



Fiscalía de Investigaciones Administrativas
2025

Resolución

Número: RS-2025-00001048-FIALP-FA#FG

SANTA ROSA, LA PAMPA
Lunes 17 de Marzo de 2025

Referencia: Expte N° 15728/2024- Recomendaciones intervenciones y artículo 56 ley 1279

VISTO:

El Expte. N° 15782/2024, caratulado: "**FISCALÍA DE INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS S/ DENUNCIA POR CORREO ELECTRÓNICO- VIOLENCIA LABORAL ...**", y;

CONSIDERANDO:

Que se inician las presentes con la denuncia realizada por la agente...

Que, a **fs. 22/23**, obra informe de la **Subsecretaria de Salud Social y Comunitaria** solicitado por esta FIA: "... *informamos que el día ... se presentaron en esta Subsecretaría de manera espontánea y sin cita previa la denunciante, acompañada de las Sras. ... Se adjunta copia del acta labrada correspondiente.*

Conforme al "Documento de Trabajo de La Pampa: Protocolo de actuación conjunta y complementaria para el abordaje de consultas y denuncias por violencia y acoso laboral"

(diciembre 2022), específicamente en la página n° 9, se establece que nuestras funciones incluyen:

- Atención de la salud: En este sentido, las intervenciones estarán dirigidas a brindar acompañamiento y seguimiento a la Sra. ... siempre y cuando ella lo acepte y preste el debido consentimiento.

- Difusión de la temática: El Hospital... tiene la responsabilidad de garantizar un ambiente laboral libre de violencia y acoso. Consideramos fundamental trabajar en conjunto con los y las Jefes y Directivos ... para diseñar e implementar un protocolo institucional específico para el abordaje de estas situaciones, y visibilizar y garantizar su debida aplicación. Por lo que resultaría efectivo que, desde la institución, pongan personal a disposición de esta Subsecretaría, para llevar a cabo dicha tarea. Sería favorable que las personas que participen tengan formación en comunicación asertiva, resolución de conflictos, equidad de género en salud, derechos humanos y/o realizada la capacitación en la Ley Micaela. En caso de no cumplir con ninguno de estos requisitos, nos comprometemos a capacitarlas.

De las actuaciones y la denuncia surge la presencia de conflictos laborales ... , los cuales parecen estar siendo abordados de manera iatrogénica por quienes ocupan cargos jerárquicos en dicho Departamento.

La capacidad de resolver conflictos de manera conciliadora constituye una característica esencial de los liderazgos democráticos. Por ello, se espera que las personas en roles de jefatura o dirección, como...actúen con respeto y cuidado, ejerzan la autocrítica y busquen soluciones que minimicen el daño a las partes involucradas. Esto incluye, impartir órdenes de manera amable y respetuosa, y gestionar los conflictos laborales con imparcialidad y compromiso. Además, tiene la obligación legal, según el Convenio 190 de la OIT, de implementar las medidas necesarias para el cuidado de los espacios de trabajo.

Se destaca que el Hospital René Favaloro presenta antecedentes de violencia laboral, lo cual exige una intervención urgente y efectiva para prevenir futuros casos.

Finalmente, sugerimos realizar una investigación exhaustiva de la denuncia presentada.

Quedamos a disposición para coordinar las acciones necesarias y garantizar un abordaje respetuoso de los derechos de todas las partes involucradas. ”.

Que al respecto cabe señalar que el Convenio OIT 190 sobre Violencia y Acoso en el Mundo Laboral ratificado mediante Ley N° 27.580, entró en vigencia para nuestro país en febrero de 2022 y su efectiva implementación impulsa a la adopción de estrategias integrales para prevenir y combatir la violencia y el acoso así como garantizar el acceso a ámbitos de denuncia y a medidas de apoyo y reparación. Que se trata del primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Este convenio define en su Artículo 1° la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo como “...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”, y se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.-

Que la violencia laboral resulta reprochable y contraviene las previsiones del artículo 38 incisos b y c) de la Ley 643.-

Que los incisos b) y c) del artículo 38 de la ley 643 establecen como obligación de todo agente público (remisión art. 1° de la Ley 1279): b) observar en el servicio y fuera del mismo una conducta decorosa; c)

conducirse con cortesía y respetuosamente en sus relaciones de servicio con el público, sus superiores, compañeros y subordinados;

Que las situaciones denunciadas en autos como constitutivas de violencia laboral se vinculan con falencias de comunicación, asignación de tareas y alcance de las responsabilidades, modos de gestión de áreas y servicios.-

Que de acuerdo al criterio de intervención de esta FIA en materia de violencia laboral, la denuncia de autos, no corresponde sea abordada en esta instancia por el Organismo, avanzando en un procedimiento sumarial, sino en el marco de las competencias específicas que la Ley otorga a las autoridades de salud.

Que así, primero se sugiere abordar la situación en el marco del diálogo, generar canales de comunicación y criterios de trabajo consensuados que permitan la coordinación de las áreas involucradas en la situación denunciada y en última instancia, de corresponder, se actúe conforme las potestades del artículo 56 de la Ley 1279.-

Que todo ello, teniendo en miras principalmente las previsiones de la Ley 26529 Derechos del Paciente en su relación con los Profesionales e Instituciones de la Salud.-

Que el artículo 10 d) del Convenio OIT 190 dispone "Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para: d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo".-

Que en este sentido el artículo 56 de la Ley 1279 establece *"Además de lo estipulado en la legislación vigente para la Administración Pública Provincial, en cuanto a las sanciones y el procedimiento para aplicarlas, podrán imponerse las siguientes sanciones correlativas de acuerdo a la gravedad de la falta: a) Amonestación por escrito; b) Apercibimiento por escrito con anotación en el legajo de actuación laboral y constancia en el concepto; c) Suspensión de hasta cinco (5) días; d) Suspensión de hasta diez (10) días; Las sanciones indicadas en los incisos a), b) y c) serán aplicadas por el Director del Establecimiento.*

Cuando el trabajador a sancionar sea el Director de un Establecimiento o personal del Nivel Central, esta facultad será ejercida por el Superior Jerárquico inmediato. En el supuesto del inciso d) la sanción será aplicada por la Subsecretaría de Salud Pública. En los casos de los incisos b), c) y d) deberá previamente sustanciarse una información sumaria. En toda sanción a aplicar, el imputado tendrá derecho a formular descargo previo".-

Que frente a hechos como los denunciados en autos, la FIA no puede ser la primera instancia de intervención.-

Que en este sentido debe recordarse que el artículo 38 en su inciso establece como obligación *"dar cuenta, por la vía jerárquica correspondiente, de las irregularidades administrativas que lleguen a su conocimiento".-*

Que siendo obligación de quien dirige una institución, como de las demás autoridades directivas, garantizar un ambiente laboral libre de violencia ... se deben arbitrar las medidas administrativas pertinentes para erradicar de raíz la situación planteada, usando sus facultades de dirección y supervisión, generar un espacio de diálogo y reflexión. Todo con la finalidad de salvaguardar el buen funcionamiento general del equipo de trabajo, afianzando los vínculos personales de quienes lo integran.-

Que conforme exige el Convenio OIT 190 y en el marco del Protocolo de actuación conjunta para el

abordaje de consultas y denuncias por violencia y acoso laboral de la Red Territorial Contra la Violencia Laboral de La Pampa, corresponde recomendar al Ministerio de Salud que por donde corresponda, que proceda a abordar la situación denunciada en el marco del diálogo, generando canales de comunicación y criterios de trabajo consensuados que permitan la coordinación de las áreas involucradas y en última instancia, de corresponder, se actúe conforme las potestades del artículo 56 de la Ley 1279.-

Que asimismo corresponde sugerir al Ministerio de Salud la continuidad de la intervención de la Subsecretaria de Salud Social y Comunitaria, como integrante de la Red Territorial contra la Violencia Laboral.-

Que, se actúa en ejercicio de la competencia otorgada en el art. 107º de la Constitución Provincial de la Provincia de La Pampa .-

POR ELLO:

LA FISCAL GENERAL SUBROGANTE

DE LA FISCALÍA DE INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS

RESUELVE:

Artículo 1º.- Recomendar al Ministerio de Salud- que por donde corresponda- proceda a abordar la situación denunciada, en el marco del diálogo, generando canales de comunicación y criterios de trabajo consensuados que permitan la coordinación de las áreas involucradas y en última instancia, de corresponder, se actúe conforme las potestades del artículo 56 de la Ley 1279.-

Artículo 2º.- Sugerir al Ministerio de Salud la intervención de la Subsecretaria de Salud Social y Comunitaria como integrante de la Red Territorial contra la Violencia Laboral para la continuidad del abordaje de la situación planteada en autos.-

Artículo 3º.-Comuníquese. Notifíquese a la Subsecretaría de Salud Social y Comunitaria. Pase al Ministerio de Salud.-

Digitally signed by TABERNERO Gabriela Cristina
Date: 2025.03.17 07:58:49 ART
Location: Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Gabriela Cristina Tabernero
Fiscal Adjunta
Fiscalía Adjunta
Fiscalía General

Digitally signed by GDE Fiscalía de
Investigaciones Administrativas de La Pampa
Date: 2025.03.17 07:58:57 -03:00