



MANIFIESTAN. FORMULAN DENUNCIA. SOLICITAN INMEDIATA SUSPENSIÓN.

Buenos Aires, 13 de Agosto de 2020

**AL SR. PRESIDENTE DE LA CAMARA NACIONAL
DE APELACIONES EN LO CRIMINAL Y CORRECCIONAL
DR. ALBERTO SEIJAS
SU DESPACHO**

JULIO JUAN PIUMATO y ROCÍO HERRERA, en nuestro carácter de Secretario General y Secretaria de Protección Individual de la Comisión Directiva Nacional de la **UNIÓN DE EMPLEADOS DE LA JUSTICIA DE LA NACIÓN**, en constituyendo domicilio en la calle Venezuela 1875/77 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y electrónico en proteccionindividual@uejn.org.ar nos presentamos y decimos:

I. OBJETO Y ADMISIBILIDAD

Que por intermedio de la presente venimos a **FORMULAR DENUNCIA contra el Dr. SEBASTIAN DEL GAIZO, Secretario del Juzgado Criminal y Correccional N° 14, Secretaria N° 143**, por las actitudes y comportamientos violentos, el maltrato laboral cotidiano y el acoso sexual perpetrado desde hace años, de los que resultaran víctimas directas los diferentes agentes judiciales de la dependencia.

Que, **el JNCC 14 se encuentra vacante** desde que en el mes de marzo del corriente año se jubilara su titular, el Dr. Farias. Desde dicho momento, el Dr. Rappa, titular del JNCC 35 fue designado Juez subrogante.

Asimismo, la situación excepcional de pandemia, no permitió que en este tiempo el mentado juez, pueda hacerse una idea del clima que reinaba en dicho Juzgado, razón por la cual, ante la falta de titular en la

dependencia, solicitamos que la presente denuncia –atento la gravedad de la misma- sea admitida por el Sr. Presidente de la Cámara.

Que las actitudes y comportamientos perpetradas por **Sebastián Del Gaizo** se encuentran directamente vinculados con el **abuso de autoridad y el maltrato cotidiano** y resultan configurativos de **violencia y/o maltrato laboral** en sus distintas formas y en algunos casos de **acoso sexual**. Ello, constituye sin dudas una clara vulneración de derechos humanos fundamentales expresamente reconocidos y tutelados por nuestra Carta Magna (tanto en su artículo 14 bis como en el denominado *bloque federal de constitucionalidad*) que exige la inmediata y efectiva intervención por parte de la Cámara que Ud. preside, y la adopción de aquellas medidas urgentes que tiendan a proteger, no solo a quienes fueron víctimas y testigos durante estos años, sino también a evitar que comportamientos como los que formalmente se denuncian a continuación vuelvan a repetirse y -fundamentalmente- a garantizar el respeto de los derechos fundamentales de los empleados de la Justicia Criminal y Correccional, poniendo coto -en forma inmediata- a su vulneración, y sancionando ejemplarmente al responsable de los mismos.

Por otro lado, y dado que algunas de las conductas denunciadas han tenido como principales destinatarias a las empleadas de la Secretaría, ello encuadraría en el marco de la **Ley 26485, de Protección Integral a las Mujeres**, y su **decreto reglamentario 1011/2010**, cuya aplicación expresamente habremos de solicitar.

II. **ALGUNOS DE LOS HECHOS DENUNCIADOS.**

De acuerdo con los diferentes relatos recibidos –los cuales adjuntamos enteramente a la presente por la contundencia y claridad de los mismos-, **el clima** que desde hace al menos 2 años se vive diariamente **bajo la órbita jerárquica y/o funcional del funcionario denunciado, Dr. Del Gaizo**, está signado por el **ejercicio caprichoso de su autoridad** -tanto en lo jerárquico como en

lo funcional-, así como por el **maltrato cotidiano** en forma de destrato, ninguneo, indicaciones caprichosas y persecución -entre otras manifestaciones-.

En estas condiciones y en este contexto, la concurrencia diaria a trabajar ha generado un **deterioro tanto físico como psíquico y social de varios de los agentes que dependían funcionalmente de él**, convirtiendo la Secretaría en un **ámbito laboral claramente hostil**.

Los testimonios de las víctimas brindan ejemplos de su **destrato cotidiano y desprecio y crítica permanente** tanto a nivel personal como laboral o profesional. Se repiten expresiones dirigidas –en forma sistemática- a menoscabar la autoestima de los empleados de diferentes formas, haciéndoles sentir incapaces de hacer su tarea cotidiana.

Ello, conjuntamente con los monólogos que repetía diariamente vinculados al poder que tenía, los contactos o sobre sus capacidades: **“repite chistes relacionados con el poder y la autoridad. Diariamente habla sobre la vigilancia y las jerarquías”, “los monólogos eran hasta unas siete veces por día”, “charlas eran en verdad monólogos suyos, larguísimo, en los que yo no tenía lugar a comentar, y si lo tenía, a los segundos de querer hablar me cortaba o me interrumpía y seguía hablando solo”, “infinidad de veces al día para que vayamos a su despacho, y nos daba sus eternos monólogos sobre el poder, siempre, a la vez, autorreferenciales.”**

Los testimonios dan cuenta de la obsesión de Sebastián Del Gaizo por demostrar quién tenía el poder y el control sobre todas las decisiones y situaciones que ocurrían dentro de la Secretaría: **“él decidía qué se compraba y qué no se compraba en el juzgado, y quién iba a hacer las compras y quién no, por más que se tratara de nuestro dinero”, “Ha llegado a decir que le gustaría que el juzgado funcionara como una dictadura.”, “todo el tiempo decía que habría consecuencias”, “tienen que ser leales a mí, porque yo los ascendí, los ascensos son discrecionales, y si no son leales a mí, van a perder sus puestos.”, “Un día, llamó a su despacho y me exhibió un dibujo que, al parecer, él había**

hecho en un papelito de color. Me lo desliza por el escritorio y me pregunta si yo se lo había dejado allí, con voz seria. Lo miro, y era un dibujo de una persona ahorcada, como si fuese el juego del ahorcado de los niños. Indignado y asustado con que crea que yo era capaz de hacer algo así, se me paró el corazón y le dije que no. Me miró fijo, esbozó una risa y me dijo que era un chiste. Rompió el papel y lo tiró a la basura.”, “un día comenzó a gritar y a referir que no iba a prender el aire acondicionado, cuando hacía 32 grados de ST, porque él era el secretario y se hacía lo que él quería”, “Pedirme que saliera del juzgado y que me fijara si su placa de Secretario seguía estando colgada en la puerta de ingreso, como para demostrarme que él tenía el poder.”

Asimismo, la **extensión anti reglamentaria del horario laboral** constituyó otro de los ejes del mencionado **abuso de poder**. Los relatos refieren, por un lado, una obsesión con forzar la permanencia de los empleados más allá del horario reglamentario incluso cuando la tarea se encontraba al día, y por otro lado, describen una conducta tendiente a derrochar el tiempo de trabajo al reasignar expedientes ya trabajados a otros agentes para que los estudien y tramiten de cero o a convocarlos a su despacho constantemente para nada: “**me hacia pararme de mi escritorio para que vaya a su despacho y le alcance una hoja de la impresora, la cual está a medio metro de él.**”, “**me llamaba para que le cerrara una ventana de la computadora abierta, para hacer clic en el mouse**”, “**Me llama muchas, muchísimas veces al día por el interno, o refiriendo desde su despacho mi nombre, para que me pare y vaya para pedirme literalmente pавadas o para que escuchara sus monólogos eternos sobre su historia en el gremio.**”, “**Me llamaba incontables veces al día para que me parara y fuera a su despacho para pedirme cosas ilógicas, como que le tirara un papel al tacho de basura**”, “**comenzó a llamarme constantemente y a dejarme ir y volver a llamarme sin dejarme siquiera sentarme en el escritorio**”.

Se repiten así los testimonios que relatan situaciones similares, y también los que dan cuenta que la extensión de la jornada a veces tenía

como objetivo lograr que no se juntaran: **“El día en que iba a realizarse la despedida, estábamos de turno de habeas corpus, y con mis compañeros nos dimos cuenta que nos demoró hasta tarde para que no pudiéramos ir, y además nos hizo retirarnos del juzgado en grupo de dos, o de a uno, cada media hora aproximadamente, para que no podamos irnos todos juntos, y que tengamos que cancelar el plan (lo cual efectivamente terminó pasando, porque nos fuimos muy tarde).”**

Del Gaizo trabajaba para dividir al grupo, no solo dentro del Juzgado sino también fuera: **“Para limitar nuestra comunicación, clausuró una de las puertas de la secretaría”, “nos decía que no quería que nos juntáramos fuera del juzgado, ni tampoco quería que habláramos, ya que los temas laborales se hablan en el horario laboral”, “que no charlemos entre nosotros, que no comamos juntos, que no se tome mate”, “cuando nació la hija de nuestra compañera tuvimos que ir a verla a escondidas porque Del Gaizo no permitía reuniones entre los empleados fuera del juzgado”.**

Otro aspecto sistemático es el **desprecio** y **ninguneo** respecto de la tarea realizada o de las capacidades de quienes se vieron convertidos en víctimas. Así, refieren: **“con el avanzar de los meses sentía que iban siéndome asignadas causas cada vez más sencillas, sin importar la experiencia en el cargo y años de trabajo”, “se las sacaba todo el tiempo y le asignaba otras, para luego volvérselas a sacar”, “la intención del denunciado no era reorganizar la tramitación de las causas por una incapacidad mía como empleado, sino para hacerme sentir que no servía para hacerlo, para denigrarme como empleado también frente a mis compañeros que recibían las causas”.**

Este maltrato generó en el personal bajo sus órdenes un temor diario: **“Me iba todos los días llorando del juzgado, no podía más, sentía que iba a explotar, no quería ir a trabajar, me costaba mucho dormir, me levantaba angustiada pensando en cómo me iba a tratar ese día, si bien o mal. Estaba todos los días tensa, nerviosa. Tenía miedo de que si era un buen día —en el**

sentido de que Sebastián hubiera decidido ese día tratarme bien-, decir algo o tener alguna actitud, sea cual sea, que pudiera llegar a activar nuevamente su enojo hacia mí.”

Los diferentes relatos recibidos son contestes en señalar -como algo cotidiano- los **comentarios o gestos diarios** claramente **estigmatizantes y descalificadores**, constituyendo muchos de ellos un **verdadero proceso de humillación**, y generando recelo e incomodidad: “refería que tal y tal **“trabajan mal”** y que no se merecían el cargo que tenían, por eso me **“nombraba”** a mí, porque confiaba en mí y porque me lo merecía” Todo ello enmarcado en una situación de abuso de poder y el ejercicio de un **liderazgo perverso y tóxico** con efectos devastadores en la psiquis de quienes se convierten en víctimas **“no lo aguanto más, no puedo seguir trabajando con una persona que me amenaza y hostiga constantemente”**, **“Empecé a despertarme en medio de la noche con taquicardia, migraña, comencé a dar vueltas en la cama, con insomnio”**, **“la vi temblar mientras lo escuchaba y también mientras estaba frente a la computadora”**.

Destacamos –para mejor ilustración- algunas de las frases repetidas por los empleados afectados: **“... cuando hablaba de... se refería a ella como “incapaz, gorda chancha y gorda de mierda”**. Los comentarios descalificantes y denigrantes eran moneda corriente. A veces se los decía directamente a la persona y muchas otras al resto de los empleados, **“decía que somos fácilmente reemplazables”**, **“gozaba haciéndome sentir “menos” todos los días”**, **“este piensa que sabe de Derecho pero no sabe nada”**, **“es una manzana podrida”**, **“La voy a hacer mierda”**, **“Es un vago”**, **“es una hija de puta que hay que aniquilar”**.

Ese afán permanente por intentar generar discordia, no se limitó a quienes dependían directamente de él: **“Malena tenía la entrada prohibida al juzgado, que no quería enterarse que nosotros la**

invitábamos porque él lo prohibía, y que si ella venía sin invitación, nos pedía que la ignoráramos para que se sintiera incómoda y se fuera.”

En este **contexto tóxico**, no resulta extraño tomar conocimiento de que **la salud de los agentes bajo la dependencia del Dr. Del Gaizo se vio también afectada**. A raíz de las situaciones de maltrato, el agente Juan Pablo Krekun solicitó su urgente traslado a fin de no agravar su cuadro médico preexistente **“yo luchaba internamente por no desesperarme, por no perder el eje para que no me apareciera un rebrote de la esclerosis múltiple”**.

Otro hecho de absoluta gravedad resulta el destino de **la Secretaria Marcela Manzione que días atrás sufrió un ACV** que aun la tiene en coma. Una de las agentes refiere que en comunicación telefónica Marcela le dijo **“no sabes lo que es esto, es un infierno”. Se la escuchaba con la voz apagada, angustiada”**

Los afectados relatan que, **en varias oportunidades, salían de la dependencia y se dirigían a la privada a fin de obtener un poco de calma o llorar sin ser vistos por Del Gaizo**. En estos casos, y para evitar que los afectados pudieran hablar acerca de la situación que vivían, Del Gaizo –simulando ir a buscar un expediente o realizar una consulta al juez- los seguía y se quedaba hasta garantizarse que no dijeran nada.

Estas conductas persecutorias eran habituales **“Era habitual, con los que salían de la Secretaría para ir al baño, que Del Gaizo literalmente los siguiera por los pasillos para saber dónde iban”, “Una marca personal constante, sistemática”, “Era una vigilancia que ejercía diariamente desde su despacho, escuchando nuestras conversaciones”, “no podía tardar más de dos minutos en ir al baño y volver, que teníamos que estar a su disposición todo el tiempo”, “Se ha metido al baño y te esperaba mientras orinabas”** tal comportamiento era justificado por Del Gaizo **“decía que durante el horario de trabajo los empleados tenían que estar allí a su absoluta (libre) disposición”** como si los empleados dejaran de ser personas para convertirse en objetos de los que él

podía disponer a su antojo. Estos actos de seguimiento y persecución tenían el único fin de amedrentar a quienes dependen jerárquicamente de él, en lo que constituye un inaceptable abuso de poder.

Pero esta conducta se agrava aún más cuando la persecución ocurre con una de las empleadas de la Secretaria, constituyendo un claro hecho de acoso sexual en el ámbito laboral **“Una mañana llegué al juzgado muy temprano...Le pregunto a Sebastián Del Gaizo, quien ya estaba en su escritorio, si podíamos hablar, porque realmente yo ya no podía más. Como pude, le dije todo esto que me estaba pasando, le dije lo mal que me hacía sentir... me largué a llorar de forma tal que la angustia y el llanto no me permitían seguir expresándome. Me dijo que me tranquilizara, que fuera al baño a lavarme la cara. Salgo del juzgado y él viene junto a mí. Llegamos al baño público, el cual tiene forma de “L”. La puerta de ingreso da a un pasillito muy angosto en donde se encuentra el lavatorio, y desde allí se tiene acceso a los mingitorios e inodoro. Entro al baño, él ingresa detrás de mí. Lejos de poder calmarme y dejar de llorar, la situación empeoró porque me empiezo a sentir profundamente incómoda, sin entender por qué Del Gaizo había ingresado al baño conmigo. Me paro frente al lavatorio, me repite de forma intimidante que me lave la cara. Mientras él se queda parado a mi derecha, inclino mi torso hacia delante, y me lavo la cara rápidamente, estaba totalmente incómoda, muy nerviosa, no entendía la situación, ni por qué Del Gaizo se había metido en el baño conmigo y a la vez estaba observándome desde arriba, con su cuerpo colocado justo pegado a la pileta donde yo, inclinada, me mojaba la cara. Muy apurada y nerviosa me dispongo a salir, me dice imperativamente “lavate la cara de nuevo” porque yo no había parado de llorar. El pasillo del baño es muy estrecho; dos personas no pasan a la vez sin chocarse. Me lavo rápidamente de nuevo, agarro papel, y salgo para secarme la cara afuera, intentando alejarme rápido de él; no quería estar más tiempo ahí adentro con él. Él sale detrás de mí, me dice que me tranquilice. Me saca el papel con el que yo me estaba secando la cara y quiere secarme la cara él**

mismo, yo seguía absolutamente incómoda, no podía creer toda la situación. Me parecía muy perversa. Me corrí para atrás para demostrarle que no quería que él me secara la cara. Me dijo “tranquila, no llores”.

Ese comportamiento nefasto y perverso no se trató de un hecho aislado, las conductas misóginas y de discriminación en razón del sexo eran diarias y constantes **“hacía de cuenta que literalmente yo no existía”, “no le interesaba mi opinión; yo no estaba autorizada a hablar; seguidamente mi compañero le decía la misma idea que yo y él le decía “Sos un capo, vamos a hacer eso” -poniendo un especial énfasis en la forma de decirlo-”, “me estiraba la mano para que yo se la tomara y luego ponía la suya encima de la mía, haciendo “una especie de caricia” que me hacía sentir incómoda”, “me había visto obligada a cortar la relación con un compañero que no lo merecía y no sabía cómo explicárselo”, “Recuerdo que luego de esa decisión, Del Gaizo me llamó a su despacho y me dijo “Estoy impresionado con tu cambio de actitud, exactamente a esto me refería”, “hiciste un cambio de 180 grados, ahora sí, sos una Señorita Inglesa y tus actitudes van acorde a tu imagen”, “en varias oportunidades noté que Del Gaizo, desde detrás de las puertas entornadas me miraba fijo mientras yo trabajaba sentada detrás de mi escritorio.”, “Me humillaba constantemente frente a mis compañeros, incluso negándose a permitir que ellos me brindaran cualquier tipo de ayuda.”, “Nunca, jamás, me reconoció nada de mi trabajo, les refería diariamente a mis compañeros que eran unos genios, los halagaba a propósito y muy alevosamente en frente mío –al punto de hacerlos sentir a ellos totalmente incómodos por esa absoluta diferencia marcada a raíz del sexo-“**

Esos inaceptables comentarios y comportamientos, eran advertidos por los compañeros de las agentes **“que se les enseñe a las chicas, ya le molestaba y comenzaba a tratarlas mal, despreciarlas, denigrarlas”, “desprecio absoluto y odio acérrimo contra nuestra compañera”, “la miraba fijo mientras trabajaba”, “me decía, es una zorrita”.**

El acoso sexual, fue también sufrido por uno de los agentes “Esos días, Sebastián venía pidiéndome que lo acompañe a la privada...ese día él ingresa al baño público del 5to piso, cercano a la Secretaría Privada del Juez y al lado de la escalera, mientras seguía charlando. Me quedo afuera como esperando, pero me dice que entre. Ingreso, y mientras él orinaba seguía charlándome, me miraba, mientras yo sumamente incomodo intentaba mirar hacia el pasillo deseando que alguien entre para evitar la situación. Pero no. Me seguía hablando y mirándome fijo se alejó excesivamente del mingitorio exhibiéndome sus genitales, generando una situación sumamente incomoda, mientras afirmaba que a él no le iban a poder hacer nada.”

Asimismo, los varones denunciantes dan cuenta de un comportamiento por demás desagradable, cuyo fin sería el de demostrarles el desprecio que sentía por ellos: **“Comenzó a levantar constantemente las piernas sobre el escritorio y quedarse dormido en plena jornada laboral mientras el resto de nosotros, hacíamos nuestras tareas.”**, **“Cada vez que iba a “charlar” con él acerca de trabajo, aunque fueran muy pocas las veces que lo hacía, esta situación de marcado desinterés iba manifestándose más explícitamente, iba creciendo, es decir, en un principio contestaba alguna que otra cosa mientras miraba la pantalla del celular. Después, siempre mientras yo le hablaba, comenzaba a mirar hacia un costado hasta que torcía su silla y pasaba a teclear en su computadora; y ya no se daba más vuelta. Demostraba inequívocamente el marcado desinterés hacia lo que le estuviera comentando.”** **“luego sumó el rasqueteo de sus genitales de manera continua, sostenida e insistente delante mío, y durante el tiempo en que me encontraba presente en su despacho hablándole de un expediente.”**, **“En estas mismas circunstancias en que me presentaba a comentarle alguna situación de un expediente, introducía su dedo en la nariz, se sacaba lo que sería un moco, movía los dedos índice y pulgar a modo de "hacer bolita" y mirando sus dedos hacia un costado, efectuaba el movimiento entre esos dedos como si arrojara lejos "el moco".”**

El temor –genuino- expresado por los empleados que nos relataron su infierno cotidiano así lo atestigua. Máxime cuando el Dr. Del Gaizo hace constante referencias de las amistades que posee dentro de la Cámara que Ud. preside, las cuales lo dotarían de una inmunidad/impunidad a prueba de cualquier denuncia: **“Constantemente remarcaba que a él lo quería todo el mundo, que tenía muchos contactos, que todos lo conocen. Y que si bien ya no estaba en “la Comisión”, mantiene una excelente relación con todos.”**, **“Que, además, a él todos lo conocen en la Cámara, que tiene muchos contactos, que es amigo de Agustín Collados y Verónica Lois, y que le habían contado que cuando Juan Pablo fue a hablar de lo que le estaba pasando, la respuesta de ellos había sido “no queremos conventillo, lo conocemos a Sebastián” (y se reía). Nos dijo que a nadie le importaba lo que había contado Juan Pablo en la Cámara. Claramente para que nosotros no nos animáramos a hablar.”**

Instamos en tal sentido a adoptar –con carácter urgente- las medidas necesarias a fin de garantizar la integridad física y mental de quienes prestan servicio en la Secretaría 143, toda vez que no tenemos garantías de cómo puede llegar a reaccionar Del Gaizo cuando tome conocimiento de la presente denuncia y su constante referencia a la inmunidad/impunidad solo genera mayor temor y sensación de desamparo.

Sin perjuicio de reservarnos el derecho de ampliar el relato fáctico, a partir de las declaraciones que venimos a ofrecer como prueba, y de las que -sin duda- surgirán otras cuestiones cotidianas, estimamos que lo hasta aquí señalado servirá para brindar al Sr. Presidente un panorama del ambiente que, a diario, han venido padeciendo durante años los empleados y las empleadas.

III. LA VIOLENCIA Y EL HOSTIGAMIENTO LABORAL. LA GENERACIÓN DE UN CLIMA LABORAL HOSTIL. LA SALUD LABORAL COMO DERECHO FUNDAMENTAL. LA TUTELA JURÍDICA.

Los hechos narrados constituyen sin lugar a duda *mobbing*, acoso laboral, acoso moral o “*psicoterror laboral*”, estamos ante la generación, desarrollo y mantenimiento de lo que la más reciente doctrina y jurisprudencia definen como un ***medio ambiente laboral hostil***.

Cuando hablamos de violencia en el ámbito laboral no nos referimos, la mayoría de las veces, a la violencia física, visible, externa y evidente que vemos a diario a nuestro alrededor. Se trata también de una violencia oculta, silenciosa y a menudo invisible incluso para aquél que la sufre, hasta que es demasiado tarde. Pero no por ello es menos dañina.

El acoso o maltrato psicológico es una tortura lenta y silenciosa pero inexorable. Ataca en lo más profundo de la persona y, poco a poco, va destruyéndola emocional y psicológicamente.

El pasado 21 de junio, la **108ª Conferencia de la OIT** aprobó el **Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**¹. En su Artículo 1, inciso a) define qué habrá de entenderse como tales a efectos del presente convenio: “***la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa 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...***”. No cabe ninguna duda de que el comportamiento desplegado por el Dr. Del Gaizo a lo largo de los años encaja a la perfección con esta definición.

¹ Si bien su entrada en vigor depende de la ratificación correspondiente —ya posee media sanción del Senado—, no es menos cierto que brinda un nuevo escenario para el abordaje efectivo de estas problemáticas, y marca las pautas y conceptos que deberán ser tenidos en cuenta. En este sentido, cabe destacar la Resolución 2206/2019 de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires haciéndose eco de dicho Convenio 190 OIT y planteando la aplicación de sus principios y conceptos a las relaciones entre los integrantes del Poder Judicial.

Tal vez el primero en efectuar un estudio en profundidad del comportamiento “acosador” en las organizaciones humanas –y centrándose específicamente en el ámbito de las relaciones laborales- fue el profesor de la Universidad de Estocolmo Heinz Leymann, quien en 1990 aplicó el término “*mobbing*” al campo de la psicología laboral en el marco del Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo de Hamburgo, y más adelante a través de su obra “*Mobbing, la persecución en el trabajo*”.

La definición que da Heinz Leymann² de este término es la siguiente: “*El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social*”.

Igualmente interesante resulta la definición que de “*acoso psicológico*” hace José Luis González de Rivera³: “*Amenazar, criticar, ridiculizar, acechar, perseguir a una persona, inducir en ella sentimientos negativos como miedo, desánimo, preocupación, crearle inseguridad, interferir en sus dinámicas mentales, dificultar la realización de sus actividades y tareas, sobrecargarle con exigencias y expectativas que no puede cumplir*”

En tercer lugar, debemos estar a la definición aportada por el Profesor de la Universidad de Alcalá de Henares Iñaki Piñuel y Zabala⁴ para quien: “*El acoso laboral tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o* (y aquí viene la parte más interesante de esta definición, al

² Leymann, Heinz. *Mobbing. La persécution au travail*. Ed. du Seuil, Paris. 1996. (Ed original alemana de 1993)

³ José Luis González de Rivera. “*El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*”. Espasa práctico. Madrid. 2002, pág 28.

⁴ PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki. *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Ed. Sal Terrae. Santander. 2001. Pág. 55.

resultar de especial aplicación al caso que nos ocupa) *a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la oportunidad que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas*".

Ahondando en la definición, una de las mayores expertas internacionales sobre el tema, Marie-France Hirigoyen⁵ señala cómo: "*Por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo*".

Más allá de éstos u otros comentarios y conceptos procedentes de la doctrina especializada en violencia y acoso laboral, y no obstante no haber aún en el país una Ley Nacional que regule y penalice este tipo de comportamientos (a pesar de los diferentes proyectos de Ley en tal sentido y la aplicación, sin duda parcial, de la Ley 26.485), no quiere decirse con ello que se carezca de una tutela jurídica que –a nuestro criterio y a tenor de las fuentes de las que proviene- debería ser eficaz –más aún cuando las conductas provienen del propio Estado o de sus agentes-.

Así, y como complemento de los principios establecidos en el **artículo 14 bis de la Constitución Nacional**, al establecer -como derecho fundamental- el de desarrollar el trabajo en un marco de **condiciones dignas y equitativas de labor** (situación que -claramente- no se ha venido dando en el ámbito del que es responsable Del Gaizo).

Cuando el artículo 14 bis de la Constitución Nacional reconoce como derecho inalienable del trabajador el de gozar de **condiciones dignas** de trabajo, hemos de remitirnos necesariamente a la definición que la OIT

⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Ed. Paidós. Barcelona. 1999. pág.48, y también HIRIGOYEN, Marie-France. *El acoso moral en el trabajo, distinguir lo verdadero de lo falso*. Ed. Paidós Contextos. Buenos Aires. 2001, pág.19.

hace de **trabajo decente**, entendiendo por tal trabajo seguro, dentro de un marco de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. El término **condiciones dignas**, igualmente, hace referencia necesariamente a una situación adecuada a lo que la seguridad e higiene laborales se refiere. Esta situación alcanza tanto a elementos de tipo físico como psicofísico, dentro de lo que se denomina medioambiente laboral y que incluye factores de tipo organizacional.

En efecto, comportamientos como los anteriormente descriptos (maltrato verbal, humillaciones, *ninguneo*, desprecio, hostigamiento, etc.) atentan directamente contra la dignidad de los trabajadores.

Asimismo, podemos acudir -entre otros- a la **Declaración Universal de Derechos Humanos** (especialmente sus arts. 3, 5 y 23), la **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre** (destacando su art. XIV), el **Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (en sus arts. 7 y 12), la **Convención Americana de Derechos Humanos** (art.5), e incluso las pautas y postulados de la **Declaración Sociolaboral del Mercosur**.

Por otro lado, también habremos de traer aquí lo establecido -*mutatis mutandis*- por los **artículos 3 y 4 de la Ley 7232 de la Provincia de Tucumán**; los **artículos 3 y 5 de la Ley 5349 de Jujuy**; los **artículos 1, 2, 3 y 5 de la Ley 1225/04 de la CABA**; los **artículos 4 y 5 de la Ley 13.168 de la Provincia de Buenos Aires**; o sus equivalentes de la **Ley 12.434 de la Provincia de Santa Fe**, la **Ley 9671 de la Provincia de Entre Ríos**, la **Ley 7939 de la Provincia de San Juan**, la **Ley I-0678-2009 de la Provincia de San Luis** o la **Ley 7009 de la Provincia de Chaco**, todas ellas dirigidas a la *Prevención y Erradicación de la Violencia Laboral* en los ámbitos laborales de sus respectivas administraciones públicas provinciales.

Tampoco podemos dejar de lado -dado que buena parte de las víctimas de estos hechos son mujeres- lo establecido al respecto por la **Ley 26.485, de protección integral a las mujeres**, y el **decreto 1011/10**, en particular la definición provista por el art. 4 "*Se entiende por violencia contra las mujeres 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.

No hace falta remarcar ni subrayar nada del párrafo que antecede, los hechos vividos por las empleadas de la Secretaria 143 encuadran a la perfección en dicha definición.

Toda violencia social es repudiable –y la violencia laboral en cualquiera de sus manifestaciones, lo es-. Aún más cuando esa violencia es perpetrada por aquellos que, como sostiene Carlos Sluzky *“tienen la responsabilidad social y legal de cuidar a los ciudadanos, de mantener el orden en su mundo, de preservar la estabilidad y predictibilidad de sus vidas: el Estado, a través de sus agentes...”*

En virtud de lo anterior, solicitamos al Sr Presidente arbitre los medios necesarios a fin de salvaguardar los elementales derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, lo cuales han venido siendo vulnerados por el comportamiento del Dr. Del Gaizo, el cual debe ser –a nuestro juicio- impedido y debidamente -y ejemplarmente- sancionado.

IV. LA CAUSAL DE MAL DESEMPEÑO. -

Los hechos denunciados tornan inaceptable la conducta del denunciado; estamos claramente ante un abuso de poder demostrado al extralimitarse –patentemente- en sus facultades y funciones; frente a un claro desprecio manifestado para con el personal a su cargo, no solo en el ámbito profesional sino también en el personal.

Todo ello constituye un abanico suficiente de elementos como para ser seriamente considerada la causal de ***mal desempeño y grave negligencia.***

El concepto de mal desempeño, en tal sentido, no se refiere únicamente a la falta de capacidad intelectual, al desempeño profesional o al conocimiento del derecho, sino también a la capacidad moral y funcional, que abarca toda circunstancia que afecte gravemente el ejercicio de la función cualquiera sea su característica, tal como la capacidad de gestión para estar a cargo de una dependencia, para organizar la labor a través del trato debido de sus empleados y su conducta personal hacia ellos.

En tal sentido, y a los efectos de determinar qué ha de entenderse como mal desempeño, recordamos cómo la Corte Suprema de Justicia de la Nación *“ha sostenido que ‘la calificación del mal desempeño es amplia (...) abarcativa no sólo de casos comprobados de mala conducta, sino también de diversas situaciones de indignidad e incapacidad en el desempeño de la función pública’ (caso Martín Anzoátegui, Fallos 305-1: 113). Resulta claro que la indignidad merituada por la Corte no se refiere solamente al mal desempeño jurisdiccional, sino a toda aquella conducta que desacredite la función judicial como consecuencia del escándalo público que la misma produzca. ...sostiene la Corte que el mal desempeño está constituido por actos que pueden ‘deshonrar al país o a la investidura pública’ (Fallos 316:2940)”*.

“El Poder Judicial es uno de los poderes del Estado que, dentro del sistema republicano democrático de derecho de nuestra Constitución, debe contar con un sustento suficiente de credibilidad por parte de la sociedad: la democracia no solamente vale por el origen legítimo constitucional de las designaciones, sino también por su ejercicio, legitimado por el consenso social de los órganos que integran los poderes públicos: también de los jueces.

Vale decir que la buena conducta importa no solamente en la medida que la misma haya sido comprobada con pruebas suficientes, en términos de indignidad personal, sino en la medida que la conducta reprochada de los jueces haya generado escándalo social, lo cual viene a deslegitimar la permanencia del magistrado en el cargo, y hacerse merecedor, por dicha razón, del juicio político. Esta idea central que estamos desarrollando, es la que pivotea la línea argumental de Hamilton, citada por la Comisión en su dictamen acusatorio, cuando manifiesta que “la regla que hace de la buena conducta la condición para que la magistratura judicial continúe en sus puestos, representa

uno de los más valiosos progresos modernos en la práctica gubernamental...” porque “...los hombres prudentes de todas las condiciones (vale decir de la sociedad toda medida en términos de prudencia), deben apreciar en su verdadero valor todo lo que tienda a inspirar y fortalecer ese temple -la buena conducta- en los tribunales, ya que (de lo contrario) nadie tiene la seguridad de no ser víctima de móviles injustos no obstante que hoy se beneficie con ellos (El Federalista)”.

En sentido riguroso, la remoción no persigue una sanción al magistrado sino preservar la función jurisdiccional y cumplir con el deber estatal de proveer el servicio de justicia mediante la actuación de jueces sabios y probos. Tiene por objeto resguardar incólume la función jurisdiccional de quienes, investidos del cargo, lo desnaturalizan por el modo en que lo desempeñan o la manera en que actúan en la función, en la relación social y aún en la vida privada, con acciones y omisiones que la trascienden (Gelli, María Angélica “¿Constituye la mala conducta una causal autónoma de remoción de magistrados judiciales?” LA LEY 2001-B, 1380).

Si bien los párrafos anteriores han sido extraídos del procedimiento de remoción que en su oportunidad se siguiera por ante el Consejo de la Magistratura de la Nación contra el doctor Juan José Mahdjoubian, titular del Juzgado de Instrucción nº 29, por mal desempeño de sus funciones, entendemos que la filosofía y conceptos allí contenidos bien pueden ser aplicados, *mutatis mutandis*, a la persona del Dr. Del Gaizo y a la problemática planteada.

Más puntualmente, es de destacarse cómo es necesario adentrarse en el análisis del segundo de los cargos contra el Juez Mahdjoubian, a saber, permitir el maltrato a que el Secretario Dr. Daniel Mauro sometía a los empleados. Destacamos los siguientes párrafos:

[...] Que ante la Excma. Cámara en lo Criminal y Correccional se instruyó el sumario nº 3043 contra el secretario del juzgado n.º 29, doctor Daniel Mauro, en el que se denunciaron y se estimaron probados una serie de hechos que evidenciaban un trato indecoroso, arbitrario e inadecuado de ese funcionario respecto de los empleados. La Cámara decidió la exoneración del actuario y, por advertir que las situaciones ventiladas no podrían haber ocurrido sin que el Titular de la dependencia tuviera conocimiento de ello, comunicó su decisión al Consejo de la Magistratura.

El comportamiento del doctor Daniel Mauro fue considerado como *“un trato descomedido y humillante hacia el personal”*. Tal accionar se concretaba como muestra de desaprobación ante tareas cumplidas por los empleados en forma defectuosa o equivocada [...] un funcionario que tenía un comportamiento claramente abusivo, grosero, humillante y degradante hacia sus empleados, intolerable si se piensa en términos de dignidad y respeto por la persona.

[...] Pero también existen dentro de la competencia de un juez las funciones administrativas, como la asistencia, horarios, licencias, conducta, observación de los reglamentos, disciplina y la propia ética y decoro de la función pública. En este segundo aspecto se observa el fracaso del juez y el incumplimiento manifiesto de sus funciones. [...]

Tal criterio es mantenido también cuando el Consejo de la Magistratura de la Nación procedió a enjuiciar el desempeño del Dr. Eduardo Luis María Fariz, Juez titular del Juzgado Federal de Primera Instancia de Reconquista, Provincia de Santa Fe, en virtud de la pérdida de idoneidad para el ejercicio de la judicatura.

Así, queremos destacar algunos párrafos del informe de la Comisión de Acusación, al señalar:

“[...] Lo expresado se sustenta en un cuadro de conductas, [...] encargado de prestar un servicio público, y no, como en el caso, cristalizando una enfermiza relación laboral.

Ello perjudica, la labor del Estado al impedir una eficiente prestación del servicio de justicia; actividad esencial que, a su vez, constituye uno de los valores morales que el conjunto social reclama para restaurar la convivencia y la credibilidad de las instituciones, como es la reivindicación de justicia. A ello debe sumarse, como consecuencia directa, el perjuicio que significa para los justiciables.

La modalidad de conducción del Dr. Fariz, más allá de parecer una forma de vinculación viciada -o mal recepcionada por los demás integrantes del juzgado-, demuestra el ejercicio de una profunda violencia moral en aquellos que deben compartir la actividad laboral con el magistrado aquí cuestionado [...].”

Continúa el desarrollo conceptual de la resolución indicando:

[...] 11) Que al efectuar un análisis de conjunto, sobre la modalidad relacional y conductiva hacia agentes del personal del juzgado, emergen conductas hostiles y persecutorias que además de lesionar subjetivamente al personal, enervan su productividad, afectando el servicio de prestación de justicia que le ha sido confiado.

Esta serie de situaciones e inconductas referidas: clima laboral de tensión, miedo a represalias, [...], desprecios o burlas al personal, encomendar tareas no correspondientes al cargo, asignar exceso de tareas, responsabilidades o tiempo de trabajo, [...], etc., [...] ; si son analizadas en conjunción a los efectos lesivos que provocan, que también han sido testificados en esta causa, tales como: fatiga, desprestigio personal o laboral, renunciaciones, humillación, ofensa, crisis psicológica, inseguridad, depresión, etc., definen, en suma un comportamiento abusivo que conforma una violencia silenciosa conocida en el ámbito laboral como "mobbing" o acoso laboral.

[...] incurriendo el juez que ejecute acciones que conforman el modus operandi del acoso laboral, en una falta de conducta que afecta a la administración de justicia y constituye una causal ligada al mal desempeño. Sin soslayar las 45 conductas originales señaladas por el psiquiatra alemán Heinz Leymann, reconocido como quien definió el acoso laboral, o las adaptaciones y modificaciones introducidas por José González de Rivera, recientemente Francisco J. Abajo Olivares en un trabajo específico "*La venda de Astrea. Violencia laboral en la administración de justicia*"⁶ destaca conductas de acoso en el ámbito judicial, entre las que se hallan contenidas las actitudes o modos perpetrados por el Sr. Juez Fariz en relación a algunos integrantes del personal que se desempeña en el juzgado a su cargo.

6

Abajo Olivares, Francisco Javier. "*La Venda de Astrea. Violencia laboral en la administración de justicia*". Jurisprudencia Argentina. 27/04/05. JA 2005-II, fascículo n.4. Número especial coordinado por la Dra. Patricia B. Barbado.

Puede encontrarse en la obra del mismo autor "*Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral*". Ed. Abeledo Perrot. Buenos Aires, 3ª edición ampliada. 2010.

En el caso que nos ocupa se acreditan los extremos y la requisitoria señalada del acoso laboral conforme la prueba rendida, son contestes numerosos testimonios receptados en la Comisión de Acusación que advierten un clima laboral de constante miedo y tensión, señalando su origen en el Sr. Juez Fariz.

Más adelante, la Comisión de Acusación señala:

[...] 26) Que este Consejo de la Magistratura, al dictar una de las primeras resoluciones acusatorias -Expediente 148/99 seguido a la Dra. Raquel Morris Dloogatz-, ha dicho que *"la garantía constitucional de inamovilidad que ampara a los magistrados de la Nación, a diferencia de la periodicidad a la que se encuentran sujetos los integrantes de los otros poderes del Estado, tiende a asegurar a los habitantes de la Nación –y no a los jueces como comúnmente se sostiene- la imparcialidad y la independencia de criterio con la que serán juzgados. Pero esa garantía de estabilidad para el cumplimiento de tan elevada función republicana encuentra su límite en la propia conducta del magistrado. Cuando ésta se torna objetable, la garantía cae, desaparece, porque deja de existir el basamento que la sustenta"* (Resolución Nº 196, del 2 de setiembre de 1999, Considerando 7º).

La doctrina precedentemente citada resulta aplicable a la conducta del juez cuestionado. Es esta última la que se ha tornado objetable para la comunidad en la que ejerce su magistratura. Cuando ello ocurre, el juez deja de ser juez en su jurisdicción aunque siga detentando el cargo. Y deja de serlo porque perdió el consenso, la confiabilidad y el respeto de los potenciales justiciables. Enrique Hidalgo, en su obra [...] sostiene que *"la opinión pública en general en la mayoría de los países del área valora de modo negativo, en grados diversos de desaprobación, tanto el resultado de la labor de los jueces como el de la rama judicial"* y, refiriéndose a los motivos de ese descrédito, destaca que sobresalen como propios -entre otros- *"escándalos sonados en los que los propios jueces son partícipes y actos de corrupción y prevaricato siquiera aislados, impunidad en los procesos penales..."*, siendo sus consecuencias el *"creciente desprestigio social de la judicatura, que abarca a todos los operadores, jueces y abogados, tanto como una generalizada desconfianza en el sistema de justicia"*, señalando *"algunas propuestas para revertir aquella situación tan dolorosa"* entre las que reivindica a la selección de los magistrados y los controles disciplinarios (páginas 50/53).

Finalmente, y al analizar la causal de mal desempeño, la Comisión de Acusación indica:

[...] V.- De la causal de mal desempeño invocada 30) Que, según lo establece el art. 115 de la Constitución Nacional, el juicio político no posee otra finalidad que no sea remover al magistrado del cargo, para preservar la función jurisdiccional y cumplir con el deber estatal de proveer el servicio de justicia mediante la actuación de jueces sabios y probos (conf. JEMN, causa N° 15).

Hamilton ha dicho que "los temas de su jurisdicción son aquellas ofensas que proceden de la mala conducta del hombre público o, en otras palabras, del abuso o violación de alguna confianza pública. Ellos son de una naturaleza que puede con peculiar propiedad ser denominada política, en tanto se relaciona a perjuicios cometidos inmediatamente contra la sociedad misma" (Hamilton Alexander, 'El Federalista', 1961).

La causal de mal desempeño, incorporada por reforma constitucional de 1860, no puede admitir desarrollos infra constitucionales, por lo que la ley 24.937 ha evitado describir conductas que puedan configurar dicha causal. Ello, *autoridad integral es lo esencial; ante ella cede toda consideración personal*" (Rafael Bielsa, "Derecho Constitucional", ed. Depalma, Buenos Aires, 1954, págs. 483/4).

"El mal desempeño es el conjunto de circunstancias que rodean la actuación del funcionario y que contribuye a formar la conciencia plena del juzgador. Por encima de cualquier otra consideración prevalece el interés público comprometido por una específica falta de idoneidad, que puede ser no sólo profesional o técnica ..., pero que daña a la función y a la magistratura y aleja del supremo bien de la justicia" (JEMN, conclusiones del Fallo Causa N.º 12).

Joaquín V. González dice sobre el mal desempeño que "pueden los actos de un funcionario no ajustarse al vocabulario de las leyes penales vigentes, no ser delitos o crímenes calificados por la ley común, pero sí constituir mal desempeño, porque perjudica al servicio público, deshonoran al país o la investidura pública, impidan el ejercicio de los derechos y las garantías de la Constitución y entonces son el resorte del juicio político." (González, Joaquín V., Manual de la Constitución Argentina, 25ª. Ed, 1983, p. 504).

El constituyente contempló dos causales, para preservar el interés público, cuya presencia habilita la remoción del magistrado, como es la comisión de delito, ya sea [...] incumplimiento de los deberes de sus integrantes. De otro modo, solamente una voluntad teñida de subjetivismo sería la que manipulara la inamovilidad asegurada por la norma fundamental (cfr. JEMN, "Dr. Ricardo Bustos Fierro s/ pedido de enjuiciamiento", considerando 9^o del voto de la mayoría).

La imputación de "acoso laboral", sin dudarlo, manifiesta cabalmente mal desempeño. No se refiere a la capacidad intelectual del magistrado, o a su obligación de emitir actos fundados en la ley y razonadamente, o a su conocimiento del derecho. La imputación de "acoso laboral" se dirige a su capacidad técnica específica y a su aptitud moral, como hombre de bien, orientado por principios de mesura y equilibrio espiritual, que se materializan en los vínculos de socialización establecidos dentro de su grupo de trabajo, y del cual tiene la obligación de dirigir y encauzar honradamente. Su comportamiento instaló una enmarañada, anti funcional y dañosa red de vínculos personales, que afecta tanto a la integridad psíquica de los integrantes del juzgado a su cargo, como a la actividad funcional. No es simplemente una situación patológica, involuntaria; la táctica establecida por el Dr. Fariz implica una voluntaria decisión de manipulación, a través del desprestigio, como de una eliminación de la confianza necesaria en las personas de manera individual como colectiva que inhibe su propia actividad. [...] comportamientos apartados de principios legales establecidos, en función de los criterios de eficiencia e idoneidad; tal, el caso de las postergaciones en los ascensos y las calificaciones arbitrarias que efectuara el Dr. Fariz al evaluar a su personal.

La idoneidad exigible a un magistrado de la Nación, se manifiesta a través de sus conocimientos técnicos, aptitud funcional y su vocación democrática (artículo 13 de la ley 24.937), cualidades éstas que deben "medirse en la disposición positiva y permanente de la persona para llevar a cabo las tareas jurisdiccionales; el esfuerzo cotidiano dirigido prioritariamente a cumplir del mejor modo posible con las funciones que le son propias, en un marco de eficiencia y diligencia (cf. Código de Ética del Poder Judicial de la Provincia de Santa Fe, arts. 3.8 y 6.5) (cfr. JEMN, causa N.º 13, Considerando 1º).

La función administrativa y de gestión, que conforma el plexo de funciones a cargo de un juez se ve afectada por la falta de predisposición del

magistrado a la función judicial y una falta de vocación para el desempeño específico de sus tareas, lo que "importa una falta de idoneidad para cumplir con ellas, no sólo profesional o técnica, sino también moral, lo que produce un daño evidente a la función pública, es decir a la gestión de los intereses generales de la Nación" (JEMN, Narizzano, Considerando 15º).

La conducta del juez acusado evidencia que no ha resguardado debidamente los intereses públicos y privados confiados a su custodia y el prestigio de la institución que integra, vulnerados por abuso o incumplimiento de los deberes a su cargo como funcionario público.

Tal yerro de conducta, en un juez de la Nación, es lo suficientemente grave como para configurar la causal constitucional del mal desempeño. (artículo 53 de la Constitución Nacional), "dado que implica un serio desmedro de su idoneidad para continuar en la magistratura, en tanto evidencia designios ajenos al recto ejercicio de la función jurisdiccional que le ha sido encomendada" (de las conclusiones del señor miembro doctor Manuel Justo Baladrón JEMN, sentencias de destitución".

En este requerimiento de remoción, consideramos que el comportamiento del Dr. Fariz no cumplimenta con el aspecto cualitativo estudiado en párrafos anteriores. Su gestión administrativa es deficiente. Si bien jurisdiccionalmente, no se encuentren estadísticamente contemplado- un número relevante de sentencias (interlocutorias o definitivas) que fueran revocadas o atacadas de nulidad por los órganos judiciales encargados de dicha función, esto no es óbice para observar el desorden administrativo y la falta de lineamientos claros, especialmente en la Secretaría Penal, para el trámite de causas complejas.

La convicción a la que se arriba es la que, precisamente, justifica el presente pedido de remoción (artículos 53 y 110 de la Constitución Nacional).

Más próximo en el tiempo, cabe recordar lo señalado en los considerandos de la Resolución nº 105/09 del Consejo de la Magistratura, en Expediente N° 113/06 caratulado "*Piumato, Julio y Caldara, Norma (U.E.J.N.) c/ Dra. Ana María Pérez Catón (Juzg. Civil Nº 81)*"⁷.

⁷

ABAJO OLIVARES Francisco Javier. *Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral*. Ed. Abeledo Perrot. 4ª edición. Buenos Aires, 2016. Págs. 514.

[...] El juez detenta el poder jerárquico frente a sus funcionarios y empleados, y por tal razón es quien dirige el accionar de la estructura del juzgado. Reúna o no las características que por definición se otorgan al líder, siempre será la cabeza de la organización a su cargo.

El ejercicio de su potestad de conducir, orientar y fiscalizar a sus auxiliares, puede realizarlo verticalmente, discrecionalmente o fijando un objetivo aglutinante, ejerciendo él un rol de liderazgo mediante la acción conjunta de todos los integrantes, horizontalizando la decisión en la faz administrativa interna. En este sentido puede consultarse a Cecilia Yolanda Federico en “El liderazgo del Juez”, la obra colectiva Gestión de Calidad en la Justicia, pág. 170.

[...]Que es menester señalar que los magistrados se encuentran ante diferentes tareas, entre las cuales se incluye también la de organizar laboralmente un grupo humano. Dicha labor exige una especial capacidad para armonizar las relaciones entre los dependientes, en tanto y en cuanto dentro de dicho grupo humano pueden existir circunstancias de conflicto, que de no ser tratadas a tiempo, imprimiéndoles la importancia del caso y asumiendo las situaciones que se presenten, llevan a generar acontecimientos traumáticos.

Cabe tener presente que el servicio de justicia, como cualquier otro, requiere inexorablemente de la correcta gestión de sus recursos humanos, entendidos estos como comprensivos tanto de los empleados, funcionarios y magistrados.

Es sabido que la convivencia en un clima de colaboración y de cordialidad en el ámbito laboral es imprescindible para el aprovechamiento de las capacidades individuales y la realización del trabajo en equipo, que finalmente redunda en beneficio tanto del justiciable como de los propios integrantes de este Poder Judicial.

Siendo responsabilidad de todos quienes desempeñan funciones en este ámbito contribuir a la vigencia del respeto mutuo, la tolerancia y la cooperación que permita convivir en un ambiente de trabajo saludable y propicio para la realización personal y colectiva de todos quienes se ven a diario comprometidos con la eficaz prestación del mentado servicio de justicia.

No obstante, en lo que nos ocupa, referido a la responsabilidad de un Magistrado de la Nación por faltar a sus obligaciones al respecto,

cabe decir que pesa sobre el mismo la responsabilidad del mando y del ejercicio de la autoridad en un ámbito que reconoce jerarquías.

Que de la apreciación de los hechos y de las probanzas colectadas surge que el maltrato laboral constituye una afectación grave del servicio de justicia, del cual es responsable el titular del tribunal, [...].

En virtud de la gravedad que reviste la conducta desarrollada por el Dr. Del Gaizo, incumpliendo las pautas establecidas -entre otros- por el **art. 8 del Reglamento para la Justicia Nacional, arts. 2 y 3 de la Ley 25.188 y el art. 14 decreto-ley 1285** es que solicitamos expresamente que el mismo sea **severa y ejemplarmente sancionado**. En tal sentido consideramos que, en atención a la gravedad de los hechos denunciados, correspondería la **cesantía** del funcionario.

V. OFRECIMIENTO DE PRUEBA.

PRUEBA TESTIMONIAL

Adjuntamos a la presente los testimonios de los agentes:

1. Natalia Stargard
2. Juan Pablo Krekun
3. Facundo José Montaña
4. Mateo Sartal
5. Victoria Morbiducci

Sin perjuicio de la reserva de ampliar oportunamente la presente denuncia, así como la prueba ofrecida y de que los mencionados sean convocados a ratificar o ampliar, venimos a solicitar se reciba declaración testimonial a los siguientes agentes y/o funcionarios y/o magistrados:

1. **Gildo Carlei 11-5313-8219**
2. **Santiago Bignone 11-3427-4828**
3. **Malena Castro 11-3127-2185**

4. **Gustavo Fideney 11-5260-6595 (por videoconferencia ya que se encuentra residiendo en el exterior)**
5. **Ricardo Farías 11-4413-9014**
6. **Tomás Loyato 11-5595-3524**

VII.- SOLICITAN EXPRESAMENTE LA APLICACIÓN DE LA LEY 26485 DE PROTECCION INTEGRAL A LA MUJER Y SU DECRETO REGLAMENTARIO 1011/2010

Que los hechos detallados –sin perjuicio de la ampliación que de los mismos pueda derivarse a raíz de las declaraciones de denunciantes y testigos, que desde ya expresamente solicitamos- constituyen en sí mismos una grave vulneración de derechos expresamente tutelados por la **Ley 26485, de Protección Integral a las Mujeres**, y su **decreto reglamentario 1011/2010**, habida cuenta de que, dentro del personal afectado, hay un elevado número de personal femenino.

Nos detendremos en este aspecto, siquiera brevemente, a los efectos de **solicitar expresamente la aplicación, a las actuaciones administrativas desarrolladas a partir y/o como consecuencia de la denuncia oportunamente presentada, de las pautas, principios y garantías previstos en la Ley 26485, de Protección Integral a las Mujeres, y su decreto reglamentario 1011/2010.**

Y es que, efectivamente, la **Ley 26.485, de protección integral a las mujeres**, cuyo **artículo 1º** le confiere **carácter de orden público**, señala en el punto b) de su **artículo 2º**, como objeto de la misma, promover y garantizar “*el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia*”.

Más adelante, y tras reconocer expresamente como derechos protegidos por la norma los referidos a la “*integridad física, psicológica [...]*” y a que “*se respete su dignidad*” (apartados c) y d) del **artículo 3º**), incorpora

en su **artículo 5º**, como **modalidad de violencia contra las mujeres** en los distintos ámbitos (ya sean públicos o privados, incluyendo –art. 4º- las perpetradas por el estado o sus agentes) **la violencia laboral (apartado c)**.

Por su parte, es dable señalar también cómo el **artículo 16º** de la Ley 26.485, –y su ulterior reglamentación-, establece una serie de **derechos y garantías** específicos que serán **de aplicación obligatoria en cualquier procedimiento tanto judicial como de índole administrativa**. Entre ellos destaca, en su **apartado b)** al señalar el derecho y garantía *“a obtener una **respuesta oportuna y efectiva**”,* entendiendo por su parte el decreto 1011/10 que *“La respuesta que den los organismos del Estado Nacional será considerada oportuna cuando implique la sustanciación del proceso más breve, o la adecuación de los procesos existentes para que la resolución de los mismos no sea tardía; y efectiva cuando dicha respuesta prevenga la reiteración de hechos de violencia y repare a la víctima en sus derechos, teniendo en consideración las características de la denuncia”*.

Importancia especial tiene –a nuestro juicio- el **punto d) del mismo artículo 16º**, recogiendo el derecho *“A que **su opinión sea tenida en cuenta** al momento de arribar a una decisión que la afecte”*.

Otro aspecto que queremos destacar en este punto es el expreso reconocimiento que el **apartado g) del artículo 16º** hace del derecho de la víctima *“A **participar en el procedimiento** recibiendo información sobre el estado de la causa”*. Es por ello que, muy especialmente, venimos a **solicitar expresamente ser puntualmente informados, por escrito, del estado actual y posible desarrollo futuro de las actuaciones administrativas, y a solicitar se nos faciliten fotocopias completas y actualizadas de las mismas**.

Finalmente, **solicitamos expresamente el mantenimiento de la reserva de identidad de las afectadas, conforme establece el artículo 21º de la Ley 26485**.

Y ello, enmarcando la intervención de la Unión de Empleados de la Justicia de la Nación en la figura prevista por el **artículo 25º** de la propia Ley 26485 al admitir la presencia de un/a acompañante como **ayuda protectora de las víctimas, al objeto de preservar la salud física y psicológica de las mismas.**

VIII. SOLICITAN MEDIDAS URGENTES. SOLICITAN SUSPENSIÓN PREVENTIVA DEL DENUNCIADO.

Sin duda, la gravedad de todo lo hasta ahora planteado amerita la intervención directa e inmediata por parte del Presidente de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Criminal y Correccional. De no hacerlo estaría abriendo la puerta a que continúen el maltrato, los abusos, los excesos, etc. –y con ellos, los perniciosos efectos a nivel operativo y funcional–.

Recurrimos a Ud. en defensa de la dignidad tanto de los y las empleados y empleadas y funcionarios y funcionarias que dependen de la Cámara como de la imagen y buen funcionamiento del Poder Judicial de la Nación. Los diversos intentos a través de la directa intervención del Juez Farías anteriormente a cargo han resultado infructuosos.

Por tanto, y en atención a los graves hechos denunciados, solicitamos:

- la adopción de cuantas medidas urgentes considere necesarias a fin de tutelar de manera eficaz los más básicos derechos humanos fundamentales de los empleados bajo la dependencia funcional y jerárquica del denunciado, incluso la decisión de **suspenderlo preventivamente, lo que expresamente venimos a solicitar.**

En este mismo sentido, debemos hacer referencia a lo establecido por los **artículos 1710 y ss. del Código Civil y Comercial de la Nación**, en lo que respecta a la *función preventiva* y el "*deber de prevención del daño*", que en aras a la brevedad, damos por reproducidos, no sin destacar que la Unión de Empleados de la Justicia de la Nación se encuentra legitimada para plantear la

cuestión tuitiva por ostentar –claramente- un **interés razonable** en los términos del art.1712 CCyCN.

- que una vez apartado al Secretario de la Secretaría 143, **se proceda a reincorporar a la dependencia al agente Juan Pablo Krekun**, quien tuvo que irse de la dependencia donde desarrolló toda su carrera judicial para proteger su salud del maltrato del funcionario.

- que el Secretario **Sebastián Del Gaizo** sea **severa y ejemplarmente sancionado**. En tal sentido, consideramos que, en atención a la gravedad de los hechos denunciados, correspondería la **cesantía** del funcionario.

A la espera de una pronta y favorable respuesta, saludamos a Ud. muy atentamente,

ROCIO HERRERA
Secretaria de Protección Individual

JULIO JUAN PIUMATO
Secretario General