



*H. Cámara de Diputados de la Nación*

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación...*

## **PROYECTO DE LEY**

### **INCORPORACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO COMO FALTAS DISCIPLINARIAS A LA LEY 24.937 (T.O. 1999) - y sus modificatorias - DEL CONSEJO DE LA MAGISTRATURA.**

ARTÍCULO 1º — Sustituyese el artículo 14 de la ley 24.937 (t.o. 1999) y sus modificatorias, por el siguiente:

ARTÍCULO 14. — Comisión de Disciplina y Acusación. Es de su competencia proponer al plenario del Consejo sanciones disciplinarias a los jueces titulares, subrogantes y jubilados convocados de acuerdo al artículo 16 de la ley 24.018 así como también proponer la acusación de éstos a los efectos de su remoción.

A) Sanciones disciplinarias. Las faltas disciplinarias de los magistrados, por cuestiones vinculadas a la eficaz prestación del servicio de justicia, podrán ser sancionadas con advertencia, apercibimiento y multa de hasta un cincuenta por ciento (50%) de sus haberes.

Constituyen faltas disciplinarias:

1. La infracción a las normas legales y reglamentarias vigentes en materia de incompatibilidades y prohibiciones, establecidas para la magistratura judicial.
2. Las faltas a la consideración y el respeto debido a otros magistrados, funcionarios y empleados judiciales.

3. El trato incorrecto a abogados, peritos, auxiliares de la justicia o litigantes.
4. Los actos ofensivos al decoro de la función judicial, el respeto a las instituciones democráticas y los derechos humanos o que comprometan la dignidad del cargo.
5. El incumplimiento reiterado de las normas procesales y reglamentarias.
6. La inasistencia reiterada a la sede del tribunal o el incumplimiento reiterado en su juzgado del horario de atención al público.
7. La falta o negligencia en el cumplimiento de sus deberes, así como de las obligaciones establecidas en el Reglamento para la Justicia Nacional.
8. El ejercicio o la promoción de la violencia laboral.
9. El ejercicio o la promoción de la violencia de género.

B) Ejercicio de la potestad disciplinaria. El Consejo podrá proceder de oficio o ante denuncia que le efectúen otros órganos del Poder Judicial, magistrados, funcionarios o particulares que acrediten un interés legítimo. Queda asegurada la garantía de independencia de los jueces en materia del contenido de las sentencias.

C) Recursos. Las sanciones disciplinarias que aplique el Consejo de la Magistratura serán apelables en sede judicial por ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación. El recurso se interpondrá y fundará por escrito ante el Consejo, dentro de los cinco (5) días siguientes al de la notificación de la resolución, debiéndose ofrecer la prueba y acompañar la documental de que intentare valerse el recurrente. El Consejo, tomando en cuenta los argumentos del recurrente, fundará la elevación dentro del plazo de cinco (5) días, contados a partir de la fecha de presentación, y lo elevará, dentro de los cinco (5) días siguientes, a la Corte Suprema de Justicia de la Nación, quien deberá resolver en el plazo de ciento veinte (120) días.

D) Acusación. Cuando sean los tribunales superiores los que advirtieran la presunta comisión de ilícitos o la existencia manifiesta de desconocimiento del derecho aplicable por parte de jueces titulares, subrogantes y jubilados convocados de acuerdo al artículo 16 de la ley 24.018, remitirán en forma inmediata la denuncia o una información sumaria al Consejo de la Magistratura, a los fines contemplados en

el artículo 114, inciso 5 de la Constitución Nacional. El Consejo de la Magistratura deberá comunicar en forma inmediata al Poder Ejecutivo la decisión de abrir un proceso de remoción contra un magistrado.

ARTÍCULO 2º — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

## **FUNDAMENTOS**

Señor Presidente:

Esta iniciativa se trata de una reproducción que fue presentada ya en dos ocasiones: bajo el expediente 2659-D-2020 y bajo el expediente 1027-D-2022.

La propuesta legislativa tiene como objetivo la incorporación del ejercicio o promoción de la violencia laboral y de género como faltas disciplinarias contempladas por la ley 24.937 (t.o. 1999 - y sus modificatorias -) del Consejo de la Magistratura.

La incorporación concreta de estos incisos a la detallada enumeración de conductas que constituyen falta disciplinaria en el desempeño de las funciones de magistrados y magistradas, como causales de sanción autónomas y suficientes en sí mismas, tiene por finalidad la puntual atención que deberá prestarse al momento de analizar aquellas situaciones en que sean planteadas denuncias en dicho sentido y el encuadre normativo a la luz de las que éstas deberán ser evaluadas.

Se trata de sancionar aquellas conductas de magistrados/as que sean contrarias a la numerosa normativa que nuestro país ha dictado en materia de grupos subalternizados sobre los que el propio Estado reconoce su situación de opresión y vulnerabilidad. Ya que de ninguna manera puede admitirse que quienes se encuentran en posición de aplicar dicha normativa se vean en condiciones de evadirla y mucho menos que, mientras que así lo hacen, puedan seguir ejerciendo sus funciones sin que el Estado, mediante el organismo correspondiente, implemente medidas que sancionen un accionar contrario a las normas que oportunamente ha elaborado.

En lo que respecta a ejercicio o promoción de la violencia de género, el Estado argentino ha creado un importante andamiaje normativo tendiente al respeto de las cuestiones de género y a la protección para la erradicación de las violencias contra las mujeres. Desde la sanción de la ley 26.485 hasta la actualidad el plexo normativo de nuestro país ha acumulado una importante serie de normas que, configurando respuesta a numerosos reclamos de los diferentes colectivos de mujeres frente a las sistematizadas violencias padecidas, han buscado dar respuestas institucionales y jurídicas a una problemática socialmente enquistada que requiere toda la atención

del Estado y sus agentes en pos de su resolución.

Todos los avances legislativos que en dicho sentido se han dictado resultan acordes y consecuentes con las numerosas iniciativas internacionales de las que la Argentina ha participado, las obligaciones adquiridas, los instrumentos internacionales suscritos y las recomendaciones realizadas por los organismos pertinentes.

En este aspecto el rol de los/as magistrados/as, en su condición de figuras que encarnan la interpretación de los hechos y de la legislación aplicable al momento de debatirse judicialmente conflictos vinculados a cuestiones de género, ostenta una trascendencia ineludible. Las definiciones que frente al encuadre normativo de los hechos se adopten, el tratamiento que se realice respecto de las causas que lleguen a sus estrados y de las personas involucradas, las conceptualizaciones esgrimidas en el marco de los procesos sustentados, así como las dimensiones que sean abordadas respecto de la problemática sobre la que se demande pronunciamiento, constituyen la respuesta que el Estado argentino brindará en materia de Justicia frente al conflicto que le sea presentado. Ahora bien, esa respuesta interpela a las personas directamente involucradas en la causa sobre la que se dicta pronunciamiento al tiempo que se constituye como un mensaje dirigido al conjunto de la sociedad donde el Estado, a través de las figuras institucionales que en ejercicio de sus funciones “imparten justicia”, se pronuncia sobre la aplicabilidad o inaplicabilidad de aquel cuerpo normativo dictado en función de intervenir en lo que ha sido caracterizado como una problemática social: la violencia contra las mujeres.

A su vez, la actitud adoptada por los/as funcionarios/as intervinientes adquiere especial relevancia, dado que la instancia judicial es la última de las esferas a la que las personas como individuos (o en colectivo) acuden en búsqueda de una manifestación estatal que repare el daño padecido o proponga resolver el diferendo planteado.

En este sentido y en el sentido que lo plantea el proyecto que nos ocupa, resulta imperioso establecer un andamiaje normativo referido al conjunto de magistrados/as para una adecuada y efectiva aplicación de las previsiones legales vigentes para la protección y erradicación de la violencia contra las mujeres. Ya que de las definiciones que en materia judicial se adopten se desprende la potencial revictimización de aquellas denunciantes que impulsen las causas judiciales en concreto y también del conjunto social que espera una respuesta adecuada a lo que es una problemática que trasciende el ámbito individual de los sujetos y que refiere

al amparo o la sanción estatal de aquellos delitos que responden a un sistema de opresión históricamente instituido.

Cuando la violencia es desarrollada o promovida por actores del ámbito público las vulnerabilidades a las que se somete a quienes la sufren son aún mayores. Tanto la que se desarrolla como acción agresiva directa o como omisión tolerante de ella subalterniza la voz de las víctimas y refuerza roles de géneros estereotipados.

En el último tiempo la visibilización que tomó el reclamo del movimiento feminista hacia la justicia evidenció el uso de estereotipos y la utilización de prejuicios incompatibles con la ley como herramientas para sustentar la valoración probatoria y la razonabilidad de la decisión judicial. Utilizando como recurso perfiles preconcebidos de personas víctimas o victimarias que *“distorsionan las percepciones, y en la práctica judicial, conducen a decisiones que en lugar de basarse en hechos relevantes, se fundan en creencias y mitos preconcebidos que afecta el derecho de las mujeres a un proceso judicial imparcial.”*<sup>1</sup>

Explorar cómo el uso de estereotipos en perjuicio del colectivo discriminado promueve la violencia e impacta en la garantía de imparcialidad judicial permite incorporar normativa que sancione la profundidad de sus consecuencias.

En este sentido en el caso *Atala vs. Chile* (2012), sobre discriminación por razones de género, la CIDH enfatiza "que algunos actos discriminatorios [...] se relacionaron con la reproducción de estereotipos que están asociados a la discriminación estructural e histórica que han sufrido las minorías sexuales [...], particularmente en cuestiones relacionadas con el acceso a la justicia y la aplicación del derecho interno”.

La configuración de falta disciplinaria en razón de violencia de género que el presente proyecto propone incorporar, contempla no sólo el ejercicio directo de la violencia de género por parte de magistrados/as respecto de mujeres con las que interactúan, las mujeres involucradas en causas judiciales o los colectivos de mujeres en sus conjuntos. Implica también la configuración de la promoción de violencia de género derivada de sus acciones, en el marco de las funciones que el Estado le ha delegado, conforme lo dispuesto por la Ley 26.485 sobre tipos de violencia hacia las mujeres.

---

<sup>1</sup> Piqué M. y Pzellinsy R (2001), Obstáculos en el acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia de género, Revista Jurídica de la Universidad de Palermo, ISSN 0328-5642, Año 14 Nro. 2, noviembre 2015, Pág. 228.

Numerosos fallos o manifestaciones judiciales por parte de magistrados/as se han recopilado, a lo largo del tiempo y en la actualidad, donde la falta de perspectiva de género ha impactado en situaciones de revictimización e impunidad inadmisibles. Se trata de una situación que reclama urgentes medidas por parte del Estado respecto de aquellos/as que, atento a una formación deficiente o en razón de sus convicciones personales, desoyen la normativa vigente y presentan conceptualizaciones jurídicas que se traducen en manifestaciones de violencia contra el colectivo de mujeres y con ello colaboran en la promoción de la violencia de género. No existen manifestaciones o conceptualizaciones inocuas cuando una persona se pronuncia sobre temáticas que constituyen un problema social, mucho menos pueden adquirir esa característica las expresiones de aquellas personas que el Estado ha facultado para impartir Justicia en el marco de sus funciones.

Es por ello que el presente proyecto plantea la sanción de aquellos/as magistrados/as que incurran en “ejercicio o promoción de la violencia de género”, como un mecanismo que permita el adecuado ejercicio de las facultades disciplinarias del Consejo de la Magistratura frente a aquellas conductas que contraríen el andamiaje normativo que los movimientos de mujeres y el Estado argentino han logrado constituir a lo largo del tiempo.

En otro orden de ideas, la inclusión del ejercicio o la promoción de la violencia laboral como falta disciplinaria, deviene de una necesidad imperiosa por parte del Poder Legislativo en avanzar en la legislación que ayude a erradicar dicha forma de violencia en los diversos organismos estatales.

En los últimos años se han presentado varios proyectos de ley por miembros de diversos bloques que han buscado avanzar en ese sentido.

En diversas jurisdicciones provinciales se han dictados normas específicas en ese sentido, en Tucumán la ley N° 7232 de Violencia Laboral, en Jujuy la ley N° 5349 de Erradicación de la Violencia Laboral en los ámbitos del Estado Provincial, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires la ley N° 1225 de Violencia Laboral del Sector Público, en la Provincia de Buenos Aires la ley N° 13.168 de violencia laboral en el ámbito de la Administración Pública, en la Santa Fe la ley N° 12.434 en el ámbito de la Administración Pública Provincial, en el Chaco la ley N° 7006 de Prevención y Erradicación de la Violencia Laboral en el ámbito de la administración pública.

En contraste a ello, en el ámbito del Estado Nacional, todavía sigue siendo una deuda de este Congreso la sanción de normas que específicamente promuevan la erradicación de este tipo de violencia en los diversos sectores del trabajo.

Ahora bien, en el sector público nos encontramos con una disparidad normativa en los diversos poderes del Estado, que deja en una situación de mayor indefensión a un conjunto importante de trabajadores públicos.

En el año 2006 el Presidente Néstor Kirchner por conducto del decreto 214/2006 homologó el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, que comprende tanto al personal de planta como a quienes se desempeñan bajo otras modalidades de trabajo en la administración pública nacional. Esa normativa establece específicamente al ejercicio de la violencia laboral como conducta sancionable, contemplando también el acoso laboral y sexual. En su artículo 124 dispone 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; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de su tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género. La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave en los términos del artículo 32 inciso e, del anexo a la ley 25.164, en virtud de lo previsto en el artículo 37, inciso i, del presente Convenio de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en su artículo 242 de dicha norma o de la que la sustituya”.

A diferencias de la situación de los trabajadores del Administración Pública, la situación en el Poder Judicial de la Nación resulta bastante más gravosa, por ser el único ámbito de trabajadores civiles del Estado Nacional que no han podido acceder a la negociación paritaria y a la celebración de un convenio colectivo de trabajo, con lo cual no se ha podido lograr el dictado de normas como la mencionada



precedentemente.

Si bien en los últimos años, en términos generales, se ha avanzado mucho en la visibilización de la problemática del acoso y la violencia laboral, todavía sigue habiendo mucha tarea pendiente por quienes somos responsables en la elaboración de las normas.

Es en este contexto que el 15/12/2020 este Congreso procedió a la sanción de la ley 27580, mediante la que se ratifica 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, en la Ciudad de Ginebra - CONFEDERACIÓN SUIZA el 21 de junio de 2019, lo que resulta sin dudas un gran avance en la materia.

En función de lo expuesto, se vuelve evidente la necesidad imperiosa de avanzar en la erradicación de la violencia de género y laboral de la órbita del Poder Judicial.

Ese es el objetivo que persigue el presente proyecto de ley, mediante la incorporación expresa de medidas destinadas a la sanción de aquellos/as magistrados/as que incurran en conductas contrarias a la normativa por nuestro país dispuesta para la protección y el respaldo de derechos de los colectivos de trabajadores/as, de mujeres y de disidencias de género.

En último término debe destacarse que de acuerdo con el art. 75 inc. 23 de la Constitución Nacional, corresponde al Congreso legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, así como el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por “esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos”.

Es por todo lo expuesto que solicito a mis pares el acompañamiento en el presente proyecto de ley.