

Buenos Aires, veintidós de junio de 2019

J., a través de sus dos presentaciones (fs. 1/2 y 12/15), pretende que se investigue el comportamiento de N. a cargo de N. en los términos de la ley n° 1225 sobre violencia laboral.

Luego de analizar las copias aportadas y leer sus escritos, en los que detalla una serie de situaciones que califica como agraviantes a su dignidad profesional y laboral, he llegado a la conclusión de que, contrariamente a su particular lectura del conflicto laboral que evidentemente existe entre él y su superior jerárquica, no corresponde abrir una investigación contra la funcionaria judicial y, consecuentemente, procederé a su desestimación, por los motivos que a continuación detallaré:

La primera cuestión que atenta contra la viabilidad de su denuncia es su extemporaneidad. Refiere a fs. 1 que "Se trata de una secuencia de hechos, entre otros tantos, durante años, que vengo sufriendo" (sic). Sin embargo, no puedo aceptar que un individuo de las condiciones profesionales y personales del nombrado pueda padecer "durante años" el maltrato que afirma haber sufrido sin haberlo hecho saber a los jueces del Tribunal, con los que ha venido teniendo contacto permanente y directo hasta el presente. A lo expuesto cabe agregar que, casualmente, la denuncia aquí analizada fue presentada de forma inmediatamente posterior a tomar conocimiento de la radicada por N. en la que acusaba al ahora denunciante de incumplir con las órdenes laborales por ella impartidas y de maltratarla.

La segunda cuestión es de orden espacial. Es sabido que en el Tribunal se trabaja en oficinas abiertas y contiguas, compartiendo lugares comunes con otras dependencias, todo lo cual permite observar sin dificultad la actividad que se realiza en ellas y el marco de convivencia en que se desarrollan. Pues bien, en todos estos años no he recibido quejas ni comentarios vinculados con el desempeño de N. que me hicieran suponer, de parte suya, un trato violento con sus empleados y menos aún con el que ostenta el cargo inmediato inferior al suyo.

La tercera se vincula con el tenor de las críticas que dirige hacia la N. En efecto, no se trata de descripciones puntuales de malos tratos o abusos sino de un permanente cuestionamiento a su idoneidad profesional que no se compadece con la valoración propia que hemos hecho nosotros, los jueces, tanto al momento de su designación

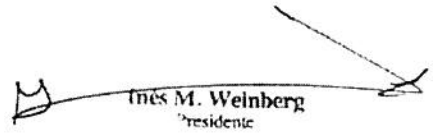
como después, al evaluar su desempeño en todas y cada una de las actividades que ha venido desarrollando hasta la fecha. Refuerza lo expuesto las notas periodísticas que acompaña a su denuncia y que nada aportan a un supuesto maltrato o abuso laboral. El hecho de que el denunciante no esté de acuerdo con las instrucciones impartidas por su superior o bien, incluso, que piense que el desempeño de su jefe no es el adecuado para el correcto desarrollo de las labores de _____ no configura, por sí mismo, un abuso o maltrato de ningún tipo.

La cuarta está referida a las copias acompañadas. El denunciante pretende dar sustento a su denuncia acompañando distintos intercambios acaecidos entre los involucrados a través de correos electrónicos. Sin embargo, contrariamente a lo sostenido, en todos ellos se observa un trato respetuoso de parte de _____ N. _____, ya sea cuando imparte instrucciones de trabajo como cuando pide explicaciones (fs. 3, 4, 5, 11, 16, 25, 26 y 28). Quiero hacer especialmente hincapié en que la totalidad de las misivas efectuadas por _____ N. _____ y que fueron acompañadas por el propio denunciante, denotan un contenido eminentemente laboral, sin que allí se vislumbre agresión o maltrato alguno. En efecto, en todas ellas se observa la asignación y distribución de tareas a los empleados, así como órdenes de diversos tipos que no exceden las que se encuentra habilitado a llevar a cabo un _____ en el ejercicio de sus funciones, conforme lo normado en el _____ del Reglamento de este Tribunal. En cambio, no puede decirse lo mismo de los enviados por el _____ tanto a ella como a otros jueces, como el de fs. 27, por ejemplo, o la respuesta dada al requerimiento de si iría a trabajar un día de paro de transporte, como lo habían hecho los demás: "Ah, mira, será que no viven cerca de mi ni usan tren" (fs. 26). Esos mensajes, y la insistencia en adjudicarse "jerarquía de juez" no se corresponden con la actitud de una persona que está padeciendo un hostigamiento laboral sistemático y recurrente; menos aún si agregamos el que dio motivo a la denuncia efectuada por _____ N. _____ "estoy evaluando muy seriamente denunciarte por violencia laboral y pedirte junta médica. Te sugiero de corazón q te calmes" (sic, fs. 16).

Por último, no puedo dejar de valorar la impresión directa que me dejó la entrevista personal que tuve con _____ J. _____ hace dos días. En ningún momento mostró estar afectado por un supuesto maltrato de parte de la _____ N. _____ por el contrario, y de modo por demás enfático, se enfocó a describir posibles soluciones en las que él obtendría algún beneficio, independientemente de la suerte de esta denuncia.

En síntesis, estoy persuadida que los conflictos de indole laboral suscitados entre _____ J. _____ y _____ N. _____ no pueden ser encuadrados en los términos de la ley n° 1225 porque no surge de la narración del denunciante, ni de las copias aportadas, ninguna evidencia que haga suponer que estamos en presencia de una situación de maltrato psíquico o acoso laboral de ningún tipo.

Sentado lo expuesto, corresponde desestimar la denuncia efectuada
por el J. _____


Inés M. Weinberg
Presidente

RESOLUCIÓN/PTSJ N° 11 /2019/