



Corte Suprema de Justicia de la Nación

Buenos Aires, 10 de noviembre de 2023.-

Los Señores Ministros que suscriben la presente,

CONSIDERARON:

I.- Que la protección del trabajo, en sus diversas formas, se encuentra amparada por la Constitución Nacional y mediante tratados y convenciones internacionales sobre derechos humanos, suscriptos por la República Argentina. Ello implica la obligación de avanzar progresivamente en medidas concretas con el objeto de prevenir y erradicar cualquier tipo de discriminación y violencia.

II.- Que, con esta finalidad se sancionó, entre otras, la ley 23.179 (que ratificó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW-), la ley 23.592 (contra actos discriminatorios), la ley 24.632 (que aprobó la Convención de Belem do Pará), y la ley 26.485 (de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales).



Corte Suprema de Justicia de la Nación

III.- Que con particular referencia al ámbito laboral cabe señalar que por ley 17.677 se ratificó el Convenio 111 adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo, a través del cual el Estado asumió la obligación de implementar una política nacional que promoviera la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, y que eliminara cualquier discriminación, entendida como la distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar aquella igualdad.

IV.- Que, asimismo, la ley 27.580 aprobó el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo -Convenio 190-, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el cual entró en vigor en el país el día 23 de febrero de 2022.

El referido acuerdo internacional define los conceptos de violencia y acoso laboral, y protege a todas las personas pertenecientes al mundo del trabajo. Indica que los Estados miembros deberán adoptar disposiciones que contengan



Corte Suprema de Justicia de la Nación

un enfoque inclusivo, integrado y que tengan en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ya que esas situaciones afectan la calidad de vida, la salud y la dignidad de las personas y su entorno familiar y social, en particular a las mujeres. También dispone que se *"deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo"*.

V.- Que las cuestiones derivadas de la violencia y el acoso laboral constituyen, por cierto, un problema concreto que requiere la adopción de acciones positivas.

VI.- Que esta Corte, como órgano supremo del Poder Judicial de la Nación, debe ordenar las medidas conducentes para seguir avanzando en el cumplimiento de los compromisos internacionales asumidos por el Estado Nacional en la materia;



Corte Suprema de Justicia de la Nación

esto a la par de asegurar de la forma más eficiente la debida prestación del servicio de justicia.

VII.- Que, a tales fines, con el propósito de fomentar un ámbito laboral sano y de contribuir a la prevención y erradicación de la violencia y el acoso laboral en este Tribunal, corresponde disponer la creación de una oficina especializada que lleve a cabo tareas de capacitación, prevención y promoción del bienestar laboral, como así también la atención de casos de violencia y acoso laboral con perspectiva de género.

En atención a la naturaleza de las tareas asignadas a esta nueva oficina, resulta conveniente que su primera integración esté conformada por personal idóneo, especializado en la temática y con experiencia en el funcionamiento interno del Tribunal. Por esa razón, sus integrantes serán designados/as mediante la sustanciación de un procedimiento de selección interno.

Asimismo, corresponde instruir a los distintos tribunales que ejerzan la superintendencia del personal para que, en sus respectivos fueros y jurisdicciones,



Corte Suprema de Justicia de la Nación

implementen medidas similares a las que se establecen en la presente.

Por ello,

ACORDARON:

1º) Disponer la creación de la "Oficina de Bienestar Laboral" que cumplirá sus funciones con perspectiva de género, la que funcionará bajo la órbita de la Secretaría General de Administración.

2º) Aprobar el régimen de funcionamiento de la "Oficina de Bienestar Laboral" que obra como Anexo I de la presente.

3º) Establecer que quien ejerza la titularidad de la referida Oficina será la autoridad de aplicación de dicho régimen.

4º) Disponer que los distintos tribunales que ejerzan la superintendencia del personal, deberán prever en sus ámbitos la creación de unidades con objetivos, funciones y acciones, similares a las previstas en el Anexo I de la presente, con los recursos humanos disponibles, pudiendo



Corte Suprema de Justicia de la Nación

adoptar las medidas que resulten adecuadas para su correcto funcionamiento.

5°) Ordenar que la Oficina que por la presente se crea comenzará a funcionar dentro de los treinta (30) días hábiles de la suscripción de la presente.

Todo lo cual dispusieron y mandaron, ordenando que se comuniquen, se publique en la página web del Tribunal, en el Centro de Información Judicial y se registre en el libro correspondiente; de lo que doy fe.



Corte Suprema de Justicia de la Nación

///DISIDENCIA PARCIAL DEL SEÑOR MINISTRO DR. RICARDO LUIS
LORENZETTI

1) Que esta Corte Suprema definió una política de Estado contra la discriminación, la violencia de género y el acoso, desde hace muchos años, que comparto y que fue adoptada por tribunales federales, nacionales y provinciales.

En la misma época, esta Corte Suprema adoptó el sistema de gobierno abierto, que implica que las políticas públicas se basen en principios de claridad, transparencia, participación abierta e implementación efectiva (Acordada 17/2006; Acordada 09/2012; Acordada 42/2015).

Si bien es necesario seguir profundizando esta política de Estado, es importante mantener el alto nivel de elaboración jurídica que caracterizaron aquellas normas.

Por ello, aunque acompaño los objetivos de la acordada propuesta, observo que no cumple con los principios referidos.



Corte Suprema de Justicia de la Nación

Por la presente acordada se crea una nueva oficina con personal a designarse al efecto, insistiendo en apartarse de la austeridad que caracterizó a esta Corte Suprema durante años, cuando se podría hacer exactamente lo mismo, pero ampliando la competencia de las oficinas ya existentes.

Desde que el Presidente de la Corte preside a la vez el Consejo de la Magistratura del Poder Judicial de la Nación, es inadmisibile desconocer que ese organismo ya dictó una norma, la que, además, se superpone con la presente.

De otro lado, parece extraña la consideración de la oportunidad, atento a las tremendas necesidades que agobian a nuestro pueblo, y la falta de recursos que padece el mismo Poder Judicial en todo el país. Pues, aunque el texto no menciona habilitación presupuestaria alguna, contempla que estas oficinas se integren por profesionales de psicología, trabajo social o recursos humanos, de los cuales no se dispone y se diseña una suerte de proceso de selección privado que, más allá de ser objetable (conforme se desarrollará en puntos 6 y 7) se traducirá en contrataciones y mayores erogaciones.



Corte Suprema de Justicia de la Nación

En este tipo de cuestiones, la labor de la Corte es tomar en cuenta la experiencia nacional e internacional y diseñar un proyecto que las sistematice, disponer de medidas concretas y participativas, optimizando el estado actual de cosas; lo que no se logra en este estadio, por las razones que paso a exponer y que motivan mi disidencia.

2) Acordada meramente declarativa

Que la acordada es meramente declarativa, insistiendo en una técnica que es inapropiada para un Tribunal que ejerce la Superintendencia.

Las normas jurídicas que sólo declaran, pero no prevén mecanismos concretos de implementación, generan desprestigio institucional porque afectan la credibilidad, ya que prometen lo que no se concretará. Hace años que critiqué este procedimiento de "normas legales sin alma", o "populistas".

En este caso se utiliza la expresión "bienestar laboral" que genera gran expectativa, pero que difícilmente pueda traducirse en beneficios concretos para los destinatarios.



Corte Suprema de Justicia de la Nación

3) Confusión entre el bienestar laboral y las conductas ilícitas

Que la norma presenta de modo confuso al "bienestar laboral" juntamente con la sanción de las conductas discriminatorias, lo cual es inadmisibile en un Tribunal que pretende seguir una política de lenguaje claro.

Hay un primer aspecto que es la discriminación, la violencia y el acoso, en el que hay una definición normativa de un comportamiento ilícito. Esta técnica es la que utilizan las leyes y convenciones que se citan en los considerandos: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ley 23.179), contra actos discriminatorios (ley 23.592), Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales (ley 26.485), igualdad de trato en materia laboral (ley 17.677), Convención sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el mundo del Trabajo (ley 27.580). Por su parte, el Consejo de la Magistratura creó una oficina que



Corte Suprema de Justicia de la Nación

se refiere a la violencia y acoso laboral con perspectiva de género.

El bienestar laboral, en cambio, no define un comportamiento ilícito.

La literatura existente sobre el tema se refiere a la creación de un entorno que implica numerosos aspectos: apoyo frente a las presiones, prácticas de relajación, alimentación saludable, asistencia psicológica, ejercicio físico, asistencia financiera; pero, evidentemente, no es eso lo que se va a hacer en esta oficina. El bienestar laboral involucraría la contratación de personal y la habilitación de espacios, así como partidas presupuestarias específicas.

No hay ninguna previsión dedicada al bienestar laboral efectivo y sólo algún curso de capacitación que, por otra parte, es algo genérico.

Esta confusión se advierte también en el anexo, donde se tratan entremezclados ambos temas, que son absolutamente distintos.

4) Riesgos referidos al debido proceso



Corte Suprema de Justicia de la Nación

La acordada establece un régimen mediante el cual la oficina puede recibir "requerimientos de asistencia", y podrá reunirse con personal de una dependencia o su titular y "sugerir la intervención de áreas".

Ello significa que un mero requerimiento puede habilitar una intervención de una Secretaría, Dirección, Subdirección, Oficina o Centro del Tribunal, lo cual es gravísimo. Más extraño aún es que se pueda actuar sin que exista ningún procedimiento que garantice el debido proceso para plantear las cuestiones que sean conducentes conforme a una inveterada jurisprudencia de esta Corte (Fallos: 344:3585, entre tantos).

Un actuar semejante es totalmente invasivo y, por tanto, inadmisible; prueba de ello es que no hay antecedentes de intervención de áreas en el ámbito de la Corte Suprema.

5) Creación de la oficina por parte de los tribunales

Se dispone que "los distintos tribunales que ejerzan superintendencia del personal" deberán prever en sus ámbitos la creación de unidades similares.



Corte Suprema de Justicia de la Nación

Esta indeterminación subjetiva significa que la obligación genérica alcanza a la justicia federal, nacional, y provinciales de todo el país.

En primer lugar, ello implica colisionar con la autonomía que corresponde a las justicias provinciales.

En segundo lugar, no se contempla la realidad de los tribunales saturados de causas, sin jueces designados y muchos de ellos multifuero, en los cuales habrá que designar este tipo de oficinas, sin la asignación presupuestaria correspondiente. En otras palabras, significa imponer más tareas formales a quienes no dan abasto para cumplir el cometido esencial de la administración de justicia: resolver las causas en tiempo oportuno.

En tercer lugar, este tema ya está regulado para la justicia federal y nacional por la resolución 246/2017 del Consejo de la Magistratura, con lo que no tiene sentido obligar a los tribunales a crear estructuras para velar por su observancia.

Y en cuarto lugar, la génesis de estas nuevas oficinas no se asienta en estudio de casos, estadísticas y



Corte Suprema de Justicia de la Nación

datos empíricos que verdaderamente ameriten engendrar nuevas oficinas; más allá de que puedan requerirse ciertos ajustes.

6) Integración confusa

Que también hay confusión y deficiencias en la integración de la oficina que convierten esta acordada en un texto deficiente desde lo operativo.

En primer lugar, es inadmisibile que, en un tema laboral, no se invite a los representantes gremiales a integrar una oficina de este tipo.

En segundo lugar, se propone que la oficina "estará integrada por un equipo interdisciplinario compuesto por dos psicólogos, y dos trabajadores sociales especializados en la materia coordinado por un profesional del derecho, psicología, trabajo social o recursos humanos;"... Seguidamente se establece que quien ejerza la titularidad de la oficina en cuestión será la autoridad de aplicación.

Sin embargo, la acordada no prevé quién revestirá este cargo, sino que sólo habla de un equipo de coordinación.

7) Ausencia de concursos



Corte Suprema de Justicia de la Nación

La acordada contradice las normas de transparencia y de mérito en la contratación, que es un objetivo que se viene dejando de lado en varias decisiones, con perjuicio no sólo de los principios que sostiene esta Corte, sino de la igualdad de oportunidades y del principio republicano de gobierno que este Tribunal debe sostener.

En efecto, se dispone que los integrantes serán designados por un procedimiento de "selección interna", que no se explica, con lo cual se habilita un margen de discrecionalidad inaceptable.

De este modo, se mantiene abierta la puerta para la designación de personas basadas en vínculos personales. No es la mejor manera de mejorar la imagen del Poder Judicial.

La designación de personal debe efectuarse respetando el mérito, la carrera judicial, y evitando situaciones de nepotismo, lo cual requiere la realización de un concurso público, con instancias de oposición y antecedentes evaluadas desde afuera, como institucionalmente ocurre con el Consejo de la Magistratura.



Corte Suprema de Justicia de la Nación

En este sentido, la Corte Suprema debe dar el ejemplo, como lo vienen haciendo algunos tribunales del interior del país desde hace un tiempo.

7) Las regulaciones existentes no pueden ser ignoradas

El Consejo de la Magistratura de la Nación reguló este tópico a raíz de una propuesta del consejero Luis Cabral, en el año 2016, que invocó la política de estado de gestión iniciada en el año 2007, según la cual correspondía adoptar acciones positivas en esta materia.

La resolución dictada (247/2017) utilizó el mecanismo de ampliar la competencia de una oficina ya existente, y no crear una nueva, que es lo que se debería hacer en este caso con la Oficina de la Mujer creada en esta Corte Suprema.

La resolución del Consejo dispone medidas activas en materia de bienestar laboral, contrariamente a esta acordada que no crea ninguna.



Corte Suprema de Justicia de la Nación

La normativa del Consejo de la Magistratura se aplica a los poderes judiciales bajo su jurisdicción, con lo cual se superpone con lo que dispone esta acordada.

Lo mismo ocurre con numerosas jurisdicciones provinciales que ya tienen oficinas referidas al acoso y la violencia de género. Por ejemplo, la Acordada 32/2021 del Superior Tribunal de Justicia de Río Negro contiene un catálogo de definiciones normativas sobre situaciones de violencia y acoso que dan seguridad jurídica. En materia de acciones positivas sobre el ambiente laboral, el Tribunal Superior de Corrientes (Acuerdo 6/22), contiene un desarrollo muy completo, al igual que el Superior Tribunal de Justicia de Tierra del Fuego (Acuerdo 25/22), o la Procuración General de la Nación (Resolución 623/2013).

La Corte Suprema, como cabeza de un poder del Estado federal, debe tener en cuenta y sistematizar lo que hacen en el resto de las jurisdicciones, y no proceder ignorando lo que ya existe, como si fuera algo novedoso.

8) Superposición de funciones con otras oficinas



Corte Suprema de Justicia de la Nación

Que, desde antaño, ha sido política de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y, especialmente, con las Conferencias Nacionales de Jueces llevadas a cabo a partir de 2006, la prevención en materia de violencia laboral, no solo en esta sede sino en todos los tribunales inferiores.

Esa política fue consumada también por la creación el 27 de diciembre de 2006 de la "Oficina de Violencia Doméstica", mediante la acordada CSJN 39/06, con el objeto de atender los casos de violencia doméstica y asegurar así el efectivo acceso a justicia de los peticionarios y proveer a los jueces de los recursos necesarios para ejercer su labor jurisdiccional.

Y finalmente, fue continuada a través de la creación el 23 de abril de 2009 de la Oficina de la Mujer, a través de la acordada CSJN 13/09.

Que, por todo lo que expuesto:

Manifiesto mi disidencia parcial en el sentido de que comparto la necesidad de abordar la problemática de la violencia, acoso y discriminación en el ámbito laboral, pero con los recursos que actualmente posee el Tribunal, para lo



Corte Suprema de Justicia de la Nación

cual corresponde ampliar la competencia de las oficinas existentes en el Tribunal, y coordinar con el Consejo de la Magistratura una clara política pública de implementación efectiva.

Firmado Digitalmente por ROSATTI Horacio Daniel

Firmado Digitalmente por ROSENKRANTZ Carlos Fernando

Firmado Digitalmente por MAQUEDA Juan Carlos

Firmado Digitalmente por LORENZETTI Ricardo Luis

Firmado Digitalmente por CLERICI Luis Sebastian



Corte Suprema de Justicia de la Nación

ANEXO I

Oficina de Bienestar Laboral

CONFORMACIÓN: La Oficina estará integrada por un equipo interdisciplinario compuesto por dos (2) psicólogos/as y dos (2) trabajadores/as sociales especializados/as en la materia coordinado por un/a profesional del derecho, psicología, trabajo social o recursos humanos; los que en esta primera integración, serán designados/as mediante la sustanciación de un procedimiento de selección interno.

OBJETIVO: Generar un entorno de salud y bienestar laboral para la mejor prestación del servicio de justicia, en un ambiente libre de discriminación, violencia y acoso.

ÁMBITO DE APLICACIÓN: Queda comprendido todo el personal de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.



Corte Suprema de Justicia de la Nación

FUNCIONES: La Oficina tendrá por funciones diseñar e implementar guías de buenas prácticas de convivencia y bienestar laboral, así como protocolos de intervención ante situaciones de violencia y acoso laboral, que incluirán perspectiva de género; realizar capacitaciones y ofrecer información sobre prevención de violencia y acoso laboral; elaborar encuestas y estadísticas de las intervenciones que efectúe, manteniendo la confidencialidad de los datos que recopile; brindar atención, contención, apoyo, orientación, y acompañamiento a las/os trabajadoras/es de la Corte Suprema que lo requieran; y proponer todas las acciones y medidas que sean necesarias y conducentes para el abordaje del conflicto y su encauce administrativo.

ACCIONES: Frente a un pedido de asistencia la Oficina llevará a cabo un procedimiento de actuación que abarcará, entre otras, las siguientes acciones:



Corte Suprema de Justicia de la Nación

1.- Recepción de la solicitud: El procedimiento se inicia con la recepción del requerimiento de asistencia que formule el/la agente.

2.- Entrevista: La Oficina mantendrá las entrevistas necesarias con el/la requirente.

3.- Tramitación: La Oficina podrá utilizar las herramientas que estime pertinentes con el fin de dar trámite al pedido de asistencia, incluyendo la posibilidad de mantener reuniones con el personal de la dependencia en la cual presta servicios el/la agente, así como con quienes ejerzan la titularidad de la dependencia.

4.- Principios rectores: La Oficina actuará bajo los principios de confidencialidad, no revictimización y debida diligencia.

5.- Atribuciones: La Oficina tendrá amplias atribuciones para proponer y adoptar todas las acciones dentro del ámbito de sus competencias y las medidas que sean necesarias; sugerir la intervención de las áreas y dependencias administrativas que correspondan y orientar a la persona afectada sobre los cursos de acción posibles.



Corte Suprema de Justicia de la Nación

6.- Documentación: La Oficina llevará un legajo de cada una de las actuaciones que haya tenido a su cargo, el que tendrá carácter reservado.

7.- Estadísticas: La Oficina elaborará estadísticas de las intervenciones que realice, así como de las acciones de prevención que emprenda.