

ANEXO-ACUERDO GENERAL N° 168/19

PROCOLO DE INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL ANTE DENUNCIAS
POR VIOLENCIA LABORAL, VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y
DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO DEL PODER JUDICIAL DE SAN JUAN

Consideraciones generales

El derecho a vivir una vida libre de violencia goza de reconocimiento constitucional. En el ámbito laboral, la violencia es una práctica que atenta contra la dignidad humana y provoca efectos perjudiciales sobre la integridad física y psíquica de las personas y puede producir consecuencias negativas en sus relaciones sociales en general y familiares en particular.

La violencia laboral incluye la violencia de género, el acoso psicológico, moral y sexual y toda forma de discriminación en el trabajo y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores. El destrato en el ámbito laboral ataca la confianza, la autoestima y el rendimiento. En algunos casos hace peligrar la fuente de trabajo configurando una violación a los derechos humanos fundamentales. En la propia organización, produce malestar entre los trabajadores/as, disminución en la productividad, desaprovechamiento de capacidades, pérdidas económicas y desprestigio social. En la sociedad, consolida la discriminación y favorece el descreimiento en las instituciones.

La violencia sexual y la discriminación basada en el género son perpetradas contra varones y mujeres en diferentes circunstancias y ámbitos de la vida social.

Artículo 1°. Ámbito de aplicación.

Este Protocolo rige para las relaciones laborales que se dan dentro del ámbito del Poder Judicial de San Juan, y no reemplaza la aplicación de las normativas específicas a las que se encuentran sujetos los agentes que lo integran. Quedan comprendidas todas las personas que se desempeñan en el Poder Judicial de San Juan, cualquiera sea la jerarquía y función.

[Handwritten signature]
Dr. JUAN CARLOS CABALLERO
JUEZ DE CAMARA

Dr. EDUARDO QUATTROPANI
FISCAL GENERAL

Dr. GUILLERMO HORACIO DE SANCTIS
PRESIDENTE

Dr. EUGENIO ROBERTO SARRERA

Dr. ADRIANA GARCÍA METO
MINISTRA

Dr. ANDEL MARCELO MEDINA
MINISTRO

[Handwritten signature]
Dr. JAVIER VERA FRANCINI

Artículo 2. Objetivos.

El objetivo del presente Protocolo es brindar herramientas, criterios claros y unificados de actuación para la prevención primaria de situaciones conflictivas en las distintas dependencias, siendo estas pautas orientadoras, como así también un tratamiento diligente de la violencia laboral, violencia de género, acoso sexual y discriminación, construyendo espacios saludables de relación que redunden en obtener mayor eficacia y eficiencia en la prestación del servicio de justicia, a partir del respeto a la persona.

Artículo 3°. Sujetos.

Este procedimiento involucra los comportamientos, acciones y omisiones realizados por magistrados, funcionarios y demás agentes dependientes del Poder Judicial de la Provincia, cualquiera sea su condición laboral que presten servicios permanentes o temporales, hacia otros magistrados, funcionarios y/o empleados dependientes de este Poder del Estado.

Artículo 4°. Autoridad de aplicación. Área de Clima y Ambiente Laboral.

La autoridad encargada de la correcta aplicación del presente Protocolo es el Área de Clima y Ambiente Laboral, dependiente directamente de la Dirección de Recursos Humanos del Poder Judicial, de conformidad a lo establecido en el último párrafo del artículo 6° de la Ley Provincial 985-K.

Artículo 5°.- Principios rectores.

El Área de Clima y Ambiente Laboral actuará bajo los siguientes principios rectores:

- a. Asesoramiento gratuito: La persona afectada será asesorada por profesionales idóneos de manera gratuita.
- b. Respeto y confidencialidad: Tanto quien efectúe una consulta o presente una denuncia, como quien resulte denunciada, serán tratadas con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchadas en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá respetar la voluntad de los involucrados en

cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En los supuestos de mantener reserva sobre algunos datos, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de quienes sean presuntamente responsables de los hechos denunciados.

A los fines de resguardar la identidad de los intervinientes se identificarán mediante un símbolo, letras o números, que preserven su identidad durante el trámite.

c. No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también la exposición pública de quien denuncie o aporte datos que permitan su identificación o individualización.

Artículo 6°. Situaciones.

Este procedimiento incluye las situaciones que a continuación se señalan y que pueden llevarse a cabo por conductas activas u omisivas, y se dirijan de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, o no, sobre una persona en particular, o referirse de manera general a un grupo de personas, generando un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Las situaciones comprenden:

a. Hechos de violencia laboral. Es toda acción, omisión o comportamiento de una persona o grupo de personas que atenta, contra la dignidad o la integridad de una persona o grupo de personas, destinado a provocar directa o indirectamente daño físico, psicológico o moral sea como amenaza o acción consumada y que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad. Estas situaciones incluyen violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.

b. Hechos de violencia sexual no descriptas en los términos del artículo 119 y sus agravantes del Código Penal Argentino y que configuren formas de acoso sexual. Se entiende por acoso sexual, todo comentario reiterado o conducta con connotación

Dr. JUAN CARLOS CAVALLO VIAL
JUEZ DE CÁMARA

Dr. EDUARDO QUATTROPANI
FISCAL GENERAL

Dr. GUILLERMO HORACIO DE SANZIS
PRESIDENTE

Dr. ADRIANA GARCIA NIETO
MINISTRA

Dr. ANGEL HUMBERTO MEDINA PALA
MINISTRO

Dr. EUGENIO ROBERTO BARBERA
JUEZ DE CÁMARA

Dr. JAVIER VERA FRASSPEL
SECRETARIO ADMINISTRATIVO

sexual que implique hostigamiento, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

c. Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción, todo comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe en virtud del género, identidad de género, u orientación sexual, que provoque sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, o a la seguridad personal.

d. Hechos de discriminación o cualquier medida o práctica que produzca desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas; gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, enfermedad, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato en la relación laboral.

Artículo 7°. Situaciones Excluidas.

Siguiendo lo establecido por la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) del Ministerio de Trabajo de la Nación, no se considera violencia: a) Conflictos laborales: divergencias o dificultades de relación entre las personas o por reclamos relativos a las condiciones laborales. Los problemas y sus causas o motivos son explícitos o pueden identificarse fácilmente. Ejemplos: un jefe con mal carácter o muy exigente, roces, tensiones, incidentes aislados, reclamos laborales. b) Exigencias organizacionales: Pueden presentarse situaciones orientadas a satisfacer exigencias de la organización guardando el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso de derecho, como por ejemplo cambios de puesto, sector u horarios, períodos de mayor exigencia para los trabajadores, siempre que sean conformes a reglamento y a reales necesidades de la organización, y no como acciones destinadas a degradar y eliminar progresivamente al trabajador. c) Estrés laboral: se llama estrés a la "respuesta fisiológica, psiquiátrica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas

y externas". El estrés laboral es una consecuencia de la actividad o tarea y se manifiesta en una serie de alteraciones psicológicas y físicas. d) Burn Out: También conocido como síndrome de agotamiento profesional, se manifiesta en episodios de despersonalización y sentimientos de baja realización personal.

Artículo 8°. Contexto de realización.

Quedan comprendidas las situaciones mencionadas del artículo 6° llevadas a cabo en cualquiera de los siguientes espacios o medios:

- a) En el emplazamiento físico del Poder Judicial y sus dependencias o anexos.
- b) Fuera del espacio físico del Poder Judicial o sus dependencias o anexos o a través de medios telefónicos, correo electrónico, virtuales o de otro tipo y que estén contextualizados en el marco de las relaciones laborales, en el ámbito del Poder Judicial.

Artículo 9. Intervención ante consultas. Autoridad de aplicación.

La intervención del Área podrá iniciarse a partir de una consulta o exposición de la situación por parte del particular afectado.

En el caso de que por la consulta deviniera la probabilidad de presentar formalmente una denuncia, aquella podrá presentarse personalmente ante el Área de Clima y Ambiente Laboral.

Deberán asegurarse los principios rectores del presente proceso, referente al respeto y privacidad de las personas implicadas.

La denuncia debe ser por escrito y suscripta por el afectado, salvo que por excepción y dadas las características de las conductas denunciadas, la Dirección provea la necesaria escucha y contención de la persona.

Se creará para el Área de Clima y Ambiente Laboral, una dirección de correo electrónico que será difundida y estará publicada de forma visible en el sitio web del Poder Judicial donde también se incluirá el texto del presente Protocolo, el nombre de las personas referentes y los horarios de atención presencial. Sobre este último punto,

Dr. JUAN CARLOS CASARENO VIDAL
JUEZ DE CAMARA

Dr. EDUARDO QUATTROPANI
FISCAL GENERAL

Dr. GUILLERMO HORACIO DE SANCTIS
PRESIDENTE

Dra. ADRIANA GARCIA NIETO
MINISTRA

Dr. ANGEL HUBERTO MEDINA PALA
MINISTRO

Dr. EUGENIO ROBERTO BARBERA
JUEZ DE CAMARA

Dr. JAVIER VERA FRASSINELLI
SECRETARIO ADMINISTRATIVO

el Poder Judicial proporcionará un espacio físico para la atención de consultas y denuncias que garantice condiciones de privacidad.

Si la denuncia es verbal, el profesional del Área de Clima y Ambiente Laboral que reciba dejará constancia circunstanciada, que deberá ser firmada por la persona denunciante. Asimismo, se llevará un registro creado al efecto, sujeto al deber de confidencialidad que rige el procedimiento. En todos los casos se podrá ofrecer elementos que respalden y/o sustenten sus dichos (mensajes de texto, audios, WhatsApp, registros de llamados telefónicos, testigos, etc.).

En caso de violencia de género, las consultas y denuncias también podrán ser recibidas en la Oficina de la Mujer, la que oportunamente deberá anotar al Área de Clima y Ambiente Laboral. Asimismo, podrá el Área mencionada pedir intervención de la OM cuando las características del caso o la persona afectada lo solicite.

Artículo 10.- Procedimiento.

a) **Modalidad.** La persona afectada podrá exponer la situación o requerir asesoramiento vía correo electrónico, o telefónica, o personalmente. El profesional del Área de Clima y Ambiente Laboral, en razón del mérito de la situación, deberá proponer una entrevista personal dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores de recibida la consulta, salvo que, por razones relativas a la consultante, o circunstancias particulares que así lo ameriten, se fije la entrevista en otro plazo. La entrevista se realizará en las instalaciones destinadas a dicho fin, respetando los principios rectores para que pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad.

b) **Trámite:** Sobre lo actuado, sea electrónica, telefónica o personalmente, se llevará registro escrito, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12.

Luego de la primer entrevista, el profesional que intervino, de acuerdo al contexto, la evaluación y diagnóstico de la situación planteada, la manifestación de voluntad de la consultante, podrán optar por:

1. archivar el trámite de manera fundada en caso de no pertinencia de la situación;
- 2.

hacer un seguimiento y asesorar sobre lo que fuera el motivo de la consulta, en caso de que no se realizara denuncia; 3. dar trámite a la denuncia que decida realizar la persona consultante, de acuerdo con los términos siguientes.

c) **Denuncia:** Si con posterioridad al asesoramiento, la persona decide realizar una denuncia en el ámbito administrativo, el profesional interviniente, previa fundamentación por escrito y con las reservas de identidad de los involucrados, aplicará las herramientas y técnicas que considere pertinentes para resolver el conflicto (entrevistas individuales, reuniones privadas de conciliación y/o mediación, test, talleres, capacitaciones, etc.).

Asimismo, el profesional interviniente en el caso, podrá requerir asesoramiento a la Oficina de la Mujer sobre aspectos que hacen a la especificidad de las situaciones de violencia y/o discriminación basadas en el género y la sexualidad, o situaciones que ameriten ser tratadas con perspectiva de género. Todo con la debida confidencialidad y reserva de los datos de las personas y cualquier información que pueda servir para identificar los involucrados.

Si la situación expuesta habilita la vía judicial la persona consultante podrá hacer uso o no de esa instancia, pero en ningún caso las acciones que deban tramitarse en el marco del procedimiento administrativo podrán hacerse depender del inicio o del resultado de las acciones civiles y/o penales.

d) **Medidas urgentes.** Inmediatamente hecha la denuncia, el profesional interviniente deberá sugerir a la Dirección de Recursos Humanos la adopción de todas las medidas urgentes que el caso requiera.

Las consultas y denuncias podrán ser realizadas con intervención del Sindicato Unión Judicial de San Juan, siempre que así lo solicite la persona afectada, pudiendo dicha organización, por sí, formular consultas e informar de episodios comprendidos en este Protocolo, requiriendo la intervención del Área.

e) **Entrevistas.**

Dr. JUAN CARLOS CABALLERO
JUEZ DE CÁMARA

Dr. EDUARDO QUATTROPANI
FISCAL GENERAL

Dr. GUILLERMO HORACIO DE SANCIS
PRESIDENTE

Dr. EUGENIO ROBERTO BARBERA

Dra. ADRIANA GARCIA NIETO
MINISTRA

Dr. ANGEL HUMBERTO MEDINA PALA
MINISTRO

Dr. JAVIER VERA FRASSINELLI
SECRETARIO ADMINISTRATIVO
CORTE DE JUSTICIA

El área de clima laboral llevará a cabo una entrevista con la persona denunciada, la que se realizará en un marco de privacidad y prudencia. Asimismo, podrá realizar entrevistas individuales con los integrantes de la dependencia o encuestas focalizadas (diseñadas para tal efecto) que contendrá preguntas abiertas y semiestructuradas, posibilitando la libre expresión y descripción de situaciones.

f) Informe final.

Con los antecedentes colectados, el profesional que intervino desde el Área de Clima y Ambiente Laboral producirá un informe final y evaluación de la situación, con las medidas que se adoptaron para revertir la situación y las que se proponen para el seguimiento del caso.

g) Durabilidad.

El procedimiento y lo que dice el artículo anterior, no podrá extenderse por más de tres meses, salvo que por las especiales particularidades del caso, el profesional interviniente, fundamente por escrito las necesidades de una prórroga.

Artículo 11.- Medidas de Seguimiento.

De acuerdo al informe final, podrán ordenarse medidas de seguimiento, que se llevarán a cabo en un lapso de tiempo que no sea inferior a seis meses, ni superior a un año calendario, salvo que por fundadas razones estos plazos puedan disminuirse o dilatarse. Vencido el plazo, se procederá al cierre del legajo respectivo.

Artículo 12.- Registro.

Los profesionales del Área de Clima y Ambiente Laboral que intervinieron elaborarán un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos: a) datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante con sus iniciales para asegurar su privacidad y evitar su revictimización; b) descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia; c) informe de la evaluación de la situación efectuado por el profesional interviniente; d) observaciones, sugerencias y estrategias de intervención; e) tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias

realizadas; f) la intervención de la Oficina de la Mujer, en su caso; g) la intervención de la Unión Judicial de San Juan, en su caso.

Tal registro, además de las funciones de registración de datos e información de las intervenciones realizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización de las problemáticas en el marco de la dependencia donde haya surgido.

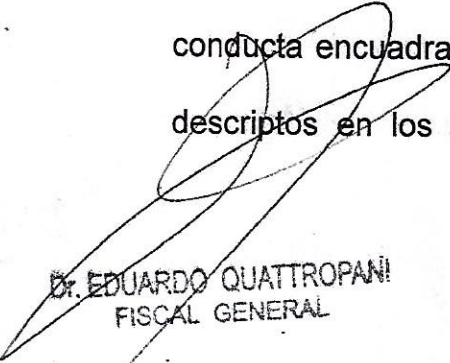
Artículo 13.- Continuidad de contacto entre personas involucradas.

En el caso de que la persona consultante o denunciante y la/las persona/s implicada/s en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo, o si ese contacto expusiese a la persona denunciante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral, el profesional interviniente, con la conformidad de la persona denunciante, solicitará el traslado de ese lugar de trabajo o sugerirá a las autoridades de la dependencia judicial, la forma de desarrollar sus tareas sin perturbación alguna. Tales acciones se articularán con la Dirección de Recursos Humanos, y por decisión del Secretario Administrativo, quienes deberán respetar el principio de confidencialidad.

Artículo 14.- Sumario Administrativo. Calificación de la conducta.

Si del informe final confeccionado por el profesional interviniente, surge que las acciones llevadas a cabo desde el Área de Clima y Ambiente Laboral resultaron infructuosas porque las personas denunciadas no cesaron en las conductas que motivaron el conflicto, o no manifestaron voluntad de revertir la situación conflictiva, la Dirección de Recursos Humanos elevará el informe a la Sala Tercera de la Corte de Justicia, a fin que se tomen las medidas que se estimen pertinentes.

Si se ordenase la iniciación de un sumario administrativo del que luego surgiera que la conducta encuadra como violencia laboral, física, psicológica o sexual en los términos descritos en los artículos que preceden, podrá ser considerada FALTA o FALTA


Dr. EDUARDO QUATTROPANI
FISCAL GENERAL

GRÁVE de acuerdo a las particularidades del caso, a los efectos de la aplicación de la sanción que la Sala Tercera de la Corte de Justicia estimare corresponder.

Estas mismas reglas se aplicarán para el caso de que del informe final surgiere que la denuncia efectuada fue falaz.

The image shows several handwritten signatures and official stamps of court members. The stamps are as follows:

- Dra. ADRIANA GARCIA NIETO**
MINISTRA
- Dr. ANGEL HUMBERTO MEDINA PALA**
MINISTRO
- Dr. EUGENIO ROBERTO BARBERA**
JUEZ DE CAMARA
- Dr. EDUARDO QUATTROPANI**
FISCAL GENERAL
- Dr. GUILLERMO HORACIO DE SANCTIS**
PRESIDENTE
- Dr. JAVIER VERA FRASSINELLI**
SECRETARIO ADMINISTRATIVO
- Dr. JUAN CARLOS CABALLERO VIDAL**
JUEZ DE CAMARA