Gobierno del CHACO | Asesoría General de Gobierno

DICTAMEN N° 745

REF.: E3-2025-110-A SOBRE DENUNCIA DE VIOLENCIA LABORAL G.D.L C/ Q.M.A CARP. 398/25.-

NH

DE: ASESORÍA GENERAL DE GOBIERNO
PROVINCIA DEL CHACO

A LA
SECRETARIA GENERAL DE LA GOBERNACIÓN

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 y en función de lo previsto en el artículo 18[1] de la Ley Nº 2023-A de Prevención y Erradicación de la Violencia Laboral en el Ámbito de la Administración Pública; y el Articulo 18[2] de su Decreto Reglamentario Nº 1302/15.

En ese marco normativo, el artículo 19[3] de la mencionada ley, establece que cada jurisdicción conforme 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 de apercibimiento a suspensión, y para el caso de que la sanción, de acuerdo a la gravedad o magnitud, pueda dar lugar a sanciones expulsivas de cesantía o exoneración, deberá tramitarse sumario administrativo,

[1] Ley 2023-A: Articulo 18: El dictamen deberá ser remitido a la autoridad máxima del Poder que corresponda, dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a su emisión. Dicha autoridad deberá resolver en el plazo máximo de diez (10) días; caso contrario el funcionario responsable será pasible de las sanciones correspondientes por mal desempeño. El incumplimiento de los plazos previstos en la presente, habilita la vía judicial.

[2] Dto. Regl.Nº 1302/15: Artículo 18: Para la esfera del Poder Ejecutivo, el dictamen será resuelto por la Secretaria de Derechos Humanos, quien en virtud el plazo establecido por la ley, dará girar las actuaciones a la Asesoría General de Gobierno, en caso de corresponder la aplicación de lo dispuesto en la primera parte del Articulo 19. Si el dictamen aconsejare la aplicación de otros aspectos contenido en el artículo 17, deberá darse intervención a la máxima autoridad de los organismos comprendidos en el ámbito de la Ley 192- A (antes Ley 4787) de Administración Financiera.

[3] Artículo 19: Las conductas que hayan sido denunciadas y comprobadas en el seno de la Oficina, habilitará a la autoridad de cada jurisdicción, según la naturaleza y/o gravedad de las mismas, a la aplicación de sanciones de orden correctivo que podrán implicar apercibimiento o suspensión, salvo que por la gravedad o magnitud de la conducta, pueda encuadrarse en las figuras de cesantías o exoneración, previo sumario administrativo, de acuerdo con el régimen disciplinario que corresponda, en virtud de la relación de empleo público de que se trate. La presente ley regirá sin perjuicio de los regímenes disciplinarios vigentes en el ámbito del sector público provincial y las disposiciones que sobre el tema se encuentren reglamentadas...

conforme el régimen disciplinario que corresponda; ello es dentro del marco de competencia otorgado en el Anexo disciplinario de la Ley 292-A artículos 3[4], 4[5] y 5[6];

En el mencionado dictamen que lleva como descripción SOBRE DENUNCIA DE VIOLENCIA LABORAL G.D.L C/ Q.M.A CARP. 398/25.-, obra constancia de denuncia de Violencia Laboral formulada por la Sra. Laura Gómez Dodda contra la Sra. Alicia Quiroz en el ámbito compartido del área de radiología del Hospital Perrando, en el cual luego de evaluados los antecedentes del caso, el equipo interdisciplinario concluye que los hechos constituyen una situación de violencia laboral manifestada como maltrato psíquico y social en concordancia con acoso psicológico; y aconseja, en su conclusión, determinadas medidas previstas en el Art. 17 de la Ley 2023-A entre ellas: a) Desestimar en todo el caso sometido a su análisis como conflicto laboral, encuadrándolo como VIOLENCIA LABORAL; b) Abrir el sumario administrativo correspondiente; c) Realizar acciones para el cese inmediato de las condiciones de violencia laboral denunciadas; e) Aconsejar la aplicación de una sanción prevista en el régimen disciplinario correspondiente; f) Aconsejar la aplicación de una sanción ejemplificadora, consistente en la realización de un servicio adicional no remunerado; i) de la evolución de las soluciones adoptadas; i) Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de prevención y erradicación de la violencia laboral y de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato; 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.

Corolario con lo expuesto, el ya mencionado artículo 18 del Decreto Reglamentario N° 1302/15 prevé frente a esta situación que: *Si el dictamen aconsejare la aplicación de otros aspectos contenidos en el Articulo 17, deberá darse intervención a la máxima autoridad de los organismos comprendidos en el ámbito de la Ley N° 1092-A de Administración Financiera.*

---

[4] Anexo Disciplinario Ley 292-A: Artículo 3º: 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.

[5] Anexo Disciplinario Ley 292-A: Artículo 4º: 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.

[6] Artículo 5º: 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.

Gobierno del CHACO | Asesoría General de Gobierno

Se advierte que la situación planteada se corresponde con personal perteneciente al Hospital Dr. Julio C. Perrando; razón por la cual el mismo deberá evaluar la sugerencia del Dictamen formulado por la Oficina de Violencia Laboral y en su caso adoptar las medidas que entienda pertinente; y de corresponder ordenar la instrucción del sumario administrativo o en su caso concluir con el trámite de una información sumaria, eximiendo de responsabilidad al agente o aplicando las sanciones disciplinarias correspondientes y de las cuales se encuentra facultado a aplicar el organismo conforme el régimen disciplinario.

Caso contrario, se deberá, elevar las actuaciones a este organismo encargado de llevar adelante el mismo, a través de la Dirección de Sumarios Administrativos, en un todo de acuerdo con la reglamentación del artículo 18 del Decreto Reglamentario 1302/15.

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

Atentamente.

ASESORIA GENERAL DE GOBIERNO;

14 NOV. 2025

Dra. MARIA ALEJANDRA FERREYRA
Asesora General de Gobierno
PROVINCIA DEL CHACO