MINISTERIO DE SALUD Y DEPORTES
Decreto Nº 2788

MENDOZA, 10 DE DICIEMBRE DE 2025

Visto el expediente EX-2024-07847535-GDEMZA-HCENTRAL#MSDSYD en el cual se tramitó sumario administrativo al Dr. ROLANDO JORGE PRONOTTO, por presuntas irregularidades cometidas en el desempeño de sus funciones; y

CONSIDERANDO:

Que en orden 27 obra Resolución N° 801/24 emitida por la Dirección Ejecutiva del Hospital "Central" mediante la cual se instruyó sumario administrativo al Dr. Pronotto por encontrarse prima facie en trasgresión a lo establecido por el Art. 69 punto 2 de la Ley Nº 7759, en concordancia con el Art. 13 inc. c) del Decreto Ley Nº 560/73 Estatuto del Empleado Público, por la Ley Nº 26.485 en concordancia con la Ley Nº 27.499, en su Artículo 3;

Que en orden 38 rola notificación a A.M.Pro.S., que designa veedor conforme surge de orden 41;

Que en orden 35 obra cédula de notificación de Audiencia Indagatoria diligenciada y en orden 51 rola Acta de Indagatoria, conforme a la cual el sumariado se abstiene de declarar, designa defensor y constituye domicilio legal electrónico. En orden 37 el encartado presenta defensa. En orden 39 la instrucción tiene por presentada en tiempo y forma la defensa y acepta la prueba ofrecida;

Que en órdenes 43, 46, 47, 49, 64 y 65 rola prueba testimonial, en orden 57 consta protocolo de violencia de género existente para el personal de Hospital "Central", en orden 58 oficina de personal del nosocomio informa que el sumariado no realizó el curso denominado "Ley Micaela"; en Orden 66 obra oficio diligenciando la prueba informativa solicitada por la defensa sumarial, historias clínicas Nº 1130367 y N° 928895;

Que en orden 67, obra dictamen de cierre del Instructor Sumariante sugiriendo aplicar al Dr. Pronotto la sanción de CESANTÍA de acuerdo a lo normado por Artículo 85 inc. 2) de la Ley Nº 7759 por transgredir lo establecido en el Artículo 69 inc. 2) del Convenio Colectivo de Trabajo ratificado por Ley Nº 7759 en concordancia con el Artículo 13 inc. b) del Decreto Ley Nº 560/73, en forma grave y reiterada;

Que en orden 76 se agrega opinión del Honorable Consejo Deontológico Medico que sugiere la sanción de hasta TREINTA (30) DÍAS DE SUSPENSIÓN y Plan Formativo. En orden 78 se expide la Junta Provincial de Reclamos y Disciplina de los Profesionales de la Salud, que adhiere a la sanción de CESANTIA sugerida por la Instrucción;

Que el procedimiento sumarial se ha realizado en tiempo y forma, a tenor del Artículo 94 del Convenio Colectivo de los Profesionales de la Salud ratificado por Ley Nº 7759 y se han respetado las garantías previstas en el Artículo 76 de la misma norma considerando que el profesional contó con defensor letrado;

Que cabe señalar que la potestad sancionadora de la Administración forma parte de las competencias de gestión constitucionalmente atribuidas, con el propósito de asegurar la vigencia

del orden jurídico mediante la imposición de las sanciones correspondientes. Es decir, la particularidad del derecho administrativo sancionador radica en el interés de índole pública, cuya gestión, se encomienda a la organización administrativa. De tal modo que la potestad sancionadora de la Administración Pública resguarda su propia organización administrativa a fin de satisfacer las necesidades de la comunidad con eficacia, eficiencia, oportunidad y con sujeción al orden jurídico;

Que la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina ha dicho: “La responsabilidad administrativa, que se hace efectiva a través del poder disciplinario, aparece cuando el agente comete una falta de servicio, transgrediendo reglas propias de la función pública. Se hace efectiva a través de la potestad sancionatoria de la Administración Pública y tiende a mantener el debido funcionamiento de los servicios administrativos”;

Que la potestad sancionatoria es inherente a la Administración Pública y apareja un mínimo indispensable de autoridad jerárquica autónoma;

Que en tal sentido, la norma disciplinaria tiene un fin instrumental, cuyo objeto final es preservar la buena marcha de la Administración Pública persiguiendo que los servidores públicos cumplan fielmente con sus deberes oficiales, para lo cual se tipifican las conductas en tipos abiertos que suponen un amplio margen de valoración y apreciación en cabeza de la autoridad, sin perjuicio de lo cual, deberán precisarse en el momento de su aplicación o concreción singular por la autoridad pública;

Que de tal forma que, en el derecho administrativo disciplinario, por su propia especialidad, el principio de tipicidad no tiene la misma connotación que en el derecho penal, ello en atención a la naturaleza de las normas, el tipo de conductas que se reprimen, los bienes objeto de protección jurídica, la finalidad de la sanción, entre otros. En todo caso, lo que se exige en la actuación administrativa es que exista un proceso debido, que impida la arbitrariedad y respete los derechos constitucionales involucrados;

Que en consecuencia, la tipicidad en las infracciones disciplinarias se determina por la lectura sistemática de la norma que establece la función, la orden o la prohibición y aquella otra que de manera genérica prescribe que el incumplimiento de tales funciones, órdenes o prohibiciones constituye una infracción disciplinaria. Por lo que, mientras los elementos estructurales de las conductas consideradas como faltas quedan reservados a la ley disciplinaria, será la motivación explícita contenida en los actos administrativos sancionatorios, o en sus antecedentes inmediatos con los que se integra, la que determine la legalidad de la sanción aplicada;

Que la Corte Suprema de Justicia de la Nación sostiene que “…en lo atinente a aquellos actos mediante los cuales la Administración enjuicia y sanciona la conducta de sus empleados, este Tribunal ha afirmado que, en tanto el proceder del agente sea susceptible objetivamente de justificar la desconfianza de sus superiores sobre la corrección con la que presta el servicio, la separación del cargo -mediante la debida aplicación de las normas estatutarias- no puede calificarse de manifiestamente arbitraria. En el ejercicio de esas facultades disciplinarias debe reconocerse a la autoridad competente una razonable amplitud de criterio en la apreciación de los distintos factores en juego.”;

Que en lo que se relaciona a la opinión de los órganos intervinientes en el proceso disciplinario en torno a la sanción aplicable, tales como el Instructor Sumariante, y la Junta de Disciplina

interviniente según el régimen estatutario del agente, cabe señalar que, la Procuración del Tesoro de la Nación ha dicho: “En el procedimiento administrativo disciplinario el instructor carece de potestad jurisdiccional limitándose sus funciones a la investigación de hechos; emite opinión sobre su existencia y formula, en atención a los resultados de aquella tarea, sus conclusiones, solicitando la imposición de una sanción, si es el caso, o la exención de responsabilidad; como la actividad instructoria no es de esencia jurisdiccional, no puede afirmarse que juzga. El sumariante sólo aconseja y su opinión no es vinculante para el órgano decisor.” Y “Los dictámenes de las Juntas de Disciplina no son obligatorios para el órgano que debe decidir, en definitiva, aún cuando constituyen un valioso elemento de juicio del cual, por lo tanto, éste sólo puede apartarse cuando existan verdaderas razones para hacerlo y mediante resolución fundada.”;

Que concordantemente puede citarse que conforme a jurisprudencia de nuestra SCJM: “La naturaleza de la actividad desplegada en el curso del procedimiento respectivo por la Junta de Disciplina es la de dictaminar, aconsejando a la autoridad municipal que emitirá el acto definitivo el temperamento a seguir. Es decir, no se trata de un órgano colegiado que adopte en el contexto organizativo descripto, decisiones que puedan calificarse como actos administrativos productores de efectos jurídicos directos que incidan en la esfera de los empleados.”;

Que asimismo, resulta orientadora la opinión del nuestra Suprema Corte Provincial que ha dicho: “La magnitud de la sanción queda reservada al razonable criterio de la autoridad administrativa que interviene en el procedimiento sancionatorio. Ello así pues la potestad revisora de esta Corte comprende (en principio) el control de legitimidad de lo actuado por los entes públicos pertinentes. En relación al alcance del control jurisdiccional sobre las facultades en materia sancionatoria, este Tribunal tiene establecido desde larga data una precisa doctrina respecto al alcance de las facultades del Poder Administrador en materia sancionatoria. Se precisaron los siguientes puntos (…) (ii) La reiteración de los hechos. (iii) La jerarquía alcanzada y el posible abuso de autoridad en el ejercicio del cargo…”;

Que el sumario tramitado tiene su origen en la aplicación del Protocolo de intervención ante situaciones de violencia laboral, sexual y/o de género, se denunció situaciones vividas en el ámbito laboral con el agente Rolando Jorge Pronotto, DNI Nº 16.882.759, indicando “Reiterados comportamientos de acoso psicológico, incluyendo maltrato recurrente y sostenido en el tiempo, tales como humillaciones, descalificaciones, insultos y degradaciones. Por último, también ha presentado comportamientos de acción u omisión persistente y reiterada en el ámbito laboral manifestando abuso de poder. Estas acciones han generado un desgaste significativo como así también consecuencias negativas para la salud mental y física”;

Que en base a ello la Instrucción consideró que se puede inferir que los malos tratos, comprendidos en gritos, humillaciones, insultos y menoscabo a la labor profesional de la denunciante, por parte del sumariado Rolando Jorge Pronotto, existieron sin lugar a dudas, hechos que fueron realizados en más de una oportunidad y reiterados en el transcurso del tiempo;

Que cabe recordar que la prueba es la actividad desarrollada en el proceso a fin de obtener la convicción del juzgador, positiva o negativa, en relación con los hechos alegados y controvertidos;

Que en el caso, no se controvierte la calidad profesional del sumariado, ni de la profesional denunciante, tampoco la forma de relacionarse de ambos con su entorno laboral. La causa se centra en determinar si en el quehacer laborativo y con relación al trato dispensado a la profesional, el sumariado ha incurrido en conductas susceptibles de sanción disciplinaria. De

manera que los hechos controvertidos radican en establecer respecto de tal vínculo laboral el incumplimiento de las normas que motivaran la imputación, Ley Nº 26.485, Ley Nº 27.499, y Ley Nº 7759 en su Art. 69 inc. 2;

Que conforme a la Ley Nº 26.485, a la que la Provincia adhirió por Ley N° 8226, “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. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción u omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.”;

Que en cuanto a las modalidades, entendidas como las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, el Artículo 6° describe en lo pertinente: “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 por su parte la Ley Provincial N° 9263 en su Artículo 4 considera violencia laboral “a toda conducta de acción u omisión, directa o indirecta, disposición, criterio o práctica, ejercida en el ámbito laboral o en entornos o comunicaciones relacionadas con el trabajo que atente contra la vida, dignidad, libertad, seguridad personal, integridad física, moral, sexual, psicológica o social de las personas trabajadoras. Se considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad, cuando la víctima se encontrare en una situación de particular vulnerabilidad, por razones de edad, género, estado de salud, inferioridad jerárquica u otra condición análoga.”;

Que en cuanto a la prueba y su valoración en torno a supuestos en que se halle involucrada alguna forma de violencia de género, es menester recordar que según el Artículo 16 de la Ley Nº 26.485, los organismos del Estado deben garantizar a las mujeres, en cualquier procedimiento judicial o administrativo, además de todos los derechos reconocidos en la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos ratificados por la Nación Argentina, el derecho y garantía de “la amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia y quiénes son sus naturales testigos (inc. i);

Que al respecto la Suprema Corte Provincial ha sostenido que “Debe señalarse que juzgar con perspectiva de género es reconocer la existencia de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género al momento de decidir. De este modo, la valoración de la prueba debe ceñirse a una serie de directivas existentes en instrumentos internacionales –CEDAW, Convención «Belem Do Pará» y CIDH– y a las pautas generales previstas en la Ley Nº 26.485, cuya aplicación es obligatoria para los jueces. De tal manera, «la valoración probatoria jurisdiccional debe ser con perspectiva de género, es decir no es un estándar de prueba diferenciado, sino el mismo estándar directo e indirecto que supere cualquier sesgo discriminatorio y respetuoso de los derechos humanos de las mujeres». Esto es, no pueden dejarse de valorar los

hechos y la prueba al amparo de la normativa que surge a partir de los compromisos asumidos por el Estado Nacional mediante la suscripción y ratificación de diversos instrumentos internacionales. Además de la legislación nacional que expresamente regula la materia. En este sentido, la mirada del juez debe agudizarse para advertir y detectar la existencia de situaciones estructurales de desigualdad o relaciones asimétricas de poder. En este orden, considero fundamental la capacitación obligatoria que dispone la Ley Nº 27.499 (Ley Micaela) en el orden nacional y la Ley Nº 9196 en el ámbito provincial, cuyos fundamentos recuerda la doctrina de la Corte IDH según la cual «[…] una capacitación con perspectiva de género implica no sólo un aprendizaje de las normas, sino debe generar que todos los funcionarios reconozcan la existencia de discriminación contra la mujer y las afectaciones que generan en éstas las ideas y valoraciones estereotipadas en lo que respecta al alcance de los derechos humanos». En ese orden, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer («CEDAW»), la Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención «Belem Do Pará») y la Convención Interamericana de los Derechos Humanos (y los órganos creados al efecto para su cumplimiento) establecen una serie de directivas que deben ser utilizadas especialmente por los operadores del sistema de administración de justicia, como guías interpretativas de estos fenómenos, conforme al sistema de la sana crítica racional adoptado por nuestra legislación local. Por su parte, la Ley Nº 26.485 de Protección Integral de las mujeres, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, dispone criterios en la apreciación de la prueba, que si bien constituyen pautas generales, importan un compromiso para el juzgador de valorar la prueba con perspectiva de género, es decir, con una mirada integral de la problemática, analizando las particularidades que presenta cada contexto en que se desarrolla el hecho. “La violencia ejercida contra las mujeres en razón de su género merece un especial amparo a nivel nacional como supranacional, en el cual se establece la importancia del testimonio de la víctima, como así también, la necesaria perspectiva de género en la valoración de todos los elementos de juicio incorporados al proceso. La ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, estableció criterios en la interpretación de la prueba, que, si bien constituyen pautas generales, importan un compromiso para el juzgador de valorar la prueba con perspectiva de género, es decir, con una mirada integral de la problemática, analizando las particularidades que presenta cada contexto en que se desarrolla el hecho. La referida normativa establece la garantía que la investigación se realice bajo un estándar de amplitud probatoria para acreditar los hechos y conmina a los operadores judiciales a que ponderen, en orden a acreditar que el hecho tuvo lugar en un contexto de violencia de género, todas las presunciones que se construyan a través de indicios graves, precisos y concordantes. El texto legal vigente de la Ley Nº 26.485 no introduce un nuevo método de valoración probatoria para los casos de violencia de género, puesto que siempre la prueba debe valorarse conforme al sistema de la sana crítica racional”;

Que con tales premisas y a tenor de las pruebas incorporadas a la causa, existen indicios graves, precisos y concordantes de que el trato dispensado a la denunciante presenta diferencias respecto del resto de los profesionales, independientemente del rango jerárquico que los mismos detenten; que el temperamento del profesional es calificado como “fuerte”, “pasional”, “exigente”, “serio” por los testigos, algunos de los cuales agregan que dichas características son conocidas y aceptadas en el ámbito de desempeño del galeno; que la denunciante manifestó en distintas oportunidades y ante distintos colegas y dependientes la situación de maltrato que recibía del sumariado; que al momento de recurrir al servicio de salud ocupacional se encontraba en alto grado de angustia y ansiedad por las situaciones que relata haber vivido ante la conducta del sumariado, solicitando que se active el Protocolo de Violencia de Género; que efectivamente los dos hechos puntualizados por la profesional como ejemplo de tales conductas son corroborados por el

sumariado, respecto de los cuales éste ofrece una defensa sustentada en el ejercicio profesional de ambos colegas, excusando su comportamiento en supuestos errores de la denunciante;

Que la defensa del sumariado no logra desvirtuar con la prueba ofrecida y producida los hechos probados en esta actuaciones;

Que en consecuencia y coincidiendo con el dictamen de la instrucción, se considera que ha sido acreditada la falta administrativa, habiendo incurrido el sumariado en las conductas descriptas en la Ley Nº 26.485 en sus Artículos 4, 5 inc. 2), 6 inc. c) a la que adhirió la Provincia por Ley Nº 8226, la Ley Nº 9263 en sus Artículos 4 y 5 inc. a), la Ley Nº 27.499 a la que adhirió la Provincia por Ley Nº 9196, Artículo 69 inc. 2), siendo susceptible de la sanción prevista en el Artículo 85 inc. 2 del Convenio Colectivo de Trabajo ratificado por Ley Nº 7759, que determina la Cesantía por incumplimiento grave de lo deberes y obligaciones dispuestos en el CCT graduados conforme a la naturaleza e importancia de la falta cometida;

Por ello, en razón de lo expuesto precedentemente,

EL

GOBERNADOR DE LA PROVINCIA

DECRETA:

Artículo 1º - Aplíquese la sanción de Cesantía al Dr. ROLANDO JORGE PRONOTTO, DNI Nº 16.882.759, CUIL Nº 20-16882759-9, de acuerdo a lo establecido por el Art. 85 de la Ley Nº 7759, por haber transgredido con su conducta lo previsto en el Art. 69 punto 2 de la Ley Nº 7759, en concordancia con el Art. 13 inc. c) del Decreto Ley Nº 560/73 Estatuto del Empleado Público y la Ley Nº 26.485 en concordancia con la Ley Nº 27.499, en su Artículo 3.

Artículo 2º - Establézcase que el presente decreto deberá ser notificado a la Oficina de Investigaciones Administrativas y Ética Pública de Mendoza.

Artículo 3º - Comuníquese, publíquese, dése al Registro Oficial y archívese.

LIC. ALFREDO V. CORNEJO

LIC. RODOLFO MONTERO

Publicaciones: 1

Fecha de Publicación	Nro Boletín
23/04/2026	32580

Importe: $ 1212