

NORMATIVA DISCIPLINARIA Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Análisis comparativo de la normativa disciplinaria entre el personal civil no docente y el militar del Ejército Argentino respecto de la violencia de género en el ámbito laboral

JOAQUÍN IGNACIO SABATÉ CASTILLO¹

Revista de la Escuela del Cuerpo de Abogados y Abogadas del Estado |
Octubre 2023 | Año 7 N° 10 | Buenos Aires, Argentina (ISSN 2796-8642) |
pp. 218-244

Resumen: La violencia de género es un problema que se manifiesta en todas las organizaciones y por lo cual se dictan regulaciones para combatirla. El presente trabajo aborda la normativa internacional y nacional existente, así como la específica del Ejército Argentino de aplicación en los casos de violencia de género en el ámbito laboral. Se divide según la naturaleza del vínculo que une al personal con el Estado Nacional; para, luego de señalar avances en la materia, poner en comparación ambos órdenes evidenciando posibles mejoras en base a una hipótesis de conflicto. Así, la exposición y comparación resulta beneficiosa como base para un futuro trabajo de campo sobre el impacto de cada modificación normativa.

Resume: Gender-based violence is a pervasive issue across all organizations, thus regulations have been enacted to combat it. This paper addresses the current international and national regulations, as well as the specific provisions of the Argentine Army that apply to cases

1 Abogado egresado de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC), Especialista en Abogacía del Estado por la Escuela del Cuerpo de Abogados del Estado (ECAE), Diplomado en Género y Gestión Institucional por la Universidad Nacional de la Defensa (UNDEF), actualmente se desempeña como oficial del Ejército Argentino con el Grado de Teniente Primero Auditor.



of gender-based violence in the workplace. It is divided according to the nature of the employment relationship between employees and the government. After outlining advancements in the field, the regulations are compared to identify potential enhancements based on a hypothetical conflict. The comparison serves as a valuable basis for future research on the effects of regulatory amendments.

Palabras Clave: Violencia de Género; Derecho Disciplinario; Derecho Militar; Análisis comparativo.

Keywords: gender violence; disciplinary law; Military law; comparative analysis

1. INTRODUCCIÓN

El derecho de las mujeres a tener una vida libre de violencias ha tenido un desarrollo normativo importante en el ámbito del derecho internacional de los derechos humanos lo que ha repercutido positivamente en el orden jurídico nacional. Al respecto, el primer instrumento internacional específico de protección de los derechos humanos de las mujeres es la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) de 1979; el cual fue incorporado a nuestro bloque de constitucionalidad con la reforma del año 1994 junto con otros instrumentos. Estos gozan de jerarquía superior a las leyes en virtud del Art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional (CN) y contienen principios y estándares del derecho internacional de los derechos humanos que el Estado argentino está obligado a cumplir.

Por su parte, en el ámbito regional, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) de 1994, aborda específicamente el tema de la violencia por motivos de género y constituye una guía para el diseño e implementación de políticas públicas de prevención, protección, sanción y erradicación de la violencia.

Ambos instrumentos, la CEDAW y Belém Do Pará, han tenido recepción positiva en nuestra legislación nacional en las leyes N°23.179 y N°24.632, sancionadas en 1985 y 1996 respectivamente.

Asimismo, resulta de particular interés mencionar el Convenio N°190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo que la Conferencia General de la Organización Interna-

cional del Trabajo (OIT) adoptó en el año 2019, el cual fue ratificado por nuestro país mediante Ley N°27.580 de ese mismo año. Dicho convenio afirma que la violencia y el acoso en el mundo laboral pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que éstos son una amenaza para la igualdad de oportunidades, al tiempo que reconoce que las mujeres son las más expuestas a la violencia y al acoso laboral, en particular, quienes se encuentran en situaciones más vulnerables. A su vez señala, entre otros puntos, la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso.

1.1 Avances en la normativa nacional de los derechos humanos de las mujeres y la violencia de género

En el año 2009 se sancionó la Ley N°26.485 de Protección Integral de las Mujeres que marcó el inicio de un cambio de paradigma en el abordaje de la violencia hacia las mujeres en la Argentina; asimismo, encomendó la elaboración, implementación y monitoreo de un Plan Nacional de Acción para la prevención, asistencia y erradicación de las violencias contra las mujeres en el año 2012.

El Plan estuvo a cargo del Consejo Nacional de las Mujeres (CNM), denominado así por el Decreto N°326/10 que modificó el otrora innovador Consejo Nacional de la Mujer de 1992; se fue desarrollando sostenidamente con estadísticas y metas en los diferentes períodos, destacándose la publicación 2017-2019².

En materia de violencia de género, a instancias de la Ley N°26.485, se creó el Observatorio de la Violencia contra las Mujeres destinado al monitoreo, recolección, producción, registro y sistematización de datos e información sobre la violencia contra las mujeres.

En la faz legislativa, luego de la sanción de la ley N°26.485 hubo una serie de avances normativos ininterrumpidos como la Ley N°27.501 que incorpora la violencia en los espacios públicos y la Ley N°27.533, cuyo objeto es visibilizar, prevenir y erradicar la violencia política contra las mujeres.

2 v. Argentina, Consejo Nacional de las Mujeres, *Plan Nacional de Acción para la prevención, asistencia y erradicación de la violencia contra las mujeres (2017-2019)* Ley N° 26.485, 2016, acceso el 28 de julio de 2022, disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/consejo_nacional_de_mujeres_plan_nacional_de_accion_contra_violencia_genero_2017_2019.pdf.

Otro avance trascendental en materia de violencia por motivos de género fue la sanción de la Ley N°26.791 en el año 2012, que reformó el Art. 80 del Código Penal para criminalizar de modo agravado ciertos homicidios especialmente relacionados con el fenómeno de las violencias de género, receptando la figura del *femicidio*. En consonancia con esta tipificación, la N°27.363 dispuso la reforma del Código Civil y Comercial de la Nación (CCyCN) para establecer la privación de la responsabilidad parental al progenitor condenado como autor, coautor, instigador o cómplice del delito de homicidio agravado por el vínculo o mediando violencia de género. Para luego, con la sanción de la Ley N°27.452 instaurarse un régimen de reparación económica para los niños, niñas y adolescentes (NNA) víctimas.

Cabe destacar, entre la legislación sancionada en los últimos años en materia de prevención, sanción y erradicación de las violencias por motivos de género, a la Ley N°27.499 del año 2019, también denominada “Ley Micaela”³. Esta normativa establece la capacitación obligatoria en las temáticas de género y violencias por motivos de género para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación. Por lo que, el personal militar de cuadros, es decir oficiales y suboficiales, son parte de los sujetos alcanzados en esta capacitación: Para el año 2021 los asistentes al *Curso Ley Micaela: Perspectiva de Género en Acción* del Ministerio

3 Micaela García fue una joven estudiante violada y asesinada en la ciudad de Gualaguay, provincia de Entre Ríos, por Sebastián Wagner, quien se encontraba en uso de la libertad condicional otorgada por el Juez de Ejecución de Entre Ríos Carlos Rossi atento a que previamente había sido condenado por violar otras mujeres. Wagner fue condenado a prisión perpetua por “abuso sexual con acceso carnal y homicidio agravado por ser con alevosía, criminis causae y violencia de género”. v. “*El asesinato de Micaela García: el caso que conmovió a Gualaguay*”, LA NACION (30 de julio de 2018). Acceso el 28 de julio de 2022, disponible en <https://www.lanacion.com.ar/sociedad/el-asesinato-de-micaela-garcia-el-caso-que-conmovio-a-gualaguay-nid2157687/>

Posterior a ello, se extendió el uso del término “*femicidio*” entendido como “la muerte violenta de mujeres por razones de género”. v. Argentina, Ministerio Público Fiscal (MPF), Unidad Fiscal Especializada en Violencia contra las Mujeres (UFEM), *Protocolo para la investigación y litigio de casos de muertes violentas de mujeres (femicidios)*, 2018, pág. 13, acceso el 28 de julio de 2022, disponible en: <https://www.mpf.gob.ar/ufem/files/2018/03/UFEM-Protocolo-para-la-investigaci%C3%B3n-y-litigio-de-casos-de-muertes-violentas-de-mujeres-femicidios.pdf>.

de Defensa ascendían a la suma de 2.450 cursantes⁴.

Mediante el Decreto N°7/19, que modifica la Ley de Ministerios N°22.520, se dispuso la creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD) lo que implicó una significativa jerarquización de las políticas de género y diversidad. Este ministerio tiene entre sus funciones el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas nacionales para prevenir, erradicar y reparar las violencias por motivos de género y asistir integralmente a las personas en situación de violencias en todos los ámbitos. Así como recoge las obligaciones de sus antecesores en la elaboración, implementación y monitoreo de un Plan Nacional de Acción contra las violencias por motivos de género⁵.

Por lo que hemos visto, nuestro país en consonancia con las directivas internacionales ha tenido un importante desarrollo normativo e institucional en la lucha contra la violencia de género.

1.2 Avances dentro del Ministerio de Defensa y en las Fuerzas Armadas

Con la publicación de *Militares Argentinas* del Ministerio de Defensa en el año 2020 y la presentación del *Plan Integral de Políticas de Género en el Ámbito de la Defensa (2021-2023)*⁶ se dieron a conocer todos los avances que en materia de género se materializaron en el ministerio y en las Fuerzas Armadas, concluyendo esta experiencia como exitosa y transformadora⁷.

4 v. Argentina, Min Def, *Formación con perspectiva de Género*, acceso el 28 de julio de 2022, disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/defensa/politicas-de-genero-en-el-ambito-de-la-defensa/formacion-con-perspectiva-de-genero>

5 v. Argentina, MMGyD, *Plan Nacional de Acción contra las violencias por motivos de género (2020-2022)*, 2021, acceso el 28 de julio de 2022, disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/plan_nacional_de_accion_2020_2022.pdf.

6 v. Argentina, Ministerio de Defensa (Min Def), *Plan Integral de Políticas de Género en el Ámbito de la Defensa (2021-2023)*, 2021, acceso el 31 de julio de 2022, disponible en: info.faa.mil.ar/PLAN_INTEGRAL_DE_POLITICAS_DE_GENERO.pdf

7 v. Masson, Laura et al., *Militares argentinas: Evaluación de Políticas de Género en el ámbito de la Defensa*, ed. original, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Universidad de la Defensa Nacional (2020) pág. 42.

Como se ha expuesto a partir del año 2006 fueron implementadas políticas de género en el ámbito de la Defensa, lo que supuso avances normativos de diversa índole, tendientes a la transformación de las instituciones castrenses de un ámbito profesional altamente masculino hacia un ámbito profesional mixto y en su adecuación a las leyes que regían en el ámbito civil⁸. Uno de los más importantes fue la sanción de la Ley N°26.394 del año 2008, la cual derogó el Código de Justicia Militar (Ley N°14.029) y todas las normas, resoluciones y disposiciones de carácter interno que lo reglamentaban, así como se suprimió la jurisdicción militar quedando definitivamente la cuestión penal en manos de la justicia civil. En su lugar entró en vigencia el actual Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas, el Anexo IV de esta Ley, de carácter administrativo disciplinario y circunscripto a un régimen de faltas que no llegan a constituir delito.

Continuando con los avances, se resaltan aquellos vinculados a la temática y que ordenados por fecha son: La Resolución del Ministerio de Defensa (Res MD) N°274/07 de Creación del Consejo de Políticas de Género; la Res MD N°1160/08 de Creación de Oficina de Género en ARA y EA; la Res MD N°1545/08 de Creación de la Dirección de Políticas de Género; la Res MD N°1238/09 Anexo I Régimen de Funcionamiento de las Oficinas de Género.

Durante el año 2010 se dictó, además: la Res MD N°30/10 de Modificación del Protocolo de atención a víctimas de violencia intrafamiliar; y la Res MD N°1502/10 de Reglamentación de vivienda militar para víctimas de violencia intrafamiliar.

Asimismo, consta a la fecha el dictado de la Res MD N°956/12 de Adecuación y elaboración de guía de detección temprana y derivación oportuna de las víctimas de violencia intrafamiliar; la Res MD N°73/12 de Reglamento de Funcionamiento del Consejo de Políticas de Género; la Res MD N°93/14 de Desarrollo de Indicadores de Género; y, la Res MD N°77/20 Anexo I de Licencia especial por violencia en razón de género⁹.

Por su parte, durante el año 2021 se dictó: La Res MD N°1081/21 de Plan Integral de Políticas de Género en el Ámbito de la Defensa

8 v. Masson, Laura (2010b) se citó en Masson, L. et al. (2020), pág. 46.

9 v. Argentina, Ministerio de Defensa (Min Def), *Marco Normativo en género y defensa*, acceso el 28 de julio de 2022, disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/defensa/politicas-de-genero-en-el-ambito-de-la-defensa-0/marco-normativo-en-genero-y-defensa>

2021-2023; y la Res MD N°1750/21 de Creación del departamento de Género, dependencia funcional y orgánica, e integración de las Oficinas de Género de las FFAA.

Ahora bien, respecto de los avances dentro de la normativa interna que rige al personal civil no docente de Ejército se han dado algunos avances específicos como la Resolución del Jefe de Estado Mayor del Ejército (JEMGE) N°2914/17 de Creación de la Oficina de Sumarios dependiente de la Dirección General de Personal y Bienestar, a los fines de la sustanciación de las actuaciones sumarias y los sumarios conforme al Decreto N°467/99¹⁰. Asimismo, la Directiva del Dirección General Pers Bien N°02/17 de Misión y Funciones de la Oficina de Sumarios para las Investigaciones Administrativas relacionadas al Personal Civil del Ejército, la cual tiene por finalidad establecer un procedimiento único para la tramitación y aplicación de estos procedimientos disciplinarios dentro del ámbito del Ejército para el Personal Civil.

1.3 Alcance de la normativa disciplinaria en las FFAA

En la práctica laboral cotidiana dentro de una unidad militar conviven diversas realidades personales así como distintos vínculos laborales de sus trabajadores con la administración, que pueden generar cierta confusión en virtud del desconocimiento sobre el alcance de la normativa aplicable a las situaciones disciplinarias que se susciten.

Liminarmente, no parece distinta a la situación de cualquier gran organización, con un gran número de personas cumpliendo un elevado número de actos que se enlazan a los fines de cumplir con los objetivos propuestos. Sin embargo, las Fuerzas Armadas tienen una finalidad propia marcadamente distante de cualquier otra organización y esta es la defensa nacional. La vigente Ley de Defensa Nacional N° 23.554 en su art. 2 lo enuncia: "...Tiene por finalidad garantizar de modo permanente la soberanía e independencia de la Nación Argentina, su integridad territorial y capacidad de autodeterminación; proteger la vida y la libertad de sus habitantes."

Sin embargo, esta finalidad última de protección de la Patria no

10 Derogado por el Decreto N° 456/22 (B.O. 03-08-2022) a la fecha de presentación del TFI aún se encontraba vigente el Decreto N° 467/99. Sin embargo, más allá de la incorporación del actual Art. 125 del Anexo del Decreto N° 456/22 el cual establece medidas procedimentales a observar durante la investigación de causas por violencia laboral o de género. Esta modificación normativa no presenta diferencias sustanciales para el presente trabajo.

obsta a la necesidad de ejecución de tareas administrativas enfocadas al sostenimiento de la organización, como por ejemplo la realización del cálculo de impuesto a las ganancias en los haberes del personal, o el abordaje e intervención en los juicios que se suscitan contra el Estado Nacional por diferencias salariales¹¹. Estas obligaciones exigen una estructura capaz de dar respuesta en forma eficiente y eficaz para que la organización pueda cumplir sus metas específicas; y es para estas actividades cotidianas donde se vincula necesariamente el personal militar con el personal civil.

Por su parte, el personal civil no docente o agentes civiles, como también serán nombrados, está compuesto por administrativos, técnicos y profesionales que sirven de auxiliares y analistas, entre otras actividades, de los distintos departamentos de la Fuerza. Su capacitación y desempeño cumple un rol fundamental en el logro de los objetivos de la organización ya sea por su especificidad de sus tareas, así como por la estabilidad que gozan en el puesto. Cabe destacar, que a diferencia del personal militar no están sujetos a los cambios de destino, razón por la cual se encuentran expuestos un mayor tiempo a las necesidades propias de un Organismo o a una actividad específica.

En este sentido, en cumplimiento de la finalidad propia de las Fuerzas Armadas y las obligaciones que emergen de la jefatura, es que la acción disciplinaria está destinada a ajustar la conducta de todo el personal militar y civil a la Constitución Nacional, a las leyes de la República que en su consecuencia se dicten y a los Tratados de Derechos Humanos incorporados.

1.4 Hipótesis

Como hipótesis se plantea que en comparación con la normativa militar, la que rige al personal civil no docente del Ejército respecto

11 v. CSJN, “Sosa, Carla Elizabeth y otros c/ EN -M. Defensa- Ejército s/ Personal Militar y Civil de las FFAA y de Seg.”, 21-5-2019. La Corte resolvió por unanimidad que las sumas pagadas al personal en actividad del Ejército Argentino por los suplementos “por responsabilidad jerárquica” y “por administración de material”, creados por el decreto 1305/2012 -y sus modificatorios-, deben considerarse remunerativas y bonificables y, en consecuencia, ser incorporados al “sueldo” de ese personal. Este precedente generó una gran cantidad de litigios contra el Estado Nacional tanto del personal militar en actividad como en situación de retiro en todos los Juzgados Federales del país.

a la violencia de género, puntualmente en la faz disciplinaria, no observa adecuadamente la normativa internacional, las recomendaciones del MMGyD y de la OIT.

En consecuencia, entiendo que los avances en el derecho militar pueden servir como anclaje para abordar la normativa que rige a los agentes civiles así como para nutrirse de sus experiencias.

2. DESARROLLO

A los fines de abordar la hipótesis planteada es necesario establecer con carácter previo algunas precisiones conceptuales acerca de violencia de género y la violencia laboral así como sus relaciones con el derecho administrativo disciplinario.

2.1 La Violencia de Género

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) afirmó en la Recomendación General N° 19 que “la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”. Asimismo, la Recomendación General N° 35 del año 2017 actualizó el alcance de la Convención resaltando que la violencia contra la mujer es una violencia basada en el género. En consecuencia, la expresión *violencia por razón de género contra la mujer* se utiliza como un término más preciso que pone de manifiesto las causas y los efectos relacionados con el género de la violencia¹².

Por otro lado, la Convención de Belém do Pará en su Art. 1 entiende por violencia contra la mujer: “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.

Recordando que nuestra normativa interna incorpora esta Convención por Ley N° 24.632, en consonancia con sus preceptos, la Ley de Protección Integral de las Mujeres N° 26.485 marcó un cambio de paradigma en el abordaje de la violencia por motivos de géne-

12 v. ONU, CEDAW, Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19, CEDAW/C/GC/35, 2017, párr. 8 y 9, acceso el 28 de julio de 2022, disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N17/231/57/PDF/N1723157.pdf?OpenElement>.

ro atento a que no sólo toma lo establecido por la Convención sino que lo amplía.

2.2 La Violencia Laboral

Históricamente, los trabajos que realizan varones y mujeres han estado determinados en función de su género, mientras los varones son partícipes activos de la vida pública, capaces de pactar y de efectuar contratos, las mujeres son explícita o implícitamente seres gobernados por la pasión, incapaces de controlar sus emociones y de lograr la imparcialidad propia que el ámbito público requiere¹³.

Las desigualdades estructurales en el ámbito del trabajo han sido abordados por la bibliografía feminista como “división sexual del trabajo”¹⁴. Al separarse los espacios y tiempos de la producción y de la reproducción, las mujeres quedaron asociadas al ámbito privado y los varones al público¹⁵. Estos estereotipos del pensamiento binario de género influyeron para que ellas tuvieran el camino más liberado para las actividades que se asociaban a la extensión de los roles domésticos y de cuidado¹⁶.

Por su parte, si bien las mujeres en el siglo XX se han insertado masivamente en el mercado laboral, este espacio tradicionalmente masculino las ha recibido con las lógicas de discriminación y violencia propias de las relaciones de género que imperan en la sociedad en general. Para Osborne, “la violencia de género responde a un fenómeno estructural para el mantenimiento de la desigualdad entre los sexos. Es una forma de ejercicio del poder para perpetuar la dominación sexista”. Asimismo, agrega que “Precisamente por este carácter estructural, está mucho más tolerada y, por ende, extendida de lo que a menudo pensamos”¹⁷. En este sentido, el arribo al mundo laboral

13 v. Colanzi, Irma et al. *Violencia contra las mujeres. La subversión de los discursos*, Volumen V, Rosario, Prohistoria ediciones, 2016, pág. 39.

14 v. Anzorena, Claudia (2008), pp. 47–68.

15 v. Combes, D. y Haicault, M. *Producción y reproducción, relaciones sociales de sexo y de clase* (1984), se citó en Anzorena, Claudia (2008).

16 v. Martín, A. L. y Ramacciotti, K. *Profesiones sociosanitarias: Género e Historia*. En: Avances del Cesor, V. XIII, N° 15, 2016, pág. 82.

17 v. Osborne, Raquel. *Apuntes sobre violencia de género*, Bellaterra, 2016, pág. 48, acceso el 30 de julio de 2022, disponible en: https://www.mpd.gov.ar/users/uploads/1366222365Osborne_Apuntes%20sobre%20violencia%20

por parte de las mujeres pudo ser visto como un intrusismo en el mundo masculino.

Por su parte, la OIT en el Convenio N°190¹⁸ define en su Art. 1 como violencia y acoso en el mundo del trabajo “...a un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida; que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

El Observatorio Nacional de Violencia Contra las Mujeres en su informe del año 2017¹⁹ explica las diferentes manifestaciones de la violencia laboral: Primero, como agresión física a toda conducta o acción que termina produciendo algún tipo de daño físico. Segundo, como acoso u hostigamiento psicológico a la “situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo, sobre un trabajador/a buscando desestabilizarlo/a, aislarlo/a, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa”. Asimismo, puede presentarse de forma combinada con otras formas de violencia y en distintas modalidades. Específicamente, cuando se ejerce en el ámbito laboral y tiene como fin eliminar a un individuo de la organización laboral o grupo del que forma parte se denomina “mobbing”²⁰.

Finalmente, se entiende por acoso sexual a toda conducta o comentario de contenido o connotación sexual considerado ofensivo y no deseado por la persona acosada que deriva en la creación de un ambiente laboral hostil, intimidatorio y humillante. Incluye, así, todo contacto innecesario, comentarios, chistes, sarcasmos y observacio-

de%20genero_cap%20I.pdf

18 v. OIT, *Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El Convenio núm. 190, la Recomendación núm. 206, y la Resolución que los acompaña*, Primera ed., Ginebra, 2019.

19 v. Argentina, OAVL, *Violencia contra las mujeres en el Ámbito Laboral*, 2017, acceso el 30 de julio de 2022, disponible en: <https://www.argentina.gov.ar/sites/default/files/informeviolencialaboralbianual2017-18.pdf>

20 v. Argentina, Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *La violencia laboral*, 2014, acceso el 31 de julio de 2022, disponible en: <https://defensoria.org.ar/wp-content/uploads/2014/08/violenciaLaboral.pdf>

nes no bienvenidas por su contenido sexual, o por tratarse de miradas o gestos lascivos, despliegue de literatura pornográfica, comentarios sugestivos acerca de la apariencia, contacto físico y asalto sexual.

En este sentido, para que haya acoso sexual en el trabajo deben existir tres elementos: un comportamiento de carácter sexual; segundo, que este no sea deseado; y tercero, que se perciba como condicionante hostil para su trabajo, así el proceso de acoso se instaura, y produce una estigmatización de la víctima donde se la culpa por lo que le pasa y responsabiliza por su carácter difícil, malo o problemático.

2.3 La Potestad Sancionatoria y el Régimen Disciplinario

Estas violaciones a los derechos humanos destruyen la iniciativa y las capacidades intelectuales de la víctima repercutiendo negativamente en su persona como individuo y en su trabajo como equipo, lo que lleva a perjudicar la eficiencia laboral. Tanto como constituyen acciones violentas y excluyentes que son contrarias a lo ordenado por nuestra normativa nacional. En este sentido, el régimen disciplinario juega un papel central estableciendo la normativa aplicable y el camino necesario que deben cumplir los funcionarios a cargo de la investigación de los hechos, la prueba y el consecuente procedimiento sumarial en el caso civil o disciplinario para el personal militar.

Este régimen se encuadra en la potestad disciplinaria que el Art. 99, inc. 1 de la Constitución Nacional le asigna al Presidente de la Nación y a sus agentes de mando, embebiendo a las autoridades nacionales con un conjunto de atribuciones legales y reglamentarias que configuran el régimen disciplinario. Y su objeto es la verificación de faltas o infracciones cometidas por sus integrantes en el ejercicio de funciones administrativas y la aplicación de las expresas sanciones que establece la legislación vigente.

Al respecto, García Puellés observa que la finalidad de esa potestad disciplinaria, cuál es la preservación del orden, la unidad y la jerarquía en la organización, no pertenece a la administración, sino que se integra al interés público en nombre de quien se ejerce por ésta²¹.

21 v. García Pullés, F. *Derecho Administrativo sancionador y algunas notas del régimen disciplinario del empleo público*. Abeledo-Perrot, 2003.

2.4 Los sujetos su demarcación, definición y normativa aplicable

En forma previa, se aclara que el personal civil de las Fuerzas Armadas y del Ejército en particular está conformado por personal docente y no docente, diferenciándose entre sí, porque los primeros cumplen tareas de enseñanza en los institutos de formación, como los liceos, el Colegio Militar de la Nación, la Facultad de Ingeniería del Ejército, o la Escuela de Idiomas del Ejército, entre otros. Este trabajo excluye por razones prácticas y metodológicas al personal civil docente.

2.4.1 El Personal Civil no docente de Ejército

El marco normativo aplicable está compuesto principalmente por la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional Ley N° 25.164 (Ley Marco) y su Decreto Reglamentario N° 1421/02. Asimismo, están regulados por el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (CCTG) aprobado por Decreto N° 214/06, así como por el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el Personal Civil y Docente Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad y Personal del Instituto de Obra Social de las Fuerzas Armadas (CCTS) Decreto N° 2539/15 de carácter específico. Cabe destacar que la Ley Marco regula todos aquellos puntos no modificados por la normativa especial, como el régimen disciplinario de su Capítulo VII.

2.4.2 El Personal Militar de Ejército

Regidos por la Ley de Personal Militar N° 19.101 del año 1971, los integrantes de las tres fuerzas armadas, es decir el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea, se diferencian jurídicamente de los demás integrantes de la administración central por poseer estado militar.

Según el art. 5 de la ley, el estado militar es la situación jurídica que resulta del conjunto de deberes y derechos establecidos por las leyes y reglamentos para el personal que ocupa un lugar en la jerarquía de las fuerzas armadas. Para luego, en sus Art. 7 y 8 establecer los deberes y derechos que el estado militar conlleva respectivamente, como por ejemplo el deber de sujeción a la jurisdicción disciplinaria, el deber de ejercicio de las facultades de mando y disciplinarias de acuerdo a las disposiciones legales, y el

derecho a la propiedad del grado.

Por su parte, además del personal de cuadros, poseen estado militar y conforman las filas de las Fuerzas el personal de soldados voluntarios regulados por Ley de Servicio Militar Voluntario N° 24.429 (SMV). El Art. 1 define a este servicio como la prestación que efectúa por propia decisión los argentinos varones y mujeres, nativos, por opción o ciudadanos naturalizados, con la finalidad de contribuir a la defensa nacional, brindando su esfuerzo y dedicación personal.²²

Al respecto, el personal de soldados/as está conformado por jóvenes de distintos géneros, con un importante número de mujeres²³, de entre dieciocho y veinticuatro años al momento de ingresar, que se encuentran cursando una formación académica y que, por lo general, transitan su primera experiencia laboral. Asimismo, su situación como voluntaria/o no puede exceder sus veintiocho años cumplidos, por lo que aquellos que desean continuar en la Fuerza, antes de dicha edad, rinden el ingreso para los institutos de formación militar como futuros suboficiales u oficiales. Caso contrario, aquellos que terminan sus estudios académicos o encuentran una mejor oportunidad laboral piden la baja antes de cumplir la edad dejando las obligaciones nacidas del estado militar.

Durante el paso de estos/as jóvenes por las Fuerzas pueden suceder desencuentros y situaciones desagradables, en el mejor de los casos, hasta sufrir hostigamientos, acoso sexual y violencia de género²⁴.

22 La sanción de esta ley permitió el acceso a las mujeres a las filas de las Fuerzas, que otrora estaba fácticamente vedada por el Art. 3 del derogado Servicio Militar Obligatorio Ley N° 17.531.

23 “El Servicio Militar Voluntario (SMV) es la prestación que efectúan por propia decisión los argentinos varones y mujeres, nativos, por opción o ciudadanos naturalizados, con la finalidad de contribuir a la defensa nacional, brindando su esfuerzo y dedicación personales con las características previstas en la presente Ley”, Art. 1 Ley N° 24.429 (B.O. 05-01-95).

24 v. “*Sentate ahí, es una orden: un sargento admitió que violó a una soldado en un cuartel del Ejército*”, Prieto Toledo, Miguel, infobae (30 de mayo de 2019). Acceso el 28 de julio de 2022, disponible en: <https://www.infobae.com/sociedad/policiales/2019/05/30/sentate-ahi-es-una-orden-un-sargento-admitio-que-violo-a-una-soldado-en-un-cuartel-del-ejercito/>.

2.5 Análisis de los marcos normativos específicos

La Resolución del Jefe de Estado Mayor General del Ejército N° 2914/17 de Creación de la Oficina de Sumarios y la Directiva del Director General de Personal y Bienestar N° 02/17 de Misión y Funciones de la Oficina de Sumarios para las Investigaciones Administrativas relacionadas al Personal Civil del Ejército, crearon la Oficina de Sumarios que depende de la Dirección General de Personal y Bienestar (Dirección de Personal Civil), cuyo objeto es la verificación de faltas o infracciones cometidas por el personal civil en ejercicio de funciones administrativas y la consecuente aplicación de sanciones en función del Art. 44 del Decreto N° 467/99²⁵.

Al respecto, ante un hecho, acción u omisión que pueda significar responsabilidad disciplinaria, exista o no perjuicio fiscal, y para cuya sanción se exija una investigación previa, procede la sustanciación de una información sumaria o sumario. Instruida en la jurisdicción donde se produzca el hecho sin importar la situación de revista del investigado, y a cargo de funcionarios letrados civiles de planta permanente.

Cabe destacar que cuando el hecho que motiva el sumario constituya presuntamente un delito de acción pública, el instructor deberá previamente verificar si se ha realizado la denuncia correspondiente. En el caso negativo, notificará fehacientemente a la autoridad de quien dependa el responsable de efectuarla.

La finalidad de su labor es posibilitar que la autoridad administrativa competente esté en condiciones de resolver la existencia o no de una falta disciplinaria.

Por su parte, el régimen de Funcionamiento de las Oficinas de Género Res MD N° 1238/09 dependientes de los Comandos y las Direcciones de Personal de los Estados Mayores Generales de cada

25 v. Decreto N° 467/99 Art. 44: “La instrucción del sumario será dispuesta por autoridad de jerarquía no inferior a Subsecretario. En los organismos jurídicamente descentralizados, será dispuesta por la autoridad superior o por aquella en la que ésta delegue esa facultad. En todos los casos se requerirá dictamen previo del servicio jurídico permanente.” (B.O. 13-05-99). Actualmente, con similar redacción en el Anexo al Decreto N° 456/22 Art. 44: “La iniciación, ampliación del objeto y reapertura del sumario serán dispuestas por autoridad de jerarquía no inferior a Subsecretaria o Subsecretario. En los organismos jurídicamente descentralizados, será dispuesta por la autoridad superior o por aquella en la que se delegue esa facultad. En todos los casos se requerirá dictamen previo del servicio jurídico permanente...”

una de las Fuerzas²⁶, establece que estarán a cargo de un/una Oficial Superior/Jefe²⁷ e integradas por equipos interdisciplinarios. En cuanto a sus integrantes, debe contar como mínimo con un/a abogado/a, un/a trabajador/a social y un/a psicólogo/a dentro del equipo, sea personal militar o civil, así como por algún/a integrante del Consejo de Políticas de Género.

Su finalidad es la atención de todos aquellos temas, reclamos, información, y consultas vinculadas a la materia de género en el ámbito laboral, que afecten el desarrollo profesional de las personas, abarcando en ello relaciones jerárquicas, salarios, discriminación, ascensos, distribución de tareas, abuso de autoridad, sistema de oportunidades, condiciones de trabajo, compatibilidad con la vida familiar, necesidades de capacitación específicas a las fuerzas sobre temas de género, y toda necesidad para eliminar brechas de género dentro de las Fuerzas Armadas.

Asimismo, funcionan como órgano de asesoramiento a oficiales jefes y superiores y a todo militar que por su función tenga personal a cargo y que requiera información especializada respecto de la aplicación de normativa vigente y las medidas a tomar a favor de una mejor integración de su personal.

Cabe destacar, la competencia subsidiaria de las Oficinas de Género en la recepción y derivación a las autoridades competentes de todos los casos que lleguen a su conocimiento. En este sentido, las presentaciones y consultas que se realicen de forma directa por parte del interesado/a, serán advertidas, comunicadas y encauzadas según corresponda sin dejar de tomar parte de la tramitación y adoptar las medidas necesarias y urgentes del caso²⁸.

2.6 La normativa del Régimen Disciplinario Civil y el Militar

Ahora bien, el régimen disciplinario aplicable al personal civil se

26 v. Res Min Def N° 1160/08 Art. 1; y, Res del Jefe del Estado Mayor General de la Fuerza Aérea N° 215/08 Art. 1).

27 v. Ley N° 19.101 Anexo 1: Los grados de los Oficiales Jefes son el de Mayor, Teniente Coronel; y, los grados de los Oficiales Superiores del Ejército son el de Coronel, General de Brigada, General de División y Teniente General.

28 No se considera improcedente la presentación realizada por el personal militar sin seguir la cadena de comando en virtud de la importancia de la temática involucrada.

encuentra regulado en el Capítulo VII de la Ley Marco y su decreto reglamentario, así como por el Decreto N° 467/99²⁹ una vez determinado que el hecho sea pasible de sanción superior a cinco días de suspensión; atento a que, el CCTS no aborda la temática en su plexo normativo. Y establece que las medidas disciplinarias son: el apercibimiento, la suspensión³⁰ de hasta treinta días en un año, la cesantía y la exoneración.

Por su parte, las causales que originan las sanciones se enmarcan en los Art. 31, 32 y 33 de la Ley Marco y de su reglamentación, los cuales remiten a los deberes y prohibiciones del personal civil en el ejercicio de sus funciones o en el desempeño de sus actividades en los Art. 23 y 24 respectivamente.

Finalmente, por decisión fundada de la autoridad competente se puede suspender preventivamente al personal sumariado cuando sea necesario para el esclarecimiento de los hechos investigados o cuando su permanencia en funciones fuera evaluada como peligrosa o riesgosa. Dicha decisión debidamente fundada no podrá exceder de los tres meses, si cumplido el plazo no se hubiera concluido el sumario, debe ser reincorporado.

Ahora bien, como se ha visto durante el desarrollo del trabajo, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida; que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. Asimismo, que estas prácticas inaceptables van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual³¹.

En este sentido, normativamente tales actitudes podrían encuadrarse dentro de los deberes de la Ley Marco Art. 23 Inc. b): “Observar las normas legales y reglamentarias y conducirse con colabo-

29 Actualmente derogado por el Decreto 456/22.

30 v. Ley 25.164 Art. 30: “La suspensión se hará efectiva sin prestación de servicios ni goce de haberes, en las normas y términos que se determinen y sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles que fije la legislación vigente.”

31 v. OIT, *ibíd*, 2019, Art. 1.

ración, respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto del personal”. El Decreto N°1421/02 al reglamentar este inciso no da mayores precisiones al respecto: “... Asimismo, se encuadra en el presente deber el cumplimiento de las normas sobre atención al público e información al ciudadano, que implica para el agente, la obligación de brindar un tratamiento correcto y respetuoso al público y al resto del personal.”

Además, podría considerarse dentro del Inc. d): “Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente”; hasta dentro de la prohibición del Art. 24 Inc. h) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Sin embargo, el Decreto N° 1421/02 tampoco da precisiones reglamentarias al respecto.

Si se entiende configurada la falta ante el incumplimiento de estos deberes daría lugar a al apercibimiento o la suspensión de hasta 30 días del Art. 31 Inc. c): “Incumplimiento de los deberes determinados en el art. 23 de esta ley, salvo que la gravedad y magnitud de los hechos justifiquen la aplicación de la causal de cesantía”. En este sentido, sería pasible de la cesantía del Art. 32 inc. e): “Incumplimiento de los deberes establecidos en los artículos 23 y 24 cuando por la magnitud y gravedad de la falta así correspondiere”. Y hasta la exoneración del Art. 33 Inc. d): Violación de las prohibiciones previstas en el artículo 24”. Sin embargo, todos estos artículos no cuentan con precisiones reglamentarias.

2.6.2 El Régimen Disciplinario Militar

Respecto del personal militar, la Ley N° 26.394 y su Decreto reglamentario N° 2666/12 regulan la potestad sancionatoria de la Administración para con su personal militar. El ejercicio de la misma tiene en miras el interés del Estado y de la organización militar en específico, asimismo es obligatoria y limitada por las garantías constitucionales.

El art. 1 trae la definición de disciplina militar: “es un instrumento al servicio exclusivo del cumplimiento eficiente de las funciones, tareas y objetivos que la Constitución Nacional, las leyes dictadas en su consecuencia, y las órdenes de su comandante en jefe, le encomiendan a todo el personal militar de las fuerzas armadas.”

Seguidamente, en su Art. 4 establece prohibiciones expresas que

resultan de interés, a saber: Inc. 3: “Afectar la dignidad personal, provocar burlas o humillaciones, socavar deliberadamente la autoestima o debilitar el espíritu de cuerpo y trabajo en equipo”; el Inc. 4: “Promover toda forma de discriminación, según lo establecido en las leyes respectivas”; el Inc. 5: “Realizar campañas de hostigamiento personal o grupal o promover el odio y el resentimiento entre grupos o unidades”; y el Inc. 6: “Debilitar las capacidades personales y grupales que permiten el cumplimiento eficiente de las tareas asignadas”.

Asimismo, el régimen disciplinario militar clasifica en faltas leves, graves y gravísimas, aquellos actos u omisiones según el grado de vulneración a los deberes militares y al menoscabo de la disciplina militar.

Relacionadas a la materia en análisis, se consideran como faltas leves las del Art. 9 Inc. 3: “El militar que efectuar actos de descortesía y falta de respeto en el trato con otro militar”; el Inc. 4: “El militar que tratarse en forma irrespetuosa a civiles durante el desarrollo de actividades del servicio”. Por su parte, graves serían las del Art. 10 Inc. 9: “El militar que efectuar un requerimiento de carácter sexual, para sí o para un tercero, bajo la amenaza de causar a la víctima un daño relacionado con el servicio o su carrera.”. Finalmente, dentro de las consideradas gravísimas, que conlleva a la destitución del responsable y la pérdida del estado militar³², el Inc. 9: Abuso de autoridad. El superior que abusando de sus facultades de mando o de su cargo obligare a otro militar a realizar actos ajenos a la actividad militar o le impida arbitrariamente el ejercicio de un derecho o el cumplimiento de una obligación; el Inc. 23: Comisión de un delito. El militar que con motivo o en ocasión de sus funciones militares, o dentro de un establecimiento militar o en lugares asignados al cumplimiento de tareas militares, cometiere un hecho que pudiera constituir un delito previsto en el Código Penal o en leyes especiales cuya pena máxima sea superior a un (1) año; y el Inc. 26: “Acoso sexual del superior. El militar que, prevaliéndose de una situación de superioridad, efectuar un requerimiento de carácter sexual, para sí o para un tercero, bajo la amenaza de causar a la víctima un daño relacionado con el servicio o su carrera”.

32 Consecuencia asimilable a la exoneración de la Ley Marco Art. 33 in fine: “La exoneración conllevará necesariamente la baja en todos los cargos públicos que ejerciere el agente sancionado.”

2.7 Abordaje de la Hipótesis

Expuesta la parte pertinente de la normativa se analizará como encuadraría en el caso hipotético de un acoso sexual en el ámbito laboral por parte de un Agente Civil Profesional de Nivel I³³ hacia una Soldado Voluntaria y como lo haría para el caso de que el agresor sea Personal Militar Superior, ambas situaciones miembros de una Dirección que se encuentra dentro del edificio del Estado Mayor General del Ejército (EMGE) en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Llegado el caso, la víctima sin mediar noticia a su superior militar directo se acerca a la Oficina de Género del EMGE y realiza la denuncia de forma verbal. En ese momento el entrevistador, en observancia de las directivas pertinentes, da cuenta de que el hecho constituye un acoso sexual en el ámbito laboral perpetrado por el Agente Civil al que se le había encargado enseñarle una actividad específica a la Voluntaria, por ejemplo como calcular el impuesto a las ganancias de los haberes.

Los hechos comprenden a una serie de comentarios inapropiados de carácter sexual, insinuaciones corporales y hasta rozamientos que venía realizando el agente desde que a la soldado se le había asignado trabajar con él, pero que hasta el momento no habían sido avisados al superior a cargo ni quedado manifiestos a su control. Sin embargo, ese día bajo la excusa de necesitar de su atención le solicita que la acompañe una dependencia aparte bajo la excusa de decirle algo importante sobre el trabajo. Una vez solos avanza sobre la joven con tocamientos y besos hasta que una vez acorralada en una de las paredes le dice que de no acceder a sus intenciones iba a hacer que le den la baja. Instantes después irrumpe un suboficial que también presta funciones en esa dependencia y que al no verla por más de me-

33 v. CCTS, Art. 15: “El Nivel I - Profesional Especializado: corresponde al personal que acceda a funciones o puestos de trabajo de muy alta complejidad profesional que comportan gran autonomía profesional para la realización de tareas con plena responsabilidad por el cumplimiento de objetivos y resultados de gran impacto para la dependencia. Puede comportar el asesoramiento altamente especializado y profesional a las autoridades superiores o máximas autoridades administrativas en tema o áreas de políticas o servicios públicos de su especialidad, la detección de problemas, la formulación de alternativas de solución y/o la evaluación de políticas o servicios públicos para el nivel superior de responsabilidad en la organización en la que revista, la jefatura de unidades organizativas, programas, proyectos y equipos de trabajo de gran envergadura así como la prestación de servicios profesionales muy especializados”.

dia hora decide salir a buscarla. Ante este imprevisto el agresor comienza recriminarle a la joven por su trabajo y la deficiente atención que le presta, manifestándole al suboficial que iba a hablar con el jefe para que la cambien ya que era una pérdida de tiempo enseñarle, con esto se retira. Al final de la escena, la joven rompe en llanto pero no le confiesa al suboficial lo que había vivido. Asimismo, en los días siguientes al hecho la soldado empieza a tener inconvenientes para llegar temprano, se pasa largas horas en el baño y no pronuncia palabra ni comentario alguno; hasta que un día llega la novedad de la denuncia ante la Oficina de Género.

Ante esta situación el equipo de la Oficina toma las medidas urgentes y necesarias, notifica a la cadena de comando de la Voluntaria y a la Oficina de Sumarios del Personal Civil.

Una vez en esta Oficina, y con los antecedentes del caso se dispone la instrucción sumaria, en virtud del presunto incumplimiento del deber establecido en el Art. 23 Inc. b: “Observar las normas legales y reglamentarias y conducirse con colaboración, respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto del personal”, cuya sanción a aplicar va desde el apercibimiento hasta la cesantía del Art. 32 Inc. e; asimismo, durante la sustanciación del procedimiento se ordena la suspensión preventiva del agente.

Esta causa llega previo dictamen de la instancia jurídica permanente a decisión de la autoridad competente para sancionar, en el caso de que sea una cesantía el Jefe de Estado Mayor General del Ejército. Para el caso, de una suspensión mayor a diez días un General de División por ejemplo el director a cargo del organismo; y para el caso de que la Oficina de Sumarios entienda que no existió una gravedad suficiente para la instrucción sumaria devolverá las actuaciones al Jefe para que aplique una sanción directa de hasta cinco días.

Por su parte, en el caso de que el agresor sea personal militar de cuadro permanente, manteniendo los hechos y una antigüedad equivalente a la del agente civil, dada la novedad en la Oficina de Género se da noticia a la Unidad para que el jefe disponga el inicio a la instrucción disciplinaria designando a un Oficial Auditor y por la falta gravísima del Art. 13 Inc. 26: “Acoso sexual del superior. El militar que, prevaliéndose de una situación de superioridad, efectuar un requerimiento de carácter sexual, para sí o para un tercero, bajo la amenaza de causar a la víctima un daño relacionado con el servicio o su carrera.”

La sanción por esta falta es la destitución, ya que es un tipo ce-

rrado y si se demuestran las amenazas de causarle a la víctima un daño relacionado a su servicio o carrera por parte del superior, se da por configurado el tipo. Caso contrario, caería en una falta grave con la sanción que va desde seis a sesenta días de arresto, para ello se valorarán las circunstancias atenuantes y agravantes del Art. 24 si las hubiere. Cabe destacar, que al igual que el procedimiento civil se ordena durante la sustanciación la suspensión del sindicado culpable.

3. CONCLUSIONES

Primeramente, es oportuno reconocer que, a la luz de los preceptos internacionales de derechos humanos, la legislación nacional no se ha quedado atrás en su observancia y ha implementado dentro de su acervo normativo significativos avances en el combate a la violencia de género.

En segundo lugar, que el Ministerio de Defensa ha sido pionero en este cambio de paradigma y cuyas consecuencias han impactado positivamente en las Fuerzas Armadas. Se han llevado adelante progresos en la sensibilización y capacitación del personal en temáticas de acoso sexual, laboral y violencia de género; se ha dado difusión e institucionalizado los espacios para la mujer y para la protección de sus derechos.

Además, la normativa aplicable al personal militar se ha expandido contemplando situaciones de derecho antes invisibilizadas tomando medidas al respecto. Un buen ejemplo es la licencia a las víctimas de violencia de género y la suspensión del servicio del agresor. Como fruto de dicho avance se ha visto un crecimiento en la presencia femenina dentro de las filas de las fuerzas, que hoy ve una oportunidad laboral y profesional cumpliendo con una vocación de servicio a la Patria.

En cuanto a la normativa de convenio aplicable al personal civil podría mejorarse incorporando cuestiones específicas a nivel de deberes del personal y su comportamiento en general, atento a que dicha materia el CCTS no lo contempla y se utiliza la normativa de fondo que no necesariamente describe la realidad propia de los civiles dentro de las Fuerzas.

Respecto del abordaje ante la presencia de un caso de violencia de género, el protocolo de actuación de las Oficinas de Género observa avances en cuanto a la facilidad en el acceso de la mujer a los lugares de atención, su acompañamiento por parte de un equipo in-

terdisciplinario capacitado y las medidas prácticas a observar durante la entrevista a los fines de evitar la revictimización de la denunciante.

En cuanto al procedimiento sancionatorio llama la atención que la normativa civil utiliza cláusulas abiertas a los fines de ponderar conductas pasibles de una sanción por violencia de género. En este sentido, debe destacarse que esta solución es resistida por la CIDH excepto bajo la condición de que esa discreción no devenga en arbitrariedad sancionatoria³⁴. Sin embargo, esta situación puede llevar a injusticias para el sumariado, así como a la confusión para quien debe aplicar la normativa sancionatoria; a diferencia de lo que ocurre con la disciplinaria militar donde el tipo es claro y específico: configurado el hecho y probados los extremos no debería haber lugar para sobresaltos.

3.1 La trascendencia dentro del Ejército Argentino

Atento al aumento de jóvenes que deciden tener su primera experiencia laboral como soldados y que dicha experiencia puede tener un impacto significativo en la manera que ven a la Fuerza en particular y al Estado Nacional en general, provocando un apego a la institución o, en caso contrario, posiblemente una sensación de desamparo y desinterés.

Como ámbito laboral, además de ser un facilitador de la autonomía de estos jóvenes, debe actuar como espacio educativo y de protección en su crecimiento personal y profesional.

Por su parte, la materia disciplinaria militar ha sido tratada en extenso desde el Ministerio de Defensa y desde el Cuerpo de Auditores militares, por ejemplo, a través de las Circulares, logrando avances en el plano académico jurídico, así como en el procedimental, lo que ha facilitado el abordaje de la violencia de género en conjunto con las recomendaciones de otros ministerios y organismos. Pero en el caso de la normativa civil, no se observa un suficiente análisis que conduzca a su crítica y consecuente mejora. Sin desmerecer que la normativa actual trate los aspectos necesarios para la instrucción de sumarios al personal civil por violencia de género y que se encuentra organizada y en funcionamiento su Oficina de Sumarios.

34 v. Corte IDH, *López Mendoza vs Venezuela*, Sentencia de 01 de septiembre de 2011, párr 202. Acceso el 31 de julio de 2022, disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_233_esp.pdf



3.2 Palabras finales

Este autor, quien desde una mirada jurídica solo puede justificar sus expresiones, entiende que todos los avances de derecho solo pueden ser buenos cuando están dirigidos a mejorar la vida de las personas involucradas sin dejar de pensar en las bondades que significan para la Institución y para el Estado.

Que los avances jurídicos logrados y por alcanzar están destinados al aumento en el ingreso de quienes tienen la vocación de servir a la Patria.

Que, como se ha desarrollado en el trabajo y evidenciado durante la pandemia del COVID-19³⁵, el cambio de paradigma ha acercado fuertemente a la sociedad con las Fuerzas, quienes ante una crisis en puerta y la urgencia que se requería supo responder al llamado del órgano político.

Finalmente, todo esto y mucho más solo puede lograrse enfrentando las problemáticas sociales con la seriedad y la premura que merecen, al fin y al cabo, el Ejército Argentino está llamado a defender a la Patria y en este objetivo yace el destino de los bienes más preciados de la nación: la soberanía e independencia nacional y la vida y la libertad de sus habitantes.

BIBLIOGRAFÍA

Doctrina:

Masson, Laura et al. *Militares argentinas: Evaluación de Políticas de Género en el ámbito de la Defensa*, ed. original, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Universidad de la Defensa Nacional, 2020.

Anzorena, Claudia. *Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral*, en *Utopía y Praxis Latinoamericana*, vol. 13, n° 41, Maracaibo, 2008. Acceso el 30 de julio de 2022, disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-52162008000200003.

Colanzi, Irma et al. *Violencia contra las mujeres. La subversión de los discursos*,

35 v. Operaciones de ayuda humanitaria llevadas adelante durante la pandemia del COVID-19, acceso el 31 de julio de 2022, disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/armada/apoyo-la-comunidad-y-asistencia-humanitaria/operacion-general-manuel-belgrano>

- Volumen V, Rosario, Prohistoria ediciones, 2016.
- Combes, D. y Haicault, M. *Producción y reproducción, relaciones sociales de sexo y de clase* (1984), se citó en Anzorena, Claudia (2008).
- Martín, A. L. y Ramacciotti, K. *Profesiones sociosanitarias: Género e Historia*, Avances del Cesor, V. XIII, N° 15, 2016.
- Osborne, Raquel. *Apuntes sobre violencia de género*. Bellaterra, Barcelona 2009.
- García Pullés, F. *Derecho Administrativo sancionador y algunas notas del régimen disciplinario del empleo público*. Abeledo-Perrot, 2003.
- Masson, Laura. *La transformación del rol de las mujeres en las Fuerzas Armadas Argentinas: hacia la construcción de un espacio mixto*. Security and Defense Studies Review. Interdisciplinary Journal of Center Marilina Montiel 94 for Hemispheric Defense Studies. Volumen 11, Fan Winter. Washington: Board, 2010b.

Publicaciones Oficiales:

- Argentina, Consejo Nacional de las Mujeres, *Plan Nacional de Acción para la prevención, asistencia y erradicación de la violencia contra las mujeres (2017-2019) Ley N° 26.485*, 2016, acceso el 28 de julio de 2022, disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/consejo_nacional_de_mujeres_plan_nacional_de_accion_contra_violencia_genero_2017_2019.pdf.
- Argentina, Ministerio de Defensa (Min Def), *Plan Integral de Políticas de Género en el Ámbito de la Defensa (2021-2023)*, 2021, acceso el 31 de julio de 2022, disponible en: info.faa.mil.ar/PLAN_INTEGRAL_DE_POLITICAS_DE_GENERO.pdf
- Argentina, MMGyD, *Plan Nacional de Acción contra las violencias por motivos de género (2020-2022)*, 2021, acceso el 28 de julio de 2022, disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/plan_nacional_de_accion_2020_2022.pdf.
- Argentina, Ministerio Público Fiscal, Unidad Fiscal Especializada en Violencia contra las Mujeres (UFEM), *Protocolo para la investigación y litigio de casos de muertes violentas de mujeres (femicidios)*, 2018, acceso el 28 de julio de 2022, disponible en: <https://www.mpf.gob.ar/ufem/files/2018/03/UFEM-Protocolo-para-la-investigaci%C3%B3n-y-litigio-de-casos-de-muertes-violentas-de-mujeres-femicidios.pdf>.
- Argentina, Min Def, *Formación con perspectiva de Género*, acceso el 28 de julio de 2022, disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/defensa/politicas-de-genero-en-el-ambito-de-la-defensa/formacion-con-perspectiva-de-genero>
- Argentina, Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *La violencia laboral*, 2014, acceso el 31 de julio de 2022, disponible en: <https://defensoria.org.ar/wp-content/uploads/2014/08/violenciaLaboral.pdf>.

Artículos Periodísticos:

- “El asesinato de Micaela García: el caso que conmovió a Gualguay”, LA NA-

CION (30 de julio de 2018). Acceso el 28 de julio de 2022, disponible en <https://www.lanacion.com.ar/sociedad/el-asesinato-de-micaela-garcia-el-caso-que-conmovio-a-gualeguay-nid2157687/>.

Informes de organismos internacionales de derechos humanos:

ONU, CEDAW, *Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer; por la que se actualiza la recomendación general num. 19*, CEDAW/C/GC/35, 2017, acceso el 28 de julio de 2022, disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N17/231/57/PDF/N1723157.pdf?OpenElement>.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*, El Convenio núm. 190, la Recomendación núm. 206, y la Resolución que los acompaña, Primera Ed, Ginebra, 2019.

Fallos de organismos internacionales:

Corte IDH, *López Mendoza vs Venezuela*, Sentencia de 01 de septiembre de 2011, párr 202. Acceso el 31 de julio de 2022, disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_233_esp.pdf

Normativa Nacional

Constitución Nacional (B.O. 10-01-95).

Ley de Protección Integral a las Mujeres N° 26.485. (B.O. 14-04-2009).

Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional Ley N° 25.164 (B.O. 08-10-99).

Ley de Personal Militar N° 19.101 (B.O. 19-07-71).

Ley de Servicio Militar Voluntario N° 24.429 (B.O. 05-01-95).

Ley de Justicia Militar N° 26.394 (B.O. 29-08-2008).

Ley de Capacitación Obligatoria en la Temática de Género y Violencia contra las Mujeres N° 27.499 (B.O. 10-01-2019).

Decreto N° 1421/02 reglamentario de la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164 (B.O. 09-08-2002).

Decreto N° 2666/12 reglamentario de los Anexos II, IV y V de la Ley de Justicia Militar N° 26.394 (B.O. 11-01-2013).

Decreto N° 2539/15 de Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el Personal Civil y Docente Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad y Personal del Instituto de Obra Social de las Fuerzas Armadas (B.O. 01-12-2015).

Res Min. Def. N° 1238/09 Anexo I Régimen de Funcionamiento de las Oficinas de Género.

Res Min Def N° 1081/21 de Plan Integral de Políticas de Género en el Ámbito de la Defensa 2021-2023.

Resolución del Jefe de Estado Mayor General del Ejército (Res JEMGE) N° 2914/17 de Creación de la Oficina de Sumarios.

Auditoría General de las Fuerzas Armadas (AGFFAA) Circulares N° 21, N° 24 y N° 72.

Procuración del Tesoro de la Nación (PTN), Dictámenes 121:166; 200:63; 228:152; y 275:462.