

Dictamen de la Denuncia Nro. 13/21 CM "Dra. Florencia Gómez s/ denuncia contra el Dr. Fernando Rivarola Fiscal Jefe de Rawson

AL PLENO DEL CONSEJO DE LA MAGISTRATURA:

Los Consejeros Sonia Donati, Paula Cardozo, Raúl Forgueaux y Esteban Defelice, en ejercicio de las facultades que nos competen como integrantes de la Comisión de Admisibilidad designada a fin de tratar la denuncia presentada por la Dra. María Florencia GÓMEZ contra el Dr. Fernando Rivarola que tramita por expediente de este Consejo de la Magistratura caratulado: "Dra María Florencia Gómez Fiscal General de Rawson s/ Denuncia contra Dr. Fernando Rivarola Fiscal Jefe de Rawson" (Expte 13/21) hemos analizado conforme con las exigencias de esta etapa preliminar y al Pleno decimos:

DENUNCIA- OBJETO.

Que en fecha 07/10/2021 ingresa a este Consejo denuncia por abuso de poder, violencia laboral y de género, deducida por la Dra. María Florencia Gómez con el patrocinio letrado del Dr. Emiliano Chialva y dirigida contra el Sr. Jefe de la Unidad Fiscal Especializada en Cibercrimen y Evidencia Digital (UFECyED), **Dr. Fernando Rivarola**.

En su relato, señala que el Dr. Rivarola desde su ingreso a la Fiscalía de Rawson ha mantenido el peor trato con ella, tanto en lo personal como desde su cargo de Fiscal General Jefe, criticando abiertamente su trabajo, desacreditándola de esta forma delante de sus pares y del personal subalterno. Incluso llegando a criticar cuestiones de su personalidad (tono de voz). Disminuyendo su equipo de trabajo, cuestionando desde sus vacaciones hasta sus licencias por enfermedad. Señala como hecho más agravante el ocurrido en fecha 01/07/2021, dentro del ámbito laboral, en el cual intentó imponer su voluntad a los gritos, al igual que en situaciones anteriores, pero con un nivel de virulencia extrema. Razón por la cual realizó una denuncia de lo sucedido en forma institucional ante el Procurador de la Provincia, quien en una

entrevista posterior le indicó que realizaría el sumario respectivo. Acompaña la denuncia mencionada.

Destaca que el Fiscal Rivarola buscaba con esta conducta avasallarla aprovechando su condición de mujer, dado que ella no permitía que le faltara el respeto tanto en lo personal como en su desempeño laboral. Agrega que jamás ha visto que maltrate de igual forma a un hombre en el ámbito laboral. Si bien reconoce que esto también sería incorrecto.

A su entender la conducta del Fiscal Jefe ha vulnerado parámetros mínimos de la conducta esperable de un Fiscal General, la cual carece de templanza, educación y modos mínimos exigibles a un fiscal, asimismo ofrece prueba testimonial y denunciando concretamente al Dr. Rivarola por lo que señala como: maltrato, violencia laboral y de género, abuso de su cargo y su poder, arbitrariedad en el manejo del personal, así como búsqueda deliberada de perjudicarla.

INFORMES SOLICITADOS.

Que atento a la presentación efectuada y las manifestaciones vertidas por la denunciante se solicitó al Sr. Procurador General informe medidas adoptadas con relación a la presentación que la denunciante refiere haber efectuado en el mes de Julio 2021 ante ese órgano y lo resuelto al respecto si lo hubiere.

Que se dió respuesta a lo requerido mediante Nota 005/22 PG del Sr. Procurador General por la cual se informa trámite impreso señalando que fue remitida al Tribunal de Disciplina del Consejo de Fiscales (Nota 38/21PG) que luego de su tratamiento dictó la Resolución 15/21 TD documentación remitida en copia.

ANALISIS:

Así las cosas esta Comisión analizó los hechos a la luz de la legislación, doctrina y elementos colectados conforme los principios en materia de esta naturaleza de hechos denunciados.

Se consideraron los nuevos paradigmas respecto a la “violencia en el lugar de trabajo” partiendo de antecedentes internacionales: el primero del año 1998

en la Conferencia de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en el cual se declararon como derechos fundamentales del trabajador: el respeto a su dignidad, honor, imagen e integridad física y mental como así también las consideraciones del Parlamento Europeo que dictó, en el año 2001 la Resolución N° 2991/2339 sobre “acoso moral en el lugar de trabajo” . Estos antecedentes de carácter internacional fructificaron principalmente en la Comunidad Europea, donde se produjo doctrina, jurisprudencia y se promulgaron leyes que contemplaban el *mobbing* y también sanciones para los acosadores.”¹

En Argentina, nuestra Constitución Nacional reconoce el derecho inalterable de todo trabajador de gozar de condiciones dignas de trabajo (art. 14 bis). 1. González, V. (2017) (Legislación Argentina sobre violencia laboral en organismos estatales. Buenos Aires, Argentina. 2. Constitución Nacional Argentina. Art. 75 inc. 19, 22 y 23. 3. Instituto Nacional de la Mujeres (s/f). Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. Observatorio Nacional de Violencia contra las Mujeres. 4. Néboli, M. (s/f) Valoración de un único testimonio en los casos de violencia de género. Buenos Aires, Argentina.) agrega que, en concordancia con la OIT el trabajo seguro debe realizarse dentro de un marco de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Por otra parte, la conjunción de otros principios contenidos en la Constitución Nacional como: art. 16 de Igualdad ante la ley; art. 41 derecho a gozar de un ambiente sano, equilibrado, apto para el desarrollo humano; art. 43 interposición de acción expedita y rápida de amparo contra todo acto u omisión de autoridades públicas o de particulares, que en forma actual o inminente lesione, restrinja, altere o amenace, con arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, derechos y garantías reconocidos por la Constitución, un tratado o una ley, pudiendo hacerlo ante cualquier forma de discriminación , entre otros, enmarcan la protección de derechos como el que se denuncia vulnerado.

En el ámbito de la relación de empleo administrativa el art. 124 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional establece la erradicación de la violencia laboral y que “las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades,

contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio, y concuerdan en que ésta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral, o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar...”.

Asimismo el Observatorio de violencia contra la Mujeres destaca que la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, conocida como Belém do Pará, de 1994 afirma en su preámbulo que “la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida”. El art. 1 define a la violencia contra la mujer como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. Esta Convención es receptada por la Ley 26.485 (“Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”) sancionada en el año 2009. En su artículo 4 se define a la violencia contra las mujeres como “ 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”. El Observatorio³ especifica que “quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes” y que incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral (art. 6).

En el ámbito provincial encontramos la ley X N° 60 la cual tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral público. Se determina un procedimiento ante denuncias el cual queda en cabeza del área

disciplinaria correspondiente al ámbito laboral donde se produce la conducta denunciada.

Se definen con carácter enunciativo acciones que ejercidas contra el/la trabajador/a pueden constituir, entre otros, maltrato físico y social, acoso, acoso sexual, establece un procedimiento, sanciones y resarcimiento así como reserva de identidad, medidas protectorias, etc.

Revisadas las normativas del Mrio. Público Fiscal, correspondía al Tribunal de Disciplina del Consejo de Fiscales intervenir atento los sujetos y cargos involucrados.

Que habiéndose presentado la denuncia ante este Consejo de la Magistratura se produjo un análisis de la situación jurídica a la luz de los principios referenciados, la legislación provincial, teniendo presente la gravedad de los endilgues y que tramitación efectuara el Ministerio Público Fiscal de las presentaciones allí interpuestas.

De allí que la entidad de las conductas y acciones endilgadas al magistrado denunciado así como la falta de impulso oportuno en el ámbito ministerial en el que fuera primeramente denunciado, la suspensión decretada por el órgano que fuera convocado en orden al reglamento interno y conforme pautas procedimentales provinciales, -ver Resolución N° 15 / 21 de fecha 27 / 10 / 21 en especial Considerandos 1°, 9°, 12° y su parte resolutoria-, como así también lo dispuesto por el artículo 29 del Reglamento de Denuncias y Sumarios de este Consejo y art. 23 3° párrafo de la Ley V N ° 80 propician aquí como relevante la apertura de la pertinente investigación mediante el sorteo del Consejero instructor que deberá aperturar el correspondiente sumario.

CONCLUSIÓN:

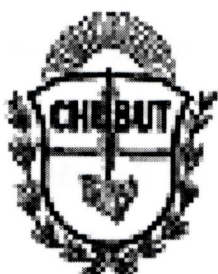
Por las razones expuestas y luego de analizar las distintas consideraciones que cada Consejero ha manifestado y fundamentalmente considerando las cuestiones de hecho a la luz de la legislación provincial, la actuación del órgano involucrado y la suspensión del trámite por el Tribunal de Disciplina

interviniente por unanimidad esta Comisión aconseja la apertura del sumario respectivo.


Esteban De Felice


FORCENAUX, Raul


Paulo Cardozo
DNI 2868286



Firmado digitalmente el 28/03/2022 14:21 por

DONATI Sonia Haydee

Consejera Representante de Magistrados y Funcionarios Circ., Rawson, Puerto Madryn Trelew