Gobierno del CHACO | Asesoría General de Gobierno

NH

Dictamen N.° 499

Ref.: E3-2026-63-A — Sobre denuncia de supuesta violencia laboral L.F – L.M.C. – B.S. c/A.A.G.R (Carp. 464/26).-

Asesoría General de Gobierno
Abog. Federico Valdés
Provincia del Chaco

A la
Dirección del Hospital "Dr. Julio C. Perrando"
Ministerio de Salud
Su Despacho

De mi consideración:

Ingresa la presente Actuación Simple a esta Asesoría General de Gobierno en virtud del dictamen emitido por la Oficina Interdisciplinaria para la Prevención y Tratamiento de la Violencia Laboral, conforme a lo previsto por el artículo 18 de la Ley N.° 2023-A (de Prevención y Erradicación de la Violencia Laboral en el Ámbito de la Administración Pública) y el artículo 18 de su Decreto Reglamentario N.° 1302/15[i].

En ese marco normativo, el artículo 19 de la mencionada ley establece que cada jurisdicción, conforme a la naturaleza y gravedad de las conductas que hayan sido denunciadas y probadas por la Oficina (Oficina Interdisciplinaria para la Prevención y Tratamiento de la Violencia Laboral), se encuentra habilitada para la aplicación de sanciones que van desde el apercibimiento hasta la suspensión. Para el caso de que la sanción, de acuerdo a su gravedad o magnitud, pueda dar lugar a medidas expulsivas como la cesantía o la exoneración, deberá tramitarse el correspondiente sumario administrativo conforme al régimen disciplinario aplicable; todo ello dentro del marco de competencia otorgado en el Anexo disciplinario de la Ley N.° 292-A, artículos 3, 4 y 5[ii].

En el mencionado dictamen —objeto de la denuncia de supuesta violencia laboral formulada por las agentes Florencia Lestani (DNI N.° 35.693.090), María Carla Luna (DNI N.° 36.106.604) y Soledad Barrios (DNI N.° 36.116.130) contra el Sr. Gustavo Ramón Almirón Argüello (DNI N.° 22.938.029), en su carácter de Coordinador de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales (UTIN 1) del Hospital "Dr. Julio C. Perrando", Carp. N.° 464/26—, obra constancia del procedimiento llevado a cabo por el equipo interdisciplinario. En dicho informe, luego de evaluados los antecedentes del caso, la prueba testimonial, documental y

la apreciación psicológica practicada, el equipo concluye que los hechos investigados se corresponden con situaciones de violencia laboral, en las modalidades de acoso psicológico y maltrato psíquico y social, conforme a lo dispuesto por la Ley N.° 2023-A (art. 6° inc. e) y el Protocolo aprobado por la Ley N.° 2772-L.

En consecuencia, la Dirección de Violencia Laboral entiende que corresponde encuadrar las conductas desplegadas por el Dr. Gustavo Ramón Almirón Argüello dentro del régimen de violencia laboral, en cuanto implican una utilización inadecuada y reiterada de la posición jerárquica y de autoridad, susceptible de afectar la dignidad, la salud mental y las condiciones de trabajo del personal del servicio.

Por ende, el mencionado equipo aconseja en su conclusión la adopción de medidas tendientes a resolver la conflictividad, entre las que destaca la evaluación del traslado del agente involucrado a otra área o sector de desempeño para resguardar la integridad del personal y el ambiente de trabajo, en el marco de las atribuciones contempladas en el artículo 17 de la Ley N.° 2023-A. Entre dichas medidas se aconseja: a) Enmarcar el caso sometido a análisis como un supuesto de **violencia laboral**; b) Disponer la apertura del sumario administrativo correspondiente; c) Arbitrar las acciones necesarias para el cese inmediato de las condiciones de violencia laboral denunciadas; d) Recomendar el traslado del agente involucrado; e) Aconsejar la aplicación de las sanciones previstas en el régimen disciplinario correspondiente; j) Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y concientización del problema de la violencia laboral y del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato y sus implicancias en las relaciones laborales.

Como corolario de lo expuesto, el artículo 18 del Decreto Reglamentario N.° 1302/15 prevé que: *"Si el dictamen aconsejare la aplicación de otros aspectos contenidos en el Artículo 17, deberá darse intervención a la máxima autoridad de los organismos comprendidos en el ámbito de la Ley N.° 1092-A de Administración Financiera"*.

Advirtiéndose que la situación planteada involucra a personal perteneciente al Ministerio de Salud Pública de la Provincia, corresponde a dicho organismo evaluar las sugerencias del dictamen formulado por la Dirección de Violencia Laboral y adoptar las medidas que estimare pertinentes. De corresponder, ordenará la instrucción del sumario administrativo o, en su defecto, tramitará una información sumaria para eximir de responsabilidad al agente o aplicar las sanciones disciplinarias que resulte facultado a imponer según el régimen aplicable.

Caso contrario, deberán elevarse las actuaciones a este organismo a fin de llevar adelante el procedimiento sumarial a través de la Dirección

Gobierno del CHACO | Asesoría General de Gobierno

NH

de Sumarios Administrativos, en un todo de acuerdo con la reglamentación del artículo 18 del Decreto Reglamentario N.° 1302/15.

En virtud de lo expuesto, se eleva la presente actuación para su conocimiento y prosecución del trámite correspondiente.

Atentamente,

ASESORÍA GENERAL DE GOBIERNO

31 AGO. 2026

Ab. FEDERICO VALDÉS
Asesor General de Gobierno
PROVINCIA DEL CHACO

[i] **Decreto Reglamentario N.° 1302/15, Artículo 18:** "Para la esfera del Poder Ejecutivo, el dictamen será resuelto por la Secretaría de Derechos Humanos, quien en virtud del plazo establecido por la ley, girará las actuaciones a la Asesoría General de Gobierno, en caso de corresponder la aplicación de lo dispuesto en la primera parte del Artículo 19. Si el dictamen aconsejare la aplicación de otros aspectos contenidos en el artículo 17, deberá darse intervención a la máxima autoridad de los organismos comprendidos en el ámbito de la Ley N.° 1092-A (antes Ley N.° 4787) de Administración Financiera."

[ii] **Anexo Disciplinario Ley 292-A: Artículo 3°**: Las sanciones correctivas de observación y apercibimiento no requieren información sumaria ni sumario administrativo. Constatadas las faltas que dan lugar a ellas, la autoridad que tiene facultades para aplicar sanciones disciplinarias notificará al agente en forma verbal y cursará comunicación por escrito a la Dirección de Personal para que quede constancia en el legajo respectivo. Si el agente manifestara disconformidad con la sanción aplicada, podrá recurrir por escrito en el término de 48 horas ante el responsable del área respectiva. Este mantendrá o dejará sin efecto la sanción por resolución fundada, sin necesidad de sustanciación alguna. **Artículo 4°:** Para la aplicación de la sanción correctiva de suspensión que no supere los diez (10) días hábiles en el año, deberá tramitarse información sumaria, de conformidad a lo previsto en el régimen de sumarios. La información sumaria será tramitada en la unidad administrativa donde esté afectado el agente imputado. Si de la misma surgiere prima facie la aplicación de sanciones mayores de diez (10) días de suspensión, se dará intervención a la oficina de sumarios, para la instrucción del respectivo sumario. **Artículo 5°:** Deberá instruirse sumario administrativo cuando la gravedad de la falta atribuida origine en principio la aplicación de medidas que se encuadren en suspensión mayor de diez (10) días corridos en el año, cesantía o exoneración.