Salta, 22 ABR 2024

RESOLUCIÓN ENTE REGULADOR Nº: 00465/24

VISTO:

El Expediente Ente Regulador Nº 267-59843/23 caratulado: "ENTE REG. ÁREA DE RECURSOS HUMANOS – Situación Delegación Rosario de la Frontera (PVAL)", el Acta de Directorio Nº 18/24, y

CONSIDERANDO:

Que el expediente de la referencia se inicia con la presentación realizada por la Sra. Érica Stela Maris Pronsatto, DNI: 28.085.965, quien se desempeña en este Organismo como Asistente Administrativa de la Oficina de Rosario de la Frontera.

Que en fecha 05/09/2023, la Sra. Pronsatto envió correo electrónico al Área de Recursos Humanos, en el marco del cual adjunta una nota denunciando que desde hace un tiempo recibe malos tratos por parte de sus compañeros de trabajo, los Sres. Javier Cugat y Hugo Castillo. Describe hechos y situaciones vividas con ambos agentes que, según su criterio, constituyen violencia laboral, motivo por el cual solicita se active el Protocolo de actuación, prevención y abordaje de casos de violencia y acoso laboral del ENRESP (fs. 04/05).

Que ese mismo día, se emite Memorándum de Presidencia Nº 006/2023 por el que se constituye la Comisión de Trabajo y Acoso Laboral (COVAL), a efectos de resguardar los derechos del personal involucrado. Asimismo, a los fines de preservar un ambiente laboral saludable, se notifica a los Sres. Cugat y Castillo que, hasta tanto se culmine la tramitación de las actuaciones administrativas generadas tras la denuncia de la Sra. Pronsatto, deberán evitar dirigirse de manera descortés e intimidante; ejercer actos de violencia psicológica; emitir palabras agraviantes y/o desplegar conductas amenazantes hacia la denunciante. En el mismo sentido, y como medida precautoria, se resolvió modificar el horario de estos agentes, debiendo cubrir los mismos un turno vespertino de 14.30 a 20.30 horas (fs. 02/03).

Que en fecha 12/09/23 se conforma el Comité de Prevención, Actuación y Abordaje de Casos de Violencia y Acoso Laboral del Ente Regulador (COVAL),

integrado por la Dra. Magdalena Arredondo, la Lic. Daniela Carrizo y la Srta. Ana Monjes.

Que acto seguido, dicha comisión convoca a la Sra. Pronsatto a una reunión informativa con el objeto de permitir a la denunciante ampliar, ratificar o rectificar sus dichos.

Que dicha reunión se llevó a cabo el día 18/09/23, en presencia de la Dra. Luciana Cornejo quien actúa en su calidad de Secretaria de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato de la Asociación del Personal de los Organismos de Control (APOC), conforme Acta que rola a fs. 07. Durante la misma, la Sra. Pronsatto ratificó los términos de su denuncia interpuesta oportunamente.

Que en fecha 27/09/23, se invita al Sr. Hugo Castillo a participar de una reunión con los miembros de la COVAL y la representante de la APOC a los fines de informar al agente la denuncia cursada, darle oportunidad a réplica y explicarle sus derechos, todo ello garantizando el principio del debido proceso (conf. fs. 08 y Acta de fs. 09)

Que idéntica procedimiento se aplicar respecto del Sr. Javier Cugat en fecha 02/10/23 (conf. Acta de fs. 11/12).

Que concluida la etapa de instrucción, la Sec. de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato de la APOC, emitió su informe (fs. 13/14) a cuyos términos nos remitimos brevitatis causae, siendo necesario transcribir textualmente la conclusión arribada por la Dra. Cornejo, en su análisis, al decir que, "*...sin ánimos de descalificar las sensaciones y las emociones de los entrevistados, concluyo en que no hay lugar a dudas de la existencia de un conflicto que se trasladó al ámbito laboral. Observo que los motivos del mismo, por un lado fue la ruptura de los lazos de amistad entre la señora EP y JC, y por otro lado, las fallas en la comunicación y resolución de conflicto por parte de los superiores de los aquí involucrados, que al tomar conocimiento de lo que venía ocurriendo no tomaron las medidas preventivas o de contención que podrían haber correspondido a fin de evitar llegar a estas instancias.*"

Que en orden a ello, es que recomienda: "***1.*** *El señor HC deberla volver al horario habitual de trabajo y hacer lugar a su propuesta de acercar los escritorios para mayor y mejor vinculación con su compañera.* ***2-*** *El señor JC debería: a) Abstenerse de realizar comentarios impropios sobre su compañera EP, b) Abstenerse de realizar comentarios sobre lo sucedido con el premio Nacional de Calidad de*

Gestión y c) Respetar las decisiones sus compañeros, en el sentido de no insistir ante la negativa de dialogo. ***3-*** *Teniendo en cuenta el estado de sensibilidad en la que se encuentra la señora EP, recomiendo que por el plazo de tres meses, a contar desde el momento en el que se le cambio el horario al señor JC, éste se mantenga en el turno tarde, pudiéndose volver a incorporar por la mañana una vez vencido el plazo pero de manera paulatina a fin de lograr una óptima adaptación de los intervinientes.* ***4.*** *En cuanto al área de Recursos Humanos recomiendo advertir y capacitar sobre ésta situación a sus miembros, a fin de que en futuros eventos arbitren los medios necesarios para prevenir y evitar éste tipo de situaciones.* ***Y 5.*** *Fecho lo cual se deberían archivar las presentes actuaciones sin que quede constancia en los legajos de los agentes intervinientes."*

Que por su parte, la COVAL emite informe 01/2023, el cual rola a fs. 18/21 de autos, al cual, brevitatis causae, nos remitimos.

Que en fecha 26/02/2024, se da intervención al Observatorio de Violencia Contra las Mujeres, a los fines de solicitarles el análisis de lo actuado y se expida en el marco de lo dispuesto por los artículos 3° y 10, inciso n) de la Ley N° 7.888, de Protección contra la Violencia de Género y artículo 3° de la Ley N° 7863 (fs. 22).

Que tomando la intervención que le corresponde, el Observatorio de Violencia Contra las Mujeres, previo a emitir opinión al respecto, destaca el procedimiento seguido por el Ente Regulador ante la denuncia de violencia laboral, tomando audiencias por separado, y tramitando las actuaciones a través de un trámite específico por parte de un equipo interdisciplinario. Aclara, que en su rol de organismo técnico presta asesoramiento y apoyo al ENRESP para dilucidar y resolver situaciones como las tratadas en autos.

Que a renglón seguido, dicho Organismo ilustra que el convenio 190 de la OIT, ratificado por Ley N° 27580, define a la 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 la expresión >violencia y acoso por razón de género< designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su*

sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual." (Inc. a y b. Art.1).

Que agrega, que dentro de ese marco, "*resulta importante comprender que un hecho de violencia laboral puede ser un comportamiento o práctica, que se manifieste de una sola vez o de manera repetida, siendo importante para distinguir que hay violencia cuando se observa un ejercicio abusivo de poder por una parte y una vulnerabilidad en la receptora, generando un desequilibrio en la relación laboral existente. La misma puede ser ascendente (por parte de un dependiente a un superior jerárquico, descendente (por parte de superior jerárquico a un dependiente) u horizontal (entre compañeras os de trabajo).*

Que continúa su informe manifestando, que la Ley Nº 26.485 define a la violencia laboral como "*aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.*" (Inc. c. Art 6).

Que asimismo destaca, que se pueden ver indicios de situaciones de violencia laboral por ejemplo, a través de aumentos de pedidos de licencias por parte de las/los trabajadores por enfermedad, de reclamos laborales, de renuncias, incremento de ausentismos, de insatisfacción, entre otras. Estos son algunos de los indicadores que requieren una atención particular.

Que particular relevancia apareja la conclusión del informe emitido por la Sra. Directora del Observatorio de Violencia contra las Mujeres, al decir que: "*Sin embargo, no configura violencia laboral cuando hay conflictos entre quienes se desempeñan en un ámbito de trabajo, divergencias o dificultades de relación entre las personas o por reclamos relativos a las condiciones laborales. Roces, tensiones, etc., siempre y cuando lo pueda manifestar y no genere un vínculo asimétrico de poder entre las partes; las exigencias organizacionales, guardando el debido respeto a la dignidad de las personas que trabajan y sus derechos, deben ser conformes a la relación de trabajo y debidamente comunicadas. El estrés laboral y el Burnout, como un síndrome del agotamiento profesional, se manifiesta en episodios de*

despersonalización y sentimiento de baja realización personal. Siempre y cuando no sea producto de la falta de gestión y abordaje de las autoridades."

Que por todo lo expuesto, teniendo en cuenta los antecedentes del caso, las conclusiones vertidas por la Comisión de Abordaje de Casos de Violencia y Acoso Laboral de este Organismo y las observaciones realizadas por el Observatorio de Violencia Contra las Mujeres, lleva a la Gerencia Jurídica a concluir que en el presente caso no existen elementos suficientes para calificar a los comportamientos de los agentes Javier Cugat y Hugo Castillo, denunciados por la Sra. Érica Pronsatto, como violencia laboral.

Que los conflictos, divergencias o dificultades de relación descriptos por la denunciante, si bien pueden ser reprochables desde una perspectiva social, no constituyen violencia laboral ni de género, razón por la cual corresponde que los Sres. Hugo Castillo y Javier Cugat retornen al normal y habitual desempeño de sus funciones en el horario oficial de 8:00 a 14 hs.

Que se dio debida y acabada observancia al procedimiento previsto por el Protocolo de Actuación, Prevención y Abordaje de Casos de Violencia y Acoso Laboral del ENRESP, aprobado por Acta de Directorio N° 38/23, garantizando en todo momento el debido proceso y el derecho de defensa de las partes involucradas, y dictando las medidas precautorias necesarias al efecto.

Que según la interpretación del mentado Protocolo, y conforme las resultas de autos, la Gerencia Jurídica del ENRESP mediante dictamen agregado a fs 25, sugiere el archivo de las actuaciones, y se inste al Área de Recursos Humanos del Organismo a que adopte las medidas necesarias para garantizar la mejora del ambiente laboral entre los agentes involucrados.

Que por su parte el Directorio, toma conocimiento de las actuaciones de la referencia, debate el tema y decide por unanimidad emitir resolución adhiriendo en todos sus términos al Dictamen de Instrucción y al Dictamen Jurídico obrantes en autos.

Que por todo lo expuesto y de conformidad a lo establecido en la Ley 6835, sus normas complementarias y concordantes, este Directorio se encuentra facultado para el Dictado del presente acto.-

Por ello:

EL DIRECTORIO DEL ENTE REGULADOR

DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º: DAR POR CONCLUIDO el procedimiento administrativo abierto en contra del Sr. Hugo Castillo, DNI Nº 21.316.282 y Sr. Javier Cugat, DNI Nº 30.540.602, y en su mérito **ARCHIVAR** las presentes actuaciones; ello por los motivos expuestos en los considerandos de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2º: DISPONER que los mencionados Agentes deberán retornar al ejercicio de sus funciones en el horario oficial del ENRESP, es decir de 08:00 a 14:00 horas.

ARTÍCULO 3º: INSTRUIR al Área de Recursos Humanos a que adopte las medidas necesarias para promover la mejora del ambiente laboral entre los agentes involucrados.

ARTÍCULO 4º: REGISTRAR, notificar y oportunamente archivar.-

ENTE REGULADOR DE LOS SERVICIOS PUBLICOS - SALTA -

Dr. CESAR MARIANO OVEJERO
A/C SECRETARIA GENERAL
ENTE REGULADOR DE LOS SERVICIOS PUBLICOS

Dr. CARLOS H. SARAVIA
PRESIDENTE
ENTE REGULADOR DE LOS SERVICIOS PUBLICOS