



## AUTORIDAD REGULATORIA NUCLEAR

**Resolución 347/2020**

**RESOL-2020-347-APN-D#ARN**

Ciudad de Buenos Aires, 25/11/2020

VISTO el EX-2019-37923905-APN-DGDA#JGM de trámite en la Dirección de Gestión de Documentación Administrativa de la Jefatura de Gabinete de Ministros, el EX-2019-66156271-APN-GAJ#ARN del registro de la Oficina de Sumarios de la AUTORIDAD REGULATORIA NUCLEAR (ARN), la Ley Nacional de la Actividad Nuclear N° 24.804 y su Decreto Reglamentario N° 1390/98, el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06, la Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales N° 26.485 y su Decreto Reglamentario N° 1011/2010, el Régimen Disciplinario para el personal de la ARN aprobado por Resolución ARN N° 122/09, las Resoluciones RESOL-2019-251-APN-D#ARN y RESOL-2019-565-APN-D#ARN, el Reglamento de Investigaciones Administrativas aprobado mediante el Decreto N° 467/99, y

### CONSIDERANDO:

Que con fecha 27 de mayo de 2019, ingresó a la AUTORIDAD REGULATORIA NUCLEAR (ARN) una nota remitida por la COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO (CIOT) en la cual se solicitó la intervención de esta ARN en las actuaciones que se registran como EX-2019-37923905-APN-DGDA#JGM iniciado en el área pertinente de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, y recibidas en esta ARN en formato físico.

Que en las actuaciones remitidas por la CIOT consta la denuncia de una agente de esta ARN, que a fines de preservar su identidad se la identifica como agente AZ. En dicha denuncia, figuran los datos personales de la denunciante y la prueba documental que acompañó la citada denuncia.

Que la referida denuncia, conforme a la intervención de la CIOT, fue configurada en los Artículos 124 y 126 del Decreto N° 214/06, que se transcriben a continuación:

ARTICULO 124.- Erradicación de la violencia laboral. 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 un 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 N° 25.164, en virtud de lo previsto en el artículo 37 inciso i) del presente. De manera similar se procederá en los casos del personal comprendido por la Ley de Contrato de Trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 242 de dicha norma o la que la sustituya.

ARTICULO 126.- La Comisión podrá recibir denuncias en forma escrita e individualmente observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de el/los afectado/s e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente;

Una vez recibida la denuncia y constatada la relación jerárquica entre denunciado y denunciante, las actuaciones serán elevadas a la máxima autoridad de la Jurisdicción, organismo descentralizado o entidad, para que disponga a través de la autoridad competente, la sustanciación de la pertinente información sumaria o sumario administrativo, según corresponda.

Que el relato de la denuncia de la agente AZ, que obra en el EX-2019-66156271-APN-GAJ#ARN esgrime hechos de acoso laboral y violencia de género, por parte de su superior el Licenciado Alejandro LAZARTE, configurados en el período 2013 a 2015 en el cual la agente denunciante y el denunciado eran compañeros de trabajo, y en el período de mayo de 2015 a junio de 2018 cuando el denunciado Lic. LAZARTE revestía como SUBGERENTE DE EVALUACIONES DE SEGURIDAD NUCLEAR EN REACTORES NUCLEARES, periodo en el cual el Lic. LAZARTE era jefe y responsable directo de la agente AZ. Posteriormente, el Lic. LAZARTE ocupó el cargo de GERENTE DE LICENCIAMIENTO Y CONTROL DE REACTORES NUCLEARES de esta ARN, al momento del ingreso de la denuncia en esta ARN.

Que la agente AZ en su denuncia detalló los hechos que configura como acoso laboral y violencia de género y concluyó requiriendo lo siguiente: "A mí me interesa poder recuperar totalmente mi salud para volver a trabajar en otra ubicación, en donde no tenga que cruzarme al Sr. Lazarte. Agradecería me mantengan alejada del Sr. Lazarte. Tengo una carrera laboral de cinco años en la ARN que no quiero quede frustrada por lo que padecí. Por esto, solicito intervención del CIOT para que tomen mi denuncia y encuadren mi Licencia por Violencia de Género, Acoso Sexual y abuso de autoridad Jerárquica en el ámbito laboral, ya que la Licencia Médica que me ha otorgado el IMERASE se limita a Licencia Psiquiátrica".

Que, ingresadas las actuaciones en la ARN, su Directorio dio intervención a la GERENCIA ASUNTOS JURÍDICOS quien requirió información a la GERENCIA RECURSOS HUMANOS, a través de la nota NO-2019-52503083-APN-GAJ#ARN, de fecha 5 de junio de 2019, sobre el estado de situación de revista de la agente denunciante para que, en el caso de continuar con una dependencia directa y de lugar físico y/o contacto directo con el denunciado en cumplimiento de sus tareas, se adopten las medidas preventivas pertinentes.

Que la GERENCIA RECURSOS HUMANOS en respuesta a lo requerido, en el precedente párrafo, informó a través de la NO-2019-54001491-APN-GRRHH#ARN, de fecha 11 de junio de 2019, que la denunciante no concurría a trabajar a las oficinas de la sede de la ARN desde el 21 de noviembre de 2018, transitando una licencia por largo tratamiento. Por otra parte, la GERENCIA RECURSOS HUMANOS informó que desde el 29 de junio de 2018 la



denunciante presta servicios en dependencia ajena al área de revista en donde fue víctima de los hechos denunciados.

Que, por lo expuesto, en el inicio de las actuaciones se comprobó que la denunciante ya no trabajaba en la misma dependencia que el denunciado, por lo cual se encontraba garantizado el cumplimiento de la solicitud de la denunciante en dicho sentido. Es decir, al momento de la fecha que consta en la denuncia, 29 de marzo de 2019, los involucrados en las presentes actuaciones no trabajaban en la misma dependencia desde el 29 de junio de 2018.

Que habiéndose dado traslado a la GERENCIA ASUNTOS JURÍDICOS, se emitió el dictamen jurídico IF-2019-54365617-APN-GAJ#ARN, de fecha 12 de junio de 2019, recomendando la iniciación de una investigación sumaria en los términos establecidos en el Decreto N° 467/99.

Que mediante la Resolución del Directorio RESOL-2019-251-APN-D#ARN, de fecha 11 de julio de 2019, se procedió a instruir la información sumaria con el objeto de esclarecer los hechos y deslindar las responsabilidades que pudieran corresponder con relación a las actuaciones que tramitan en el EX-2019-37923905-APN-DGDA#JGM.

Que la Agente Instructora fue notificada de lo resuelto en la RESOL-2019-251-APN-D#ARN con fecha 22 de julio de 2019 a través de la Nota de la Secretaria General NO-201966183472-APN-SG#ARN. Por lo expuesto, la Agente Instructora dio inicio al EX 2019-66156271-APN-GAJ#ARN con fecha 22 de julio de 2019. Asimismo, elaboró el Acta de Apertura que consta en la actuación NO-2019-66274375-APN-GAJ#ARN.

Que el inicio de la información sumaria comienza con la citación de la denunciante, conforme se establece en el Artículo 33 del Decreto N° 467/99 por lo cual se fijó audiencia con fecha 25 de julio de 2019, no pudiendo concretarse por la licencia de largo tratamiento de la agente denunciante que se prolongó hasta el día 24 de septiembre de 2019, conforme lo informado por la GERENCIA RECURSOS HUMANOS en notas NO-2019-80768379-APN-GRRHH#ARN, NO-2019-66308121-APN-GRRHH#ARN y NO-2019-77272692-APN-GRRHH#ARN.

Que conforme obra en la actuación NO-2019-77543339-APN-GAJ#ARN se fijó nueva audiencia con fecha 9 de septiembre de 2019 y la supletoria con fecha 16 de septiembre de 2019. Posteriormente, la GERENCIA RECURSOS HUMANOS informó a través de NO-2019-80768379-APN-GRRHH#ARN, que la agente AZ contaba con una nueva licencia de largo tratamiento desde el 21 de agosto hasta el 24 de septiembre de 2019 con fecha de nuevo examen el 25 de septiembre de 2019.

Que a través de la actuación NO-2019-80899339-APN-GAJ#ARN se fijó nueva audiencia para el día 27 de septiembre de 2019, en la cual se presentó la denunciante en los términos del Artículo 33 del Decreto N° 467/99, dándose inicio a la apertura de la prueba de la citada información sumaria.

Que la denunciante ratificó su denuncia y amplió la misma, nombrando a agentes de la ARN como testigos, conforme la prueba testimonial obrante de fs. 1 a 3, en archivo identificado como Anexo II "Prueba Testimonial" en el EX-2019-66156271-APN-GAJ#ARN.





Que la denunciante manifestó en su declaración lo siguiente;

“Que por favor se genere una respuesta ante esta situación conflictiva para mí dado que me cuesta poder reincorporarme a mi puesto laboral por temor a que el Lic. Lazarte tome represalias. Solicito que se tenga presente que debido a todo lo que he denunciado esta persona me inhabilitó para trabajar, no solo eso, sino que también la situación comenzó a afectar mi salud y diversos aspectos de mi vida, más allá de lo laboral. Además considero totalmente necesario que el Lic. Lazarte sea apartado de sus funciones dado que no podemos compartir el mismo ámbito, lugar, edificio, porque su sola presencia me genera temor y ante esta situación llegado el caso de que me reincorpore a mis funciones y este hombre continuara con el hostigamiento me veré en la situación de denunciarlo en la justicia. Es decir, realizar una denuncia civil.

“Cuando fue solicitado el pase del sector, en el año 2018 fui amenazada por el Lic. Lazarte cuando me decía que si me retiraba de su sección iba a comprobar que la persona problemática en todo este asunto soy Yo junto con mis compañeros y equipo de trabajo. Su actitud era la de una persona sacada que realmente quería hacerme imposible obtener el pase y los dos meses previos a mi cambio de sección, el hostigamiento laboral maltrato se incrementó. La sensación parecía ser como si mi traslado fuera un abandono hacia él, luego de esto y debido al cambio y tener que adaptarme a nuevas tareas y nuevos jefes el stress laboral me superó.

Que la denunciante declaró que el Lic. LAZARTE le denegó el curso de capacitación para técnicos y la posibilidad de capacitarse en los cursos de inglés. Al respecto, la denunciante manifiesta: “El curso de inglés que se brinda para toda la Institución, cuando trataba de inscribirme al curso no me dejaba, aún fuera del horario de trabajo. Él tenía que decir si lo hacía o no, era su decisión. La idea era que él quería generar un conflicto y malestar para que yo me angustiara de no poder acceder a este beneficio”

Que de acuerdo a lo establecido en el Artículo 10 del Decreto N° 467/99, la instructora tomó declaración testimonial a los agentes nombrados como testigos por la agente denunciante, conforme obra en la “Prueba Testimonial” agregada en el Anexo II, EX-2019-66156271-APN-GAJ#ARN. Al respecto, fueron DIECISÉIS (16) los testigos que prestaron declaración, en su mayoría de dependencia directa del denunciado existiendo por ello una relación jerárquica entre todos estos testigos en su carácter de subordinados.

Que los testigos se encuentran listados en la actuación IF-2019-104656784-APN-GAJ#ARN y sus declaraciones obran foliadas en el Anexo II; que a fin de preservar su identidad se identificarán a continuación de la siguiente manera; Testigo 1 (fs. 4); Testigo 2 (fs.5/6); Testigo 3 (fs. 7); Testigo 4 (fs.8); Testigo 5 (fs. 9); Testigo 6 (fs.10); Testigo 7 (fs. 11/12); Testigo 8 (fs. 13/14); Testigo 9 (fs.15); Testigo 10 (fs. 16/17); Testigo 11 (fs. 18); Testigo 12 (fs. 19/20); Testigo 13 (fs. 21/22); Testigo 14 (fs. 23); Testigo 15 (fs. 24/25); Testigo 16 (fs. 26/27).

Que los testigos 1 a 11 (IF-2019-104656784-APN-GAJ#ARN), trabajaron con el denunciado y con la denunciante, y declararon que no fueron testigos directos de situaciones en que el denunciado haya tenido conductas de maltrato contra la denunciante o que el denunciado actuara contra la denunciante de manera personal o irregular en el contexto laboral o fuera de dicho contexto. Los testigos 12 a 16 no trabajaron a la vez con ambos involucrados y no les consta tampoco haber sido testigos directos de dichas situaciones.



Que los testigos listados como 2, 3, 7 y 10, les consta haber visto que la denunciante, en varias oportunidades, estaba angustiada y llorando. Algunas veces, los testigos presenciaron que la agente AZ atravesaba dicha situación de angustia al salir de la oficina que compartía con el Lic. LAZARTE y otras veces que ingresaba a la oficina mal humorada. Los testigos declaran que cuando se le preguntaba sobre su angustia o malestar ella manifestaba que era porque el denunciado, su jefe directo, no le permitía realizar algunos cursos de capacitación y otras veces no comentaba lo que le pasaba.

Que los testigos 2 y 7 se refieren al Lic. LAZARTE como una persona con “problemas de trato”. Al respecto, la testigo 2 a fs. 5 vta. del Anexo II del EX-2019-66156271-APN-GAJ#ARN declaró lo siguiente:

“Lazarte tiene una forma particular de ser en el sentido de que habla de manera burlona que a veces no reconoce límites, con el tiempo eso se fue moderando, pero yo tuve momentos en que le he tenido que marcar los límites. En particular con AZ, no sé cómo describirlo, como un hostigamiento infantil o bullying de primaria al llamarla “Señora” a pesar de sus pedidos de no llamarla así. También muchas veces la vi mal a AZ, cuando volvía de la oficina de Lazarte, porque había discutido con él o por algo que él le había dicho. Una vez AZ expresó que Lazarte tenía la fantasía de que ella era una “secretaria de película” y ella comentó que con ella eso no iba a pasar, pero yo no indagué. A veces le hacía hacer tareas que no se condecían con el rol de una secretaria como hacer el café o comprar insumos para la oficina, lo cual a AZ eso no le parecía bien y no creo que sea el rol de una secretaria. Eso es lo que yo presencie con relación a su manera de ser con hostigamientos o tratos no adecuados, como el tema de llamarla Señora”

Que la testigo 7 a fs. 12 del Anexo II del EX-2019-66156271-APN-GAJ#ARN, al referirse sobre alguna situación sobre los involucrados, manifestó lo siguiente:

“ella era muy reservada y yo la veía mal e incluso lloriqueando y cuando se le preguntaba decía que tenía cosas personales y no contaba hasta que llegó el momento que me dijo que estaba cansada y que no aguantaba más al Lic. Lazarte que se sentía muy maltratada y ese día la vi muy mal, incluso temblaba. Yo le dije AZ sabés cómo es Alejandro que tiene un trato de chistes o estaba nervioso y que no le lleve el apunte, pero ella me dijo que la obligaba a hacer cosas que no quería y se sentía muy maltratada. A mí me consta que ella quería hacer un curso de secretaria ejecutiva y que RRHH se lo rechazaba y ella decía que RRHH le decía que no por intervención de Alejandro Lazarte. Yo no vi de forma directa entre Alejandro y AZ un trato reprochable, pero si la veía a ella muy inestable emocionalmente y yo le decía que hablara con él o que pidiera el pase a RRHH, sé que ella se quería ir desde hace tiempo, pero no me consta porque no accedía a ese pase”.

Que la testigo 7 en su declaración se refirió a un estado de sospecha oculto sobre una posible situación conflictiva entre el Lic. LAZARTE y su actual secretaria, que la testigo identificó con nombre y apellido, pero por cuestiones de reserva de identidad se la denominará, en adelante, como agente BZ y que, además, se encuentra identificada como Testigo 16.

Que la testigo referenciada en la lista como número 8, a fs. 13/14 del Anexo II que obra en el EX-2019-66156271-APN-GAJ#ARN se refiere a que la denunciante le manifestó su disconformidad con el denunciado porque le negaba la posibilidad de capacitación y que además recibía llamados a su celular por temas de trabajo fuera del horario laboral. Al respecto, la testigo mencionó que habló con el denunciado para que evalúe,





si lo ameritaba, aprobar el curso de capacitación requerido (la testigo no recordó al momento de la declaración de que curso de capacitación se trataba) y que se abstuviera de realizar llamados fuera del horario laboral. La testigo declaró que pasado un tiempo le preguntó a la denunciada si la situación había mejorado y la denunciante le dijo que sí.

Que la SUBGERENTE DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, Lic. Emilia CASEY, de profesión psicóloga, declaró que en más de una oportunidad le prestó asistencia a la agente AZ y manifestó que entre el denunciante y la denunciada existía un “malestar en el vínculo laboral” conforme a la declaración testimonial obrante a fs. 19/20 del Anexo II EX-2019-66156271- APN-GAJ#ARN. Agregó que no da detalles dado que le asiste “el secreto profesional”

Que la SUBGERENTE DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS, Lic. Walkiria OROZA manifestó que no le consta denuncia de maltrato por parte de la agente AZ contra el Lic. LAZARTE y que los pases de sector solicitados fueron porque la agente AZ, argumentaba lo siguiente;

“...quería aprender cosas nuevas en otros sectores y sentía que en su área de trabajo no se le daba lugar para capacitarse, yo no lo puedo interpretar que eso era maltrato, las capacitaciones las manejan los sectores” “escribía seguido consultando el estado de su pase, que demoramos en efectivizarlo tres semanas aprox. que es el tiempo que generalmente se insume para este tipo de tramitaciones”

Que la Lic. OROZA agrega lo siguiente:

“...llega una nota de maltrato de AZ pero por parte del sector nuevo a donde fue a prestar tareas que era a cargo de XX y se le dio una nota para que tome conocimiento del proceso para hacer una denuncia ante la CIOT de la ARN. Ella no se explayaba o daba detalles o situaciones contundentes, sus respuestas eran acotadas. La agente AZ “presentó una nota en donde explica cuestiones sobre dichos de XX que se sintió ofendida y mencionó que como estaba un 50% y un 50% XX se molestaba porque no respondía en su totalidad. Yo tengo experiencia que estas situaciones de 50% y 50% no son conducentes porque generalmente traen problemas por la disponibilidad de tiempo y si no están claras las prioridades y asignaciones de tareas, trae problemas. Sobre la situación de maltrato se le explicó que podía hacer la denuncia ante la CIOT de la ARN”

Que la GERENTE DE RECURSOS HUMANOS, Ing. Fernanda NAVIA coincidió con lo declarado por la Subgerente de Desarrollo de Recursos Humanos, conforme consta en su declaración a fs. 24/25 del Anexo II del EX-2019-66156271- APN-GAJ#ARN.

Que no obra información sobre la tramitación de dicha denuncia en los registros de la GERENCIA RECURSOS HUMANOS, salvo que se le informó a la agente AZ que podía hacer una denuncia ante la CIOT de la ARN.

Que en la información sumaria se concluyó que la situación de distanciamiento requerida por la denunciante se arbitró en la ARN desde todo momento en que fue solicitado a la GERENCIA RECURSOS HUMANOS a través de las disposiciones de pase de sectores, conforme obra en el Anexo III “Prueba Documental”. Sin embargo, la denunciante declaró que sus solicitudes y retractaciones relacionadas con pases de sector se debían a una manipulación del denunciado.



Que la denunciante AZ se agravia de que el Lic. LAZARTE no dejaba que se capacitara, respecto a ello, en primer término, es preciso determinar que las capacitaciones de los agentes se encuentran relacionadas con el plan de capacitación asociado, aprobado o meritulado respecto del puesto de trabajo, es en el contrato de los agentes de la ARN en donde debe quedar en claro el perfil del puesto, las tareas asociadas a realizar y las capacitaciones previstas para dicho puesto.

Que, asimismo, en dicho contexto es el Jefe directo quien tiene la atribución de decidir conforme a la planificación prevista, la organización y prioridades del trabajo, las posibilidades de la institución, el puesto y la razonabilidad de la capacitación pretendida. Es así que teniendo el personal el derecho a la capacitación pretendida para mejorar las condiciones del puesto, el desarrollo profesional y personal, es el Jefe directo quien junto con la GERENCIA RECURSOS HUMANOS debe tramitar la viabilidad de las mismas, así también lo expuso por la SUBGERENTE DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS, en su declaración testimonial a fs. 21/22 en el ANEXO II del EX-2019-66156271- APN-GAJ#ARN.

Que la decisión de no autorizar, con fundamentos, una capacitación que no encuadre en las funciones del puesto o que contraría las prioridades del sector, y que no viole igualdad de condiciones y oportunidades, no debería interpretarse como una situación de maltrato de un jefe a su subordinado. Sin embargo, surge de la declaración de la testigo 8 que la denunciante le comunicó que quería que se le aprobara una capacitación y que el Lic. LAZARTE se la denegó, por lo cual el superior de LAZARTE, en dicho momento, le indico al Lic. LAZARTE que se autorice la misma.

Que el pedido de capacitación por parte de la denunciante se extendió en el tiempo con “idas y vueltas” sin tener en claro la agente AZ el alcance de las posibilidades de capacitación para su puesto. La denunciante, declara que la situación de falta de aprobación de cursos de capacitación por parte del denunciado se refería a lo siguiente: “La idea era que él quería generar un conflicto y malestar para que yo me angustiara de no poder acceder a este beneficio”

Que en las citadas actuaciones se comprobó que la situación de una afectación del vínculo laboral entre el denunciado y la denunciante fue abordada por la GERENCIA RECURSOS HUMANOS, a través de diferentes funcionarios y pases de sector. Sin embargo, el conflicto entre denunciante y denunciado se agravó con el tiempo y ambos involucrados buscaban como posible solución la tramitación de pases de sector infructuosos.

Que algunos testigos declararon que notaron angustiada a la agente AZ en muchas oportunidades, y que dicha angustia provenía de compartir un espacio de trabajo junto a su Jefe, el Lic. LAZARTE.

Que los funcionarios que revisten en la GERENCIA RECURSOS HUMANOS a través del aporte de sus testimonios y de documentación sustentan que las solicitudes de pase de sector no se encuadraban en situaciones procedimentales u oportunidades laborales concretas de mejora predeterminadas.

Que en atención a que tanto la agente AZ, como el testigo 7 mencionaron a la agente BZ, en su rol de secretaria del Lic. LAZARTE, como una posible víctima de tratos incorrectos por parte del Lic. LAZARTE, se la citó a fin de prestar testimonio.





Que de la declaración de la agente BZ, que obra a fs.26/27 del Anexo III, surge una denuncia de tratos y/o conductas irregulares por parte de su jefe directo el Lic. LAZARTE.

Que en oportunidad de dicha audiencia la agente BZ declaró que hubo un hecho que lo calificó como “detonante” que sufrió en el mes de diciembre del año 2018 y que la llevó a pedir el pase de oficina que compartía con el Lic. LAZARTE.

Que en el marco de la audiencia al preguntarle a la agente BZ por la situación detonante manifestó lo siguiente: “De la situación “detonante” la estoy trabajando en terapia y no sé cómo expresarla por lo tanto no voy a hablar de ello” y luego agregó “Una de las cosas que dio lugar al “detonante” por el cual pedí el pase de oficina, pero no me siento en este momento para dar detalles sobre el mismo, fue que él cerró la puerta de la oficina”

Que la declaración de la agente BZ implicó que la agente instructora advirtiera sobre ello a la GERENCIA RECURSOS HUMANOS, conforme consta a fs. 53/54 del Anexo III del EX-2019-66156271-APN-GAJ#ARN, a fin de tomar las medidas preventivas pertinentes. Puesto a conocimiento del Directorio de la ARN, se arbitró un pase de sector para la agente BZ.

Que la denuncia efectuada por la agente AZ sobre violencia de género y las declaraciones de la agente BZ, que podrían constituir el mismo encuadramiento, constituye una tarea de manejo probatorio no convencional máxime cuando las pruebas no aparecen de forma material y/o contundente como un nexo de factor de atribución directo, la falta de testigos y evaluación profesional especializada.

Que, sin embargo, en la investigación sumaria obran relatos coincidentes y concordantes de las agentes AZ y BZ, ambas cumpliendo el rol de secretarias del Lic. LAZARTE. Al respecto, ambas manifiestan situaciones en donde el Lic. LAZARTE cerraba su oficina con llave, comentarios y comportamientos inadecuados de contexto personal. Asimismo, sus relaciones laborales con el Lic. LAZARTE les generaba incomodidad y angustia.

Que ambas agentes declararon que fueron víctimas de comportamientos inadecuados por parte del Lic. LAZARTE, y que han debido requerir asistencia psicológica y que incluso una de las agentes se encontraba con licencia psiquiátrica.

Que habiéndose clausurado la etapa de investigación sumaria, la instructora elaboró el Informe Final dispuesto en el Artículo 39 del citado Procedimiento de Investigaciones Administrativas, conforme consta en la actuación IF-2019-104656784-APN-GAJ#ARN de fecha 25 de noviembre de 2019 y consideró procedente recomendar la instrucción de un sumario con la finalidad de producir la totalidad de las pruebas conforme a la declaración de la agente BZ, la información proveniente del servicio médico que tomó intervención en la licencia de la agente AZ, dar la oportunidad de descargo al Lic. LAZARTE en su carácter de sumariado, determinar la eventual responsabilidad como imputado y recomendar las sanciones que pudieren corresponder.

Que la GERENCIA ASUNTOS JURÍDICOS tomó la intervención competente de acuerdo a lo establecido en el artículo 44 del Decreto 467/99, conforme obra en la actuación IF-2019-107615283-APN-GAJ#ARN, de fecha 4 de diciembre de 2019.





Que el Directorio de la ARN ordenó la tramitación del sumario administrativo a través de la RESOL-2019-565-APN-D#ARN, de fecha 13 de diciembre de 2019.

Que el ACTA DE APERTURA DE SUMARIO fue sustanciada a través de la actuación PV-2020-00854009-APN-GAJ#ARN, de fecha 6 de enero de 2020, en la que se determinó la mayoría de las diligencias, y medidas probatorias.

Que como primera diligencia se dio cumplimiento a lo establecido en el Artículo 3° del citado Decreto N° 467/99, que indica la comunicación a la PROCURADURÍA DE INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS (PIA), tal como constan en el IF-2019-113048809-APN-GAJ#ARN.

Que la PIA conforme se encuentra agregado en el Anexo IV de la presente actuación, decidió no asumir el rol de parte acusadora en las actuaciones comunicadas. Sin perjuicio de lo expuesto la PIA manifestó lo siguiente:

“... se ha decidido requerirle se contemple en las actuaciones comunicadas, la posible comisión de agravios que puedan constituir violencia hacia las mujeres de tipo psicológica y sexual en el ámbito laboral, remitiendo copia oportunamente del acto conclusivo del sumario administrativo, a los fines previstos por el art. 123 del RIA...”

“Cabe destacar que en Argentina se sancionó en el año 2009 la Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, en la que conceptualiza 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. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes”

Que la Agente Instructora requirió a la GERENCIA RECURSOS HUMANOS una serie de diligencias; - v. NO-2020-00881584-APN-GAJ#ARN, de fecha 6 de enero de 2020- entre ellas, la tramitación de un examen psico-físico al Lic. Alejandro LAZARTE y citación al Lic. LAZARTE para la audiencia de fecha 14 de enero de 2020.

Que la GERENCIA RECURSOS HUMANOS, respondió con fecha 3 de febrero de 2020, a través de la actuación NO-2020-07392995-APN-GRRHH#ARN, que no se ha podido notificar aún al agente LAZARTE por encontrarse el mismo en uso de la Licencia Anual Ordinaria hasta el día 31/01/2020 inclusive. Al respecto, la GERENCIA RECURSOS HUMANOS envió la NO-2020-08471829-APN-GRRHH#ARN, de fecha 6 de febrero de 2020, adjuntando un correo electrónico de fecha 6 de febrero de 2020 del entonces Presidente del Directorio de la ARN que informó lo siguiente: “Te informo que Alejandro Lazarte hizo uso de LAR desde el 12/01/2020 hasta el 31/01/2020, inclusive, según lo informado en su momento.”

Que la información referenciada precedentemente no probó la solicitud de licencia anual ordinaria por parte del Lic. LAZARTE máxime cuando el personal de la ARN está obligado a solicitar sus licencias a través de los formularios en la plataforma GDE. De esta manera, la licencia del Lic. Alejandro LAZARTE no fue cursada ni aprobada por los canales correspondientes, por lo cual se encuentra viciada.





Que consta en las actuaciones que el Lic. LAZARTE eventualmente se ausentó a partir del 12 de enero, cuando la solicitud de la primera diligencia fue tramitada con fecha 6 de enero. Asimismo, consta en su parte diario del mes de enero de 2020 que el Lic. LAZARTE prestó servicios en la ARN desde el 6 al 10 de enero.

Que el Directorio de la ARN, a través de la RESOL-2020-13-APN-D#ARN, suspendió al Licenciado Alejandro LAZARTE, a partir del 13 de enero, de sus funciones en el cargo de GERENTE DE LICENCIAMIENTO Y CONTROL DE REACTORES NUCLEARES, hasta la finalización de la investigación sumaria ordenada por RESOL-2019-565-APN-D#ARN.

Que la GERENCIA RECURSOS HUMANOS a través de la Nota NO-2020-07671609-APN-GRRHH#ARN de fecha 4 de febrero de 2020, informó que el Lic. LAZARTE presentó su renuncia al empleo a partir del 07 de febrero de 2020, sin embargo, el Lic. LAZARTE tenía prevista una audiencia con fecha 5 de febrero de 2020, y no se presentó.

Que, con fecha 5 de febrero de 2020, se instruyó a la GERENCIA RECURSOS HUMANOS se notifique al domicilio denunciado por el Lic. LAZARTE y se proceda a reiterar la citación en los términos establecidos en el Artículo 61 del Decreto N° 467/99, fijándose una nueva audiencia para que concurra el día 17 del mes de febrero del año 2020 a las 11.30 hs. en la Oficina de Sumarios.

Que la GERENCIA RECURSOS HUMANOS envió la constancia de las tramitaciones de las notificaciones por parte del correo al domicilio del Lic. LAZARTE por Notas NO-2020-11139823-APN-GRRHH#ARN y NO-2020-16662474-APN-GRRHH#ARN.

Que el Lic. LAZARTE, en conocimiento de las tramitaciones del presente sumario, demostró conductas esquivas que impidieron dar curso a las tramitaciones para su asistencia a las audiencias, evitando comunicarse hasta que, conforme obra en la NO-2020-07671609-APN-GRRHH#ARN de fecha 4 de febrero, el Lic. LAZARTE envía carta documento en donde comunica su renuncia al empleo a partir del día 7 de febrero e intempestivamente decide tomarse el resto de días pendientes de su licencia anual ordinaria. No constando que dicha licencia haya sido registrada y/o autorizada, asimismo, exige las liquidaciones pendientes como resultado de su renuncia. Por lo expuesto la instrucción ordenó a la GERENCIA RECURSOS HUMANOS la suspensión de la solicitud exigida por el Lic. LAZARTE, conforme las constancias de las Notas NO-2020-08041542-APN-GAJ#ARN, de fecha 5 de febrero de 2020 y NO-2020-11192984-APN-GAJ#ARN, de fecha 18 de febrero de 2020.

Que conforme a la comunicación efectuada por la GERENCIA RECURSOS HUMANOS en NO-2020-26426731-APN-GRRHH#ARN, de fecha 17 de abril de 2020, sobre el alta de la agente AZ, a partir del 20 de abril de 2020, la instrucción consideró a través de la NO-2020-33443311-APN-GAJ#ARN, de fecha 21 de mayo de 2020, levantar la suspensión sobre las liquidaciones pendientes que fueran ordenadas a través de las NO-2020-08041542-APN-GAJ#ARN, y NO-2020-11192984-APN-GAJ#ARN de fecha 18 de febrero de 2020.

Que conforme a lo establecido en el Artículo 33 del Decreto N° 467/99 se llamó a audiencia a la agente BZ quien, en la audiencia de fecha 9 de enero de 2020 ratificó y amplió su denuncia conforme la prueba testimonial obrante en el ANEXO V del EX-2019-66156271- APN-GAJ#ARN, dando detalles sobre las situaciones de acoso laboral vivenciadas.





Que en el ANEXO VII del EX-2019-66156271-APN-GAJ#ARN obran los informes del INSTITUTO DE MEDICINA Y RADIOMEDICINA de GENTE SANA Asoc. Civil a cargo de las evaluaciones de las agentes AZ y BZ.

Que de acuerdo a lo establecido en el Artículo 10 del Decreto N° 467/99, se cursaron las diligencias de notificación a fin de tomar declaración testimonial, obrantes en el Anexo VI, del EX-2019-66156271-APN-GAJ#ARN, a fin de citar a los agentes de la ARN, que se identifican a continuación como Testigo 17, Testigo 18, Testigo 19, Testigo 20, Testigo 21 y Testigo 22

Que la agente listada como testigo número 22, fue nombrada como testigo por la agente AZ, pero dado que durante la sustanciación de la información sumaria se encontró ausente, se la convocó en las presentes actuaciones.

Que cuatro de los seis testigos listados, al momento de los hechos denunciados por la agente BZ, dependían de forma directa del denunciado existiendo una relación jerárquica entre todos estos testigos en su carácter de subordinados.

Que la agente BZ al momento de la ratificación de su denuncia en la audiencia de fecha 9 de enero de 2020, declaró sobre la situación de “trato irregular” por parte de su jefe directo el Lic. LAZARTE, lo cual sucedió en el mes de diciembre de 2018, con posterioridad a la celebración de una fiesta de fin de año organizada por el Lic. Lazarte en oficinas de la ARN, sin autorización de la Institución. Declaró la denunciante que el Lic. LAZARTE llevó alcohol, no necesariamente para brindar, como botellas de vino y sidras. Que los hechos relatados por la agente BZ se desencadenaron en la oficina del Lic. LAZARTE, quien cerró con llave y apagó la luz. Con posterioridad, se veló la situación transitada con malestar entre los involucrados y con el pase de oficina de la agente BZ, quien declaró que a partir de ese hecho “me sentía muy mal, muy vulnerable y culpable”. Mayor detalle se encuentra en la declaración de la agente BZ que consta en el Anexo V de las actuaciones sumariales.

Que los testigos listados de 17 a 21, conforme a las constancias de sus declaraciones, manifestaron que la agente BZ les contó la situación vivenciada con el denunciado pidiendo reserva sobre sus dichos y manifestaron que la agente BZ se encontraba muy angustiada.

Que todos los testigos declararon que tomaron conocimiento de la fiesta de fin de año organizada por el Lic. LAZARTE en el mes de diciembre de 2018, en una de las oficinas de la GERENCIA DE CONTROL DE LICENCIAMIENTO DE REACTORES NUCLEARES. El citado evento no tuvo la autorización de la Institución. Tres de los 6 testigos participaron de la fiesta y declararon que el Lic. LAZARTE llevó bebidas con alcohol que no fueron necesariamente para el brindis.

Que, en oportunidad de la audiencia, los testigos listados como 21 y 22 declararon que en otras oportunidades tuvieron experiencia de transitar situaciones de tratos irregulares por parte del Lic. LAZARTE en contra de las agentes AZ y BZ, los cuales se detallan en sus declaraciones.

Que a través de la actuación PV-2020-60415859-APN-GAJ#ARN, de fecha 10 de septiembre de 2020, la Agente Instructora dispuso la Clausura de la Investigación sumaria, conforme se establece en el Artículo 107 del Decreto N° 467/99, previa solicitud de prórroga, a través de la NO-2020-57412172-APN-GAJ#ARN, de fecha 31 de agosto de 2020, para la ampliación del plazo de las presentes actuaciones que se iniciaron con el Acta de Apertura de





fecha 6 de enero de 2020. Al respecto, la prórroga solicitada fue concedida a través de la actuación NO-2020-58720531-APN-SG#ARN de fecha 4 de septiembre de 2020.

Que luego de reunidos todos los elementos probatorios, la instrucción elaboró las conclusiones que obran en el informe final previsto en el Artículo 108 del Decreto N° 467/99 a través de la actuación IF-2020-63078940-APN-GAJ#ARN, de fecha 21 de septiembre de 2020.

Que conforme consta en el documento PV-2020-68802725-APN-GAJ#ARN, se remitió al sumariado, copia del informe del Artículo 108 del Decreto N° 467/99 y se le concedió vista de las actuaciones—v. también PV-2020-63093327-APN-GAJ#ARN, PV-2020-68785510 APNGAJ#ARN y PV-2020-70281316-APN-GAJ#ARN.

Que con fecha 2 de noviembre de 2020, el Lic. LAZARTE presentó su descargo en el que impugnó el informe del Artículo 108 del Decreto N° 467/99 por considerarlo ilegítimo al sustentarse en un procedimiento nulo. Solicitó se decrete la nulidad de todo lo actuado en el expediente a partir de la fecha en la cual renunciara al empleo que lo vinculara con la ARN. Expresó que el informe del N° 467/99 ha sido dictado luego de vencidos los plazos de la instrucción. Manifestó que se ha menoscabado su garantía de defensa en juicio afirmando que nunca tuvo conocimiento de la formación, inicio y trámite de las actuaciones mediante las cuales fuera perseguido, ni ha tenido posibilidad alguna de controvertir la acusación que pesa sobre el mismo.

Que respecto de la impugnación del informe del Artículo 108 del Decreto N° 467/1999, planteada por el Lic. LAZARTE en su descargo, resulta improcedente por ser un acto preparatorio que por sí mismo no da lugar a un efecto jurídico inmediato; no siendo por lo tanto susceptible de ser impugnado ni recurrible.

Que, asimismo, el resto de los argumentos contenidos en el descargo presentado por el Lic. LAZARTE quedan desvirtuados dado que, el sumariado se hizo acreedor a la sanción disciplinaria desde el momento mismo en que cometió las faltas, por lo que de conformidad con la doctrina de la PROCURACIÓN DEL TESORO DE LA NACIÓN (PTN), aun cuando la desvinculación del sumariado se produjo antes del dictado del presente Acto Administrativo, se debe continuar la tramitación hasta su resolución, dejándose constancia en el legajo del Lic. LAZARTE del acto administrativo que concluye el sumario.

Que en relación al vencimiento del plazo para la instrucción del sumario alegado por el Lic. LAZARTE, la doctrina ha dicho que el plazo procesal, para cumplir la instrucción es meramente ordenatorio y no perentorio, de donde su vencimiento no determina la caducidad del sumario tratándose de un plazo prorrogable expresa o tácitamente (conf. Dict. PTN 249:635, 241:298, 282:9). No obstante, ello, consta en las actuaciones las constancias de la demora y la autorización en la ampliación de plazos conforme actuaciones PV-2020-57326730-APN-GAJ#ARN y NO-2020-587202531-APN-SG#ARN.

Que, por otra parte, durante la sustanciación del sumario administrativo, el Lic. LAZARTE fue citado a prestar declaración, dándosele la oportunidad de ser oído. Asimismo, se le dio vista de las actuaciones y se le otorgó el derecho de ejercer su defensa en las oportunidades previstas por el Reglamento aprobado por el Decreto N° 467/99, sin perjuicio de lo cual el sumariado no ofreció medidas de prueba.





Que la GERENCIA ASUNTOS JURÍDICOS tomó intervención a través de la actuación IF-2020-77997127-APN-GAJ#ARN y, de conformidad con lo expuesto en los párrafos precedentes, consideró que el procedimiento se ha ajustado a derecho, no observándose irregularidades que vicieran la tramitación, compartiendo el temperamento adoptado por la instrucción.

Que de la prueba producida tanto en la información sumaria como en el presente sumario ha quedado comprobado que el agente Alejandro LAZARTE, en su condición de jefe directo de las denunciadas ha incurrido en violencia laboral contra las agentes AZ y BZ, supuestos establecidos en el Artículo 124 del Decreto N° 214/06 y Artículos 4° 5°, Inciso 2° de la Ley N° 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”.

Que el Artículo 4° de la Ley N° 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”, establece la siguiente definición:

“ARTICULO 4° — Definición. Se entiende por violencia contra las mujeres 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 o el ejercicio de sus derechos de participación política y/o de participación en asuntos públicos. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes, así como también aquellas llevadas adelante desde las organizaciones sindicales, políticas, estudiantiles y sociales o por sus miembros. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón”.

Que los tipos de violencia que se encuentran referenciados en el Artículo 5° de la citada Ley N° 26.485 y las modalidades en el Artículo 6° de la misma Ley, fueron analizados a fin de considerar su pertinente encuadramiento.

Que el Artículo 5° de la Ley N° 26.485 define, entre los tipos de violencia de mujer, los que se evaluaron en las presentes actuaciones:

2.- Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

3.- Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.





Que el Artículo 6° de la Ley N° 26.485, entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, habiendo sido evaluado los que se transcriben a continuación.

b) Violencia institucional contra las mujeres: aquella realizada por las/las funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil;

c) Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral;

Que ambas agentes coincidieron en su relato respecto de la conducta del Lic. LAZARTE con quien compartieron la misma oficina en diferentes ocasiones. Al respecto, el Lic. LAZARTE tenía como costumbre cerrar la oficina con llave, lo cual intimidaba a las citadas agentes, manifestándoles que no quería que nadie lo molestara mientras trabajaba. Ambas agentes coincidieron en que el Lic. LAZARTE hacía comentarios inapropiados y expresaba gestos lascivos. Ambas coincidieron en que el agente LAZARTE tuvo acercamientos físicos en el lugar de trabajo.

Que de la documentación aportada y de los testimonios se puede determinar que las conductas del Lic. LAZARTE desestabilizaron a las agentes AZ y BZ que implicaron que ambas quisieran cambiar de área de trabajo y lugar físico para el desarrollo de sus tareas. La forma de conducirse del Lic. LAZARTE constituyeron distintas acciones hostiles a fin de que las trabajadoras tuvieran que ser asistidas psicológicamente.

Que ambas agentes al momento de sus declaraciones se encontraban en un estado de angustia y baja estima y pérdida de confianza. Asimismo, algunos de los testigos declararon que vieron a ambas agentes con mal estado anímico, e incluso llorando mientras trabajaban con el Lic. LAZARTE.

Que se agregan los testimonios de los testigos 2, 21 y 22 relacionados con conductas inapropiadas por parte del Lic. LAZARTE.

Que, en el presente sumario, se ha comprobado que en el mes de diciembre de 2018 el Lic. LAZARTE organizó una fiesta en las oficinas de la GERENCIA CONTROL DE LICENCIAMIENTO DE REACTORES NUCLEARES, conforme a los testimonios, sin autorización de la Institución. En dicha fiesta, los testigos declararon que el Lic. LAZARTE llevó alcohol.

Que, con posterioridad al evento del mes de diciembre de 2018, el Lic. LAZARTE ejerció un trato indecoroso en contra de su subordinada la agente BZ.



Que, durante la sustanciación de las presentes actuaciones, tanto en la etapa de la información sumaria como del presente sumario, agentes de esta ARN han contribuido con su disposición y testimonios. Al respecto, fueron VEINTIDÓS (22) testigos los que han declarado. Las agentes AZ y BZ han debido realizar un esfuerzo anímico en su condición de víctimas para prestar testimonios, asimismo se han sometido a los controles médicos y psico-físicos requeridos. No obstante, el Lic. LAZARTE, en su carácter de Gerente y a cargo de todo el personal de dicha GERENCIA ha demostrado una conducta esquivada, y a todas luces ha buscado la manera de no presentarse ni de notificarse en las respectivas audiencias.

Que el Lic. LAZARTE ha presentado su renuncia durante la sustanciación del sumario. Sin embargo, dicha situación no debe ser sinónimo de impunidad, razón por la cual debe evitarse que los que han ejercido actos de violencia laboral, psicológica y/o sexual en el trabajo encuentren amparo en ello para eludir, de esta manera, su responsabilidad. Un halo de impunidad fomenta las conductas violentas ético-jurídicas repudiadas, aún en sus formas más sutiles, como la psicológica, con grave menoscabo de una convivencia civilizada y, además, hiere los pilares básicos del bien común y de un estado de derecho.

Que en las presentes actuaciones quedó comprobada la responsabilidad disciplinaria del Lic. Alejandro LAZARTE por actos de acoso laboral y violencia de género en contra de la agente AZ entre los períodos 2013 a 2015, en el cual la agente AZ y el Lic. LAZARTE eran compañeros de trabajo y en el período del mes de mayo de 2015 a junio de 2018 cuando el Lic. LAZARTE revestía como Subgerente de Evaluaciones de Seguridad Nuclear en Reactores Nucleares, período en el cual el Lic. LAZARTE era jefe y responsable directo de la agente AZ, hechos que fueran denunciados ante la CIOT central.

Que en las presentes actuaciones quedó comprobada la responsabilidad disciplinaria del Lic. Alejandro LAZARTE por actos de violencia laboral, contra la agente BZ, en el período septiembre de 2018 a mayo de 2019, siendo el jefe directo de la agente BZ.

Que los hechos denunciados y probados en las presentes actuaciones se enmarcan en las definiciones de los Artículos 4° y 5°, inciso 2°, no habiéndose acreditado las motivaciones expuestas en el Artículo 6°, incisos b) y c) de la Ley N° 26.485.

Que en las presentes actuaciones quedó comprobada la responsabilidad disciplinaria del Lic. Alejandro LAZARTE en la organización de una fiesta en el mes de diciembre de 2018, en dependencias de la ARN, sin autorización alguna, y en contra de las normas de ética de la Institución. Al respecto el Artículo 32 del Código de Ética, aprobado por Decreto N° 41/99 establece lo siguiente:

**ARTICULO 32.-DIGNIDAD Y DECORO.** El funcionario público debe observar una conducta digna y decorosa, actuando con sobriedad y moderación. En su trato con el público y con los demás funcionarios, debe conducirse en todo momento con respeto y corrección.

Que dado que el Lic. Alejandro LAZARTE, revestía en esta ARN en un contrato a plazo fijo y renunció a la ARN a partir del 7 de febrero de 2020, no resulta posible la aplicación del régimen disciplinario resultando abstracta la aplicación de la sanción, conforme lo dispuesto en el Artículo 22 del Régimen Disciplinario para el personal de la ARN aprobado por Resolución ARN N° 122/09, ni la eventual disolución de su contrato conforme a lo establecido en





el Artículo 242 de la Ley N° 20.744.

Que, sin perjuicio de lo expuesto precedentemente corresponde que se adjunte en el legajo del Lic. Alejandro LAZARTE, obrante en esta ARN, la presente Resolución.

Que la agente AZ al momento de realizar su denuncia ante la CIOT central expresó “solicito intervención de la CIOT para que tomen mi denuncia y encuadren mi Licencia por Violencia de Género, Acoso Sexual y abuso de autoridad Jerárquica en el ámbito laboral, ya que la Licencia Médica que me ha otorgado el IMERASE se limita a Licencia Psiquiátrica”. Al respecto, la CIOT no se expresó sobre dicho requerimiento.

Que, a fin de la tramitación requerida, las disposiciones de la licencia por violencia de género fueron incorporadas como Artículo 147 bis en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo General homologado por el Decreto N° 214/06, a través de la pertinente homologación por conducto del Decreto N° 1086/18, de fecha 29 de noviembre de 2018, en el cual se definen las acciones y medidas que la citada normativa requiere para su tramitación.

Al respecto, y conforme a lo informado por la GERENCIA RECURSOS HUMANOS en las presentes actuaciones la agente AZ no ha presentado ninguna denuncia ante esta ARN, ni ha acompañado en su presentación ante la CIOT la documentación que requiere el Artículo 147 bis del citado Decreto N° 1086/18, por lo cual no ha quedado acreditado en las presentes actuaciones dichas acciones.

Que al momento del dictado del presente Acto Administrativo se ha constatado que conforme obra en las Nota NO-2020-26426731-APN-GRRHH#ARN y NO-2020-37782514-APN-GRRHH#ARN, de fecha 11 de junio de 2020, tomó intervención el servicio médico, y a partir del día 20 de abril de 2020 la agente AZ fue dada de alta.

Que la agente BZ conforme a los informes producidos y a la constancia acompañada a través del informe del servicio médico de fecha 13 de febrero de 2020, obrante en el ANEXO VII “Prueba Informativa”, EX-2019-66156271- APN-GAJ#ARN, se encuentra desempeñando tareas en la Institución de manera normal y habitual.

Que, por lo expuesto, ambas agentes, AZ y BZ, se encuentran en condiciones apto físico y psíquicas para el desempeño de sus tareas en sus respectivos puestos actuales de trabajo.

Que la GERENCIA ASUNTOS JURÍDICOS ha tomado la intervención que le compete, en los términos establecidos en el Artículo 122 del Decreto N° 467/99.

Que el DIRECTORIO de la Autoridad Regulatoria Nuclear es la autoridad competente para dictar el presente Acto Administrativo, de conformidad con lo establecido en el Artículo 22, Inciso a) de la Ley N° 24.804, y el Artículo 123 del Decreto N° 467/99.

Por ello, en su reunión de fecha 18 de noviembre de 2020 (Acta N° 43),

EL DIRECTORIO DE LA AUTORIDAD REGULATORIA NUCLEAR

RESOLVIÓ:





ARTICULO 1°.- Dar por finalizada la instrucción del presente sumario.

ARTICULO 2°.- Determinar la responsabilidad disciplinaria del Lic. Alejandro LAZARTE DNI N° 26.101.036 en los términos establecidos en el Artículo 124 del Decreto N° 214/99, Artículos 4° y 5°, Inciso 2° de la Ley N° 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”, resultando abstracta la aplicación de la respectiva sanción en los términos establecidos en el Artículo 22 del Anexo a la Resolución ARN N° 122/09 que aprobó el Régimen Disciplinario para el personal de la ARN.

ARTÍCULO 3°.- Comuníquese a la GERENCIA RECURSOS HUMANOS para incorporar la presente Resolución como constancia en el Legajo N° 327 del Lic. Alejandro LAZARTE.

ARTICULO 4°.- Notifíquese a las agentes denunciadas identificadas como AZ y BZ, a través de la OFICINA DE SUMARIOS.

ARTICULO 5°.- Notifíquese al Licenciado Alejandro LAZARTE, a través de la OFICINA DE SUMARIOS, en el nuevo domicilio denunciado en la GERENCIA RECURSOS HUMANOS.

ARTICULO 6°.- Agréguese copia de la presente al actuado respectivo, remítase copia, a la PROCURADURIA DE INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS (PIA) y a la COMISION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO (CIOT), a través de la OFICINA DE SUMARIOS y archívese.

Agustin Arbor Gonzalez

e. 02/12/2020 N° 60319/20 v. 02/12/2020

**Fecha de publicación 02/12/2020**

