en los términos del Convenio N° 190 de la OIT y de la Ley N° 1225, definida en esta última norma (artículo 2) y tipificadas como *acoso "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* (artículo 6) y *abuso sexual "todo acto, comentario reiterado, conducta y/o manifestación ofensiva, ya sea de forma verbal, escrita, simbólica o física, con connotación sexual no consentida por quien la recibe, y que perjudique su cumplimiento o desempeño laboral y/o bienestar personal..."* (artículo 7).

Que, a su vez, el accionar del agente podría importar el quebrantamiento del deber genérico contenido en el inciso a) "*Observar y hacer observar (...) las leyes y las normas reglamentarias*" y en la obligación prevista en el inciso h) "*Observar en el servicio una conducta correcta, digna y decorosa acorde con su jerarquía y función*" establecidos en el artículo 31 del Convenio General PJCABA, y su par, el artículo 26 del Reglamento Interno PJCABA.

Que, a su vez, podrían configurar infracciones a las prohibiciones establecidas en los incisos g) "*Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, orientación sexual, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*" y j) "*Incurrir en algunas de las prácticas*



descriptas por la Ley N° 1.225 de violencia laboral” de los artículos 32 y 27 del Convenio General PJCABA y del Reglamento Interno PJCABA, respectivamente.

Que, como consecuencia, las conductas podrían ser subsumidas en los tipos disciplinarios delineados en el artículo 70 del Reglamento Disciplinario PJCABA como Falta Grave “2) *Las ofensas proferidas a...funcionarios/as, empleados/as...*”, 6) “*La violación de una prohibición legal o reglamentaria relativa al ejercicio del cargo o el desempeño de la función*” y 8) “*El incumplimiento reiterado de las... normas reglamentarias aplicables en el ámbito del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*”, y/o en el artículo 71 del mismo cuerpo normativo como Falta Grave 5) “*Los supuestos de violencia laboral contemplados en los artículos 3, 4, 5 y 6 de la Ley N° 1225...*”.

Que como corolario de todo cuanto hasta aquí fuera desarrollado, de acuerdo a lo prescripto por el artículo 33 del Convenio Colectivo PJCABA y por el artículo 28 del Reglamento Interno PJCABA, en los términos del inc. a) del art. 99 del Reglamento Disciplinario PJCABA, corresponde disponer la apertura de un sumario administrativo respecto del agente [REDACTED], con el objeto de precisar todas las circunstancias y reunir los elementos de prueba tendientes a esclarecer la comisión de las irregularidades que presuntamente cometiera y deslindar las responsabilidades que le pudieran corresponder, en resguardo y respeto absoluto de los principios inherentes al debido proceso legal y derecho de defensa garantizados por la Constitución Nacional y local, la Ley de Procedimiento Administrativo de la CABA (Decreto N° 1510/97) y el Reglamento Disciplinario PJCABA.

Que, por último, resulta menester expedirse en torno al planteo formulado por la magistrada denunciante en cuanto al apartamiento del agente [REDACTED] de su cargo en el Juzgado.

Que, con tal premisa, es dable recordar que mediante la Resolución de Presidencia N° 1379/24 se dispuso la separación preventiva del agente [REDACTED] desde el 27/12/2024 y hasta tanto se pronunciara esta Comisión respecto de los hechos denunciados.

Que, en orden a ello, cabe recordar que el Reglamento Disciplinario PJCABA en su artículo 101 dispone “*Cuando la permanencia en funciones resulte inconveniente para el esclarecimiento de los hechos investigados, la “Comisión” podrá disponer el traslado del agente sumariado a otra dependencia, el que se hará efectivo durante el término de duración del sumario o hasta que haya cesado el motivo que fundamentó la medida*”.



Que, por su parte, el Reglamento Operativo del Cuerpo Móvil y de Pases del PJCABA, aprobado por la Resolución CM N° 43/2024, en su artículo 7.2.4 establece entre las causales de incorporación al Cuerpo Móvil “Indicación de la Comisión de Disciplina y Acusación en virtud de haberse dispuesto el traslado preventivo del/la trabajador/a sumariado/a, en los términos de los artículos 78 y 101 del Reglamento Disciplinario del PJCABA (Res. CM N° 19/2018). La Comisión deberá indicar las razones y el plazo de la incorporación en el Cuerpo Móvil”.

Que, llegados a esta instancia, no puede soslayarse que los motivos por los cuales la Presidencia del Consejo dispuso dicha medida -mantener un ámbito de trabajo saludable y preservar a las personas que trabajan en la dependencia, especialmente a las mujeres- se mantienen en la actualidad y, por consiguiente, esta Comisión entiende que resulta a todas luces razonable disponer el traslado preventivo del [REDACTED], en los términos de la normativa especificada.

Que aunado a ello, la medida encuentra fundamento, de un lado, en la necesidad de evitar cualquier entorpecimiento que podría presentarse por mantener al agente en su cargo -por caso vinculado a la producción de prueba informativa, documental e incluso testimonial que deba producirse durante la investigación- y, del otro, en la gravedad de los hechos denunciados los cuales -tal como se analizó en los considerandos anteriores- fueron encuadrados -*prima facie*- en faltas administrativas calificadas como “graves” y “*muy graves*” por el propio ordenamiento jurídico (confr. artículo 71, inciso 5 del Reglamento Disciplinario PJCABA, antes citado).

Que, a todo evento, deviene necesario aclarar que la competencia de esta Comisión se circunscribe a establecer el traslado preventivo de un agente como una medida precautoria con el fin de asegurar las condiciones necesarias para el adecuado desarrollo de la investigación, de modo que en el caso *sub examine* corresponde disponerla respecto del agente [REDACTED], únicamente durante el tiempo que demande la sustanciación del sumario o, en su caso, hasta que hayan cesado las razones que la motivan.

Que, en orden a lo hasta aquí desarrollado, en el marco de lo dispuesto por el artículo 101 del Reglamento Disciplinario del PJCABA, por las razones expresadas *ut supra*, esta Comisión considera que se encuentran dadas las condiciones reglamentarias para resolver el traslado preventivo del agente [REDACTED], cuanto menos, mientras se sustancie el presente sumario administrativo.



Que, con tal sentido, corresponde comunicar lo aquí resuelto a la Presidencia del Consejo de la Magistratura con el fin que, de acuerdo al artículo 7.2.4. del Reglamento Operativo del Cuerpo Móvil y de Pases del PJCABA, incorpore a [REDACTED] al Cuerpo Móvil del Poder Judicial.

Que, en consecuencia de todas las consideraciones esgrimidas, en uso de las facultades conferidas por el art. 116 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la Ley N° 31 y el Reglamento Disciplinario PJCABA (Resolución CM N° 19/2018),

**LA COMISIÓN DE DISCIPLINA Y ACUSACIÓN
DEL CONSEJO DE LA MAGISTRATURA
DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES**

RESUELVE:

Artículo 1°: Disponer la reserva de las presentes actuaciones por las razones y con el alcance expuesto en los considerandos de la presente resolución.

Artículo 2°: Disponer la apertura de un sumario administrativo para investigar los hechos *ut supra* referidos, respecto del agente [REDACTED] (LP N° [REDACTED]), en los términos del inc. a) del artículo 99 del Reglamento Disciplinario PJCABA.

Artículo 3°: Disponer el traslado preventivo del agente [REDACTED] durante el término de duración del presente sumario administrativo o hasta que haya cesado el motivo que fundamentó la medida, en virtud de las consideraciones efectuadas en los considerandos de la presente resolución, de conformidad con el artículo 101 del Reglamento Disciplinario PJCABA.

Artículo 4°: Regístrese, comuníquese a la Presidencia del Consejo de la Magistratura a sus efectos, a la Secretaría de Administración General y Presupuesto, a la Dirección General de Supervisión Legal, de Gestión y Calidad Institucional y a la titular del Juzgado Contencioso Administrativo y Tributario N°12; notifíquese al interesado en los términos del art. 107 del Reglamento Disciplinario PJCABA, remítase al Departamento de Sumarios Área Jurisdiccional, a sus efectos, y oportunamente, archívese.

RESOLUCIÓN CDyA N° 2/2025



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

FIRMAS DIGITALES



DUACASTELLA ARBIZU
Luis Esteban
CONSEJERO/A
CONSEJO DE LA
MAGISTRATURA DE LA
CIUDAD AUTONOMA DE
BUENOS AIRES



ZANGARO Gabriela
Carmen
CONSEJERO/A
CONSEJO DE LA
MAGISTRATURA DE LA
CIUDAD AUTONOMA DE
BUENOS AIRES