

**"B.A.R. C/ M.C. (DELEGADA DE TRABAJO) Y C.L. (DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS) - SECRETARIA DE TRABAJO S/ SUMARÍSIMO - DENUNCIA ART. 72 LEY 5631 (UP 1) (Expte. N° RO-00972-L-2024)**

General Roca, a los 27 días del mes de septiembre del año 2024.

1.- Comparece por ante este Tribunal la Dra. A.B. denunciando ser víctima de violencia laboral, psicológica, económica y de género en el trabajo que desempeña como asesora letrada de planta permanente dependiente del MINISTERIO DE TRABAJO DE RÍO NEGRO - SECRETARIA DE TRABAJO constituyéndose en actual victimario la Delegada de Trabajo M.C. con asiento de funciones en Delegación General Roca, y el Director de Recursos Humanos C.L. -con sede en Viedma-, personal con cargo de jerarquía respecto de la suscripta, que de forma coordinada ejercen hostigamiento, acoso sistemático, desautorización y desplazamiento discriminatoriamente por modos violentos del trabajo, todo ello conforme lo dispuesto por el artículo 72° y siguientes de la Ley N° 5631.

En igual sentido denuncia que la violencia sistemática se acrecienta y muta con grado institucional, agrega que a la fecha del presente, el victimario no solo la ha expulsado violentamente del trabajo, despojado de las herramientas de labor, sino que también le impide el acceso a modalidad de trabajo DGE impuesta hoy como obligatoria, a lo que se suma que en represalia por haber denunciado violencia laboral hace dos años, a la fecha la mantienen bajo la amenaza de despido por sumario que tramita ante la Junta de Disciplina, todo en un marco de trato indigno y humillante, desplazamiento en la función, negación de vacaciones, modificación abusiva de condiciones de trabajo.

Que en su denuncia detalla los antecedentes de las sucesivas denuncias y presentaciones realizadas -tanto en el ámbito administrativo como judicial desde el año 2013 a la fecha- a las cuales cabe remitirse en razón de la brevedad.-

Solicita se le dé curso a la denuncia por violencia planteada, dictándose medida de no innovar, tal como requiere.

2.- La presentación de la actora, de 46 páginas, relata distintos episodios de desacuerdo con las medidas adoptadas por las autoridades del organismo en que se desempeña, que datan desde el año 2013.

Así, manifiesta que en el amparo tramitado en autos B.A.R. C/ Provincia de Río

Negro (Secretaría de Estado de Trabajo) S/ Acción de Amparo (Art. 43 C. PCIAL) Expte. N° C-2RO-333-L2013 // RO-012268-L-0000, se cuestionó la Nota Múltiple N° 49/2013 y allí, en fallo de la Cámara IIa. de fecha 15/08/2018 se resolvió la nulidad de la misma, en tanto le imponía la necesidad de contar con una autorización previa para las salidas dentro del horario de trabajo, considerándose en dicho fallo que ello resultaba irrazonable y contrario al adecuado ejercicio de su rol de abogado, y que solo podía exigírsele dar aviso previo a la jefatura, para acudir a audiencias u otros actos relacionados con la asistencia profesional derivada de su labor.

Más lo cierto es que la situación allí resuelta se ha visto, de acuerdo al relato efectuado por la propia actora, y al informe brindado por la Secretaria de Trabajo, modificada en los hechos en la actualidad.

Ello así pues la misma actora expresa que a partir del año 2020 ya no concurrió a prestar tareas presenciales al organismo, y que se habrían modificado sus funciones, por lo que la cuestión relativa a los permisos de salida no guarda relación con el conflicto actualmente suscitado.

Es de público conocimiento que con motivo de la pandemia Covid a partir de marzo 2020 muchos organismos adecuaron su funcionamiento y la asistencia del personal y/o el trabajo remoto, a los protocolos de salud impuestos por dicha emergencia sanitaria, y que progresivamente, a partir del año 2021 fueron volviendo a la normalidad. Tal lo dispuesto para el organismo donde se desempeña la actora, conforme surge del informe de la Secretaría de Trabajo.

Es allí donde habría surgido un nuevo conflicto entre la actora y las autoridades del organismo, en cuanto a la forma y modalidad de mantener su prestación laboral -con presencialidad o en forma remota, y funciones actualmente a su cargo, cuestionando la actora las disposiciones del organismo al respecto, todo lo que incluso habría dado lugar a un sumario administrativo que se encuentra en trámite.

En este marco, cabe decir que si no se le asignan actualmente tareas remotas en la forma pretendida por la actora, es porque el organismo ya no mantiene dicha modalidad, como medida general, no puede ser ello considerado violencia hacia la actora.

No puede invocarse que la modalidad de trabajo remoto impuesta con carácter provisorio por motivos de emergencia durante la pandemia Covid genere un derecho

adquirido para los trabajadores al respecto, sin que por tanto pueda razonablemente invocarse que el retorno al trabajo presencial configure violencia hacia el trabajador.

3.- Esta cuestión -exigencia de retorno a la presencialidad- ya fue incluso resuelta por este mismo Tribunal en fallo dictado en fecha 30/05/2024 en los autos: "B.A.R. C/ MINISTERIO DE TRABAJO DE RÍO NEGRO S/ ORDINARIO - DENUNCIA ART. 72 LEY 5631 "RO-00527-L-2024, en que se alegaba por ello ser víctima de violencia y acoso laboral por parte de funcionarios y autoridades de la Secretaria de Trabajo en su calidad de empleador.

Al tratar la misma, este Tribunal observó que dicha exigencia no configuraba una típica situación de violencia que encuadrara legalmente en el procedimiento sumarísimo especial previsto por los arts. 72 y sgtes. de la ley 5631. Allí se dijo que "No se visualiza que las resoluciones dispuestas por las autoridades del organismo -la exigencia de presencialidad de la letrada en el cumplimiento de su labor, por razones de organización institucional-, puedan ser consideradas como actos de violencia. Por ello debe cuestionarlas por el carril adecuado y no por el trámite de violencia cuyos fines son ajenos a lo solicitado por la misma."

Y en dicha resolución se señaló también que "Cabe traer a colación, las disposiciones contenidas en el Manual de Concientización y Prevención sobre Violencia Laboral en las Organizaciones Empresariales dispuesto por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social -Presidencia de la Nación-. En el apartado 1.1 de dicho instrumento, se define el concepto de violencia laboral como una forma de abuso de poder que tiene como finalidad la exclusión o sometimiento del otro. Puede manifestar como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica. Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares. En el punto 1.9 aclara las situaciones que no implican violencia laboral, mencionando entre otros casos, las exigencias organizacionales que son entendidas como situaciones orientadas a satisfacer exigencias de la

organización guardando el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales excluyendo toda forma de abuso del derecho, como por ejemplo cambios de puesto de trabajo, sector u horario, periodos de mayor exigencia para los trabajadores, siempre que sean conformes al contrato de trabajo y a reales necesidades de la organización, debidamente comunicadas y no como acciones destinadas a degradar y eliminar progresivamente al trabajador."

Finalmente en dicho precedente se puntualizó que "De tal modo, que del relato de los hechos, así como de las distintas notas y resoluciones, el carril procesal intentado en el presente trámite no resulta el adecuado jurídicamente, tal cual ya se expusiera en párrafos anteriores. A todo evento, cabe señalar que en la Secretaría de Estado - Trabajo de Río Negro se ha dictado la Resolución n° 825/2019, la que establece el protocolo de actuación en casos de violencia, carril que debió haber transitado y agotado de haber existido violencia laboral".

Habilitada la instancia extraordinaria oportunamente se expidió la máxima autoridad judicial de la Provincia, confirmando el decisorio de esta Cámara, mediante sentencia del STJRN de fecha 27/08/2024, diciendo que "En suma, si bien la Cámara, para dar sustento al fundamento de que el planteo que realiza la actora no se corresponde con el trámite previsto en el art. 72 y sgtes. de la Ley P N° 5631, sostiene que las resoluciones que viene a cuestionar la recurrente se refieren a la exigencia de presencialidad para prestar funciones en el organismo y que dichas cuestiones no pueden ser consideradas actos de violencia; por el contrario la actora no arrió ante esta instancia extraordinaria argumentos sólidos, concretos y suficientes que logren desvirtuar lo decidido en la sentencia sub examine para poder habilitar la revisión en esta instancia de legalidad. En virtud de lo expuesto, conforme surge de los agravios planteados por la recurrente, cabe concluir que su discurrir no logra conmovir la solidez argumental en que se apoya

el fallo en crisis; sino, traducen una disconformidad subjetiva con el criterio de la Cámara que no alcanza para descalificar a la sentencia como acto jurisdiccional válido, ya que la misma resuelve acorde a la normativa vigente y a las circunstancias verificadas de la causa".

4- En este caso, a su agravio en torno a la presencialidad que le es exigida, se agrega que se configura actualmente una "negativa de tareas, acceso a sistema digital para operar los trámites en forma electrónica y el cambio de funciones".

De la lectura y análisis de la presentación en su conjunto, así como del informe acompañado por la Secretaría de Trabajo, se concluye en que tales agravios no pueden entenderse en forma aislada del conflicto más amplio suscitado acerca de sus funciones y modalidad de trabajo presencial actualmente requerida por el organismo y de las que ésta se agravia.

Así, tal como surge del informe adjuntado, se explicitó que el acceso al sistema digital GDE corresponde para su utilización en forma presencial en el organismo, como le es requerido, motivo por el cual no se deriva material para su trabajo remoto.

El informe emitido por el Subsecretario de Asuntos Legales de la Secretaría de Trabajo Dr. Fabio De Abajo refiere que "en el mes de Febrero del corriente año, la Dra. Bellesi le solicita telefónicamente que debía seguir prestando servicio de forma remota con fundamento en el amparo presentado en el año 2013, a lo que se le informó a la letrada que debía presentarse en forma presencial en la Delegación Zonal de Trabajo de General Roca, circunstancia que nunca se cumplió -según informa-. Añade que la D.B. se niega a una orden directa de un funcionario jerárquico de la Secretaría manifestando querer realizar trabajo remoto o home office, no estando prevista esta circunstancia salvo en la época de pandemia.

Agrega el mencionado informe que la denunciante nunca se presentó a prestar servicios en la Delegación Zonal de Trabajo de General Roca, y que por lo tanto no va a tener acceso al GDE previsto para las personas que efectivamente prestan servicios en virtud de manejarse información

sensible, debiendo cumplir el horario de 07 a 13 hs., y detalla que la ausencia de la letrada recarga a sus otras dos colegas, con el agravante que sigue percibiendo su remuneración mensual desde el año 2013.

Destaca que la denunciante considera la orden directa y clara de trabajo presencial como violencia laboral, incumpliendo la normativa prevista en el art. 23 de la Ley 3487".

Que deben distinguirse aquellas situaciones de medidas organizacionales válidamente dispuestas por el empleador -que no configuran violencia laboral-; de aquellas otras situaciones que sí podrían configurarla encuadrando en el concepto de "violencia, acoso o comportamiento destinado a provocarle, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral al trabajador", o una medida individualmente agravante para el trabajador aplicada en forma discriminatoria, lo que no se advierte en el caso.

Tampoco puede entenderse como violencia el hecho de la investigación y promoción de un sumario disciplinario, aun cuando de ello derive un eventual daño psicológico o material al trabajador, pues emana de una legítima facultad de la Administración en su rol de empleadora, y el trabajador contará en su caso con la vía judicial para revisarlo.

Tampoco existe violencia por el hecho de que la Administración adopte medidas organizacionales, cambio de funciones, horario, etc. mientras no exista una actitud persecutoria que encubra una desviación de dichos fines. Ello no ocurriría si como medida general se exige a todos los empleados acudir en forma presencial a su trabajo, fichar, y tampoco si se hace una distribución o cambio de tareas, por motivos funcionales u organizacionales. Sin que ello represente una actitud de violencia hacia el trabajador, sino el ejercicio de legítimas facultades organizacionales propias de la Administración, para la mejor prestación del servicio.

Va de suyo que en caso de ocasionársele un perjuicio ilegítimo al trabajador, que pueda ser considerado "abuso de ius variandi" el dependiente tendrá la posibilidad de efectuar los reclamos correspondientes, siguiendo la vía jerárquica y en su caso contar con la vía judicial contencioso administrativa.

Este tipo de medidas organizacionales, como se dijera supra, no configuran violencia laboral, máxime cuando emana de disposiciones propias de la actividad de la Administración, que se presume legítima. La vía del procedimiento de violencia no puede utilizarse para coartar o interferir en el ejercicio de la facultad organizacional o disciplinaria que tiene la Administración, mediante una medida de No Innovar como pretende la actora.

5.- A ello se agrega que frente a la denuncia formulada por al actora, la Dirección de DDHH Género y Diversidad dependiente de la Secretaria de Trabajo abrió un nuevo expediente en el marco del Protocolo aprobado por Resolución N°791/23.

Allí la denunciante se agravió -en términos similares a la presente denuncia- por los "nuevos hechos de Violencia y Hostigamiento", consistentes en que la Delegada de Trabajo Sra. Mónica Caminos actualmente "me impide el ingreso al trabajo en cualquier modalidad para el cual estoy designada como asesora letrada;, me ha despojado de la oficina, puesto laboral y herramientas electrónicas de acceso al trabajo, ha dispuesto el archivo de los elementos de trabajo (expedientes y elementos personales) Y a la vez, contradictoriamente , contrariando la doctrina de los actos propios, impulsa un sumario que ella provoca denunciando "abandono de trabajo cuando es ella quien no me deja trabajar".

Del Dictamen N° IF-2024-00485979-GDERNE-SSAL#ST de fecha lunes 19/08/2024, suscripto por el Dr. Fabio Adrián De Abajo - Subsecretaría Legal y Técnica de la Secretaría de Trabajo, elevado a la Secretaria de Trabajo de la Provincia de Río Negro, en el marco del Expte. N° 92030-GTMT-2024; caratulado "S/Denuncia por violencia en al ámbito laboral" - Caso VGL N° 05-ST", surge el detalle de las actuaciones en dicho trámite de violencia de género en el ámbito laboral, ello en el marco

del Protocolo de Actuación en casos de violencia o acoso laboral aprobado por Resolución N° 791/2023 del Ministerio de Trabajo.

Así se constata que en el mencionado trámite se instruyó el protocolo de violencia, para lo cual se requirieron los correspondientes informes, así como se recepcionaron las audiencias correspondientes a la denunciante y denunciados Sra. M.C. y al Sr. C.L., concluyendo el area competente en que la denuncia realizada por la denunciante no puede encuadrarse dentro de una situación de violencia, debiendo ser la Junta de Disciplina la que resuelva la situación de revista de la misma. Finalmente se ordena el archivo de las actuaciones.

De la Disposición N° 01/24 de la Dirección de Derecho Humanos, Género y Diversidad de la Secretaría de Trabajo, firmado por la Psic. Social Laura Schlitter Directora de Derechos Humanos, Género y Diversidad de la Secretaría de Trabajo surge que: 1° se rechaza la denuncia de violencia laboral interpuesta por la Sra. A.B. por no configurar un caso de violencia. 2° Establecer las condiciones laborales en la Delegación Zonal de Trabajo de la ciudad de General Roca para la correcta reincorporación de la trabajadora bajo las premisas que la misma cuente con los elementos de trabajo para llevar a cabo sus funciones, se garantice un buen clima laboral llevando a cabo un trabajo a través de esa Dirección con el personal de la Delegación, implementar un taller sobre Buenas Prácticas para Ambientes de Trabajo Libres de Violencia y Acoso en articulación con esa Dirección, y realizar el pertinente seguimiento mediante la actuación del Equipo Técnico de la Dirección de Derecho Humanos, Género y Diversidad.

Ello surge del informe elevado por el mencionado Subsecretario a la Secretaria de Trabajo Dra. María Martha Avilés en el marco del Expediente N° 92030-GTMT-2024 caratulado "S/Denuncia por violencia en al ámbito laboral" - Caso VGL N° 05-ST, así como también adjuntando Disposición

N° 01/24 de la Dirección de Derechos Humanos, Género y Diversidad de fecha 26/08/2024.

Así, se informa que las actuaciones tramitadas Expediente N° 92030-GTMT-2024 caratulado "S/Denuncia por violencia en al ámbito laboral" - Caso VGL N° 05-ST, se encuentran concluidas adjuntándose las conclusiones -las que ya se encuentran notificadas-.

6.- En conclusión, del relato de los nuevos hechos, así como teniendo en cuenta los antecedentes tramitados tanto en este Tribunal -Sentencia N° 176 del 30/05/2024-, como del expediente administrativo llevado adelante ante la Dirección de Derechos Humanos, Género y Diversidad de la Secretaria de Trabajo, habiendo intervenido la misma y dictado resolución definitiva cuya conclusión se comparte, no corresponde más que rechazar la denuncia de violencia en el ámbito laboral realizada por la D.A.B. por no encuadrarse en los supuestos de violencia de las previstas en el art. 72 y sgtes. ley 5631.

**TODO LO QUE ASÍ SE RESUELVE.**

Dr. Victorio Nicolás Gerometta

Presidente

Cámara Primera del Trabajo

Dra. Paula Inés Bisogni

Vocal

Dr. Nelson Walter Peña

Vocal

El instrumento que antecede ha sido firmado digitalmente en los términos y

alcances de la Ley Nac. 25506 y Ley A 3997, Res. 398/05 y Ac. 12/18-STJ  
y se publica en el día de la fecha. Conste.

Secretaría, 27/09/2024

Ante mi: Dra. Marcela López

-Secretaria Cámara Primera-