

# **PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN Y PREVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL**

## **1. FUNDAMENTOS**

La violencia laboral implica una práctica que atenta contra la dignidad humana y provoca efectos perjudiciales sobre la integridad física y psíquica de las personas.

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 el año 2011 la Legislatura de la provincia de Formosa aprobó la Ley N° 1569/11 de adhesión a la Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

El Presidente del Superior Tribunal de Justicia del período 2018, Dr. Ariel Gustavo Coll, advirtió la necesidad de elaborar un Protocolo de Actuación para la Prevención y Actuación en casos de maltrato laboral en el ámbito de nuestro Poder Judicial y la conveniencia de contar un instrumento normativo que garantice el derecho al trabajo, la salud y la seguridad de los que comparten un espacio de trabajo común que involucre a todos los operadores judiciales: magistrados, funcionarios, personal del escalafón administrativo, técnico y maestranza, cualquiera sea la situación de revista (contratado o planta permanente).

El objetivo del presente Protocolo es brindar herramientas, criterios claros y unificados de actuación para la detección precoz- prevención primaria- de situaciones conflictivas en las distintas dependencias, siendo estas pautas meramente orientadoras, como así también el tratamiento adecuado de la violencia laboral, construyendo espacios laborales saludables que redunden en obtener mayor eficacia y eficiencia en la prestación del servicio de justicia.

## **2. MARCO LEGAL: NORMAS NACIONALES, INTERNACIONALES Y PROVINCIALES**

### **2.1 Normas Nacionales**

-Constitución Nacional de la Nación Argentina

-Ley N° 26.485. Decreto reglamentario N° 1011/10" Ley de Protección Integral a las

Mujeres”.

-Ley N° 23.592 Actos Discriminatorios.

## 2.2 Tratados Internacionales

-Declaración Universal de Derechos Humanos

-Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

-Convención Americana sobre derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica).

-Convenio OIT 111 “Convenio sobre discriminación, empleo y ocupación, 1958.

-Convención Internacional sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer.

-Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

-Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

-Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará)

-Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad. Acuerdo año 2012.

## 2.3 Normas Provinciales

-Formosa

Constitución Provincial

Ley N° 1.569/11 adhesión a la Ley Nacional N° 26.485

Ley N° 521 y sus modificaciones. Ley Orgánica del Poder Judicial Reglamento Interno para la Administración de Justicia (RIAJ)

-Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Ley N 1225/2004: Provincia de Buenos Aires Ley N° 13.168/2004, Ley N° 14.040/2009 Decreto N° 2032/2009; Corrientes, Constitución Provincial, reformada en el 2007; Entre Ríos, Ley N° 7.961 Decreto N° 408/10; San Juan, Ley N° 7.039/2008, Ley N° 7.961 Decreto Ley N° 408/10; San

Luis, Ley N° I- 0678 Decreto N° 3.890/2009; Santa Fe, Ley N° 12.434 Decreto N° 1.040/2007; Tucumán, Ley N° 7.232.

### **3. OBJETIVO GENERAL:**

Implementar un Protocolo de actuación para la prevención, difusión, capacitación e intervención en situaciones de violencia laboral dentro del Poder Judicial de la Provincia de Formosa.

### **4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

4.1. Diseñar actividades para la visualización y desnaturalización de la violencia laboral con el objetivo de favorecer un proceso de conocimiento y aprehensión de derechos para un ambiente laboral libre de violencia.

4.2. Establecer canales de comunicación eficientes para difundir los marcos normativos vigentes y el presente Protocolo de actuación.

4.3. Adoptar medidas tendientes a erradicar toda forma de violencia laboral.

## **CAPÍTULO PRIMERO**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **ARTÍCULO 1- ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

El presente Protocolo comprende a los magistrados, funcionarios, personal del escalafón administrativo, técnico y maestranza, cualquiera sea la situación de revista (contratado o planta permanente) de las tres circunscripciones judiciales del Poder Judicial de la Provincia de Formosa.

#### **ARTÍCULO 2- PRINCIPIOS RECTORES.**

##### **Principio de información, autonomía de la voluntad y respeto a la dignidad**

Toda persona que realice una consulta o denuncia, recibirá la información y el asesoramiento necesarios para tomar libremente una decisión, que siempre será tenida en cuenta y respetada asegurando la mayor confidencialidad, evitando cualquier menoscabo a su dignidad. Tampoco cabe la intromisión en aspectos personales que no guardan relación alguna con su ámbito laboral y sea innecesario para el abordaje de los hechos. En todo momento se deberá tener especial cuidado, para no revictimizar a la/s persona/s afectada/s (relatos reiterativos de los hechos de violencia, exposición pública o brindar datos que permitan identificar a la persona; entre otros).

### **ARTÍCULO 3- DEFINICIÓN DE VIOLENCIA LABORAL.**

Es toda acción, omisión o comportamiento de una persona o grupo de personas que atenta, por su repetición y sistematización, 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 y/u hostilidad. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.

Estas situaciones de violencia incluyen las que se desarrollan en cualquier espacio físico dentro del Poder Judicial y/o fuera de él, a través de medios telefónicos, virtuales o redes sociales siempre que guarde relación con la función y/o actividad laboral.

Se puede considerar que una conducta aislada es constitutiva de violencia laboral si resulta intimidatoria, humillante u hostil.

### **ARTÍCULO 4: TIPOS DE VIOLENCIA**

**4.1. Maltrato físico:** Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre la persona o grupo de personas, pudiendo manifestarse como intimidación.

**4.2. Acoso Sexual:** todo acto, conducta y/o manifestación, ya sea de forma verbal, escrita, simbólica o física, con connotación sexual no consentido por quien la recibe.

**4.3. Acoso psicológico:** situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato moral o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo buscando desestabilizarla, aislarla, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral.

**4.4. Violencia Simbólica:** La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones laborales.

**4.5. Discriminación:** en función del género, identidad de género u orientación sexual, edad, religión, nacionalidad, origen étnico, color de piel, capacidades físicas diferentes, problemas de salud, estado civil, conformación familiar, posición económica, ideología u opinión política o gremial, que implique distinción, exclusión,

restricción y/o menoscabo.

## **ARTÍCULO 5- NO ES VIOLENCIA LABORAL**

No se configura la violencia laboral ante conflictos laborales, exigencias organizacionales, estrés laboral y síndrome de agotamiento profesional (Burn out).

**5.1. Conflictos laborales:** son las dificultades en las relaciones interpersonales; las conductas ocasionales o accidentales que resultan de una crispación puntual y diferencias que se crean por reclamos relativos a las condiciones laborales (roces, tensiones, incidentes aislados, reclamos laborales).

**5.2. Exigencias de la organización:** Cambio de puesto de trabajo, de sector o de horario, sea por periodos de mayor exigencia, cuando aumenta el volumen de trabajo o hay retrasos en los mismos, siempre que se respeten la dignidad de la persona y la legislación.

**5.3. Estrés Laboral:** el estrés es una respuesta del organismo en su proceso de adaptación y ajuste a las presiones externas e internas para hacer frente a situaciones nuevas que presentan un nivel de exigencia superior. En el trabajo nos remite a las presiones profesionales que pueden estar originadas por una excesiva carga de trabajo o un elevado nivel de responsabilidad.

**5.4. Síndrome de agotamiento profesional (Burn Out):** Consiste en la evolución del estrés laboral hacia un estado de estrés crónico, es la última fase del estrés. Se caracteriza por un progresivo agotamiento físico y mental. Suele presentarse con mayor frecuencia en los puestos de trabajo relacionados con atención a terceros como docentes, personal sanitario o personas que trabajan en atención al cliente. Los síntomas son muy similares a los asociados con el estrés laboral pero, aumentados en intensidad: cambios en el estado de ánimo (irritabilidad, mal humor, indiferencia hacia los compañeros); desmotivación (pérdida de la ilusión por trabajar); agotamiento mental (la resistencia al estrés es cada vez menor); falta de energía y menor rendimiento; deterioro cognitivo (pérdida de memoria, falta de concentración y mayor dificultad para aprender tareas o habilidades nuevas).

## **ARTÍCULO 6: INDICADORES.**

Son indicadores de situaciones de violencia laboral, entre otros:

**6.1.** Conductas que son limitadoras de la comunicación; que desprestigian a la persona y limitan el contacto social, desacreditan la capacidad personal y profesional y comprometen la salud física y psicológica

- 6.2. Aumento de licencia por enfermedad
- 6.3. Incremento del ausentismo.
- 6.4. Aumento de renunciadas.
- 6.5. Falta de claridad en las directivas laborales.
- 6.6. Dificultad para la integración en las tareas.
- 6.7. Utilización de frases descalificadoras y discriminatorias.
- 6.8. Distribución desigual de recursos técnicos, recursos económicos y recursos humanos.
- 6.9. Formación de subgrupos radicalizados.
- 6.10. Aislamiento social dentro del ámbito laboral.
- 6.11. Quejas reiteradas sobre el trato de los superiores hacia los trabajadores.
- 6.12. Impedimento de acceso a la capacitación.

#### **ARTÍCULO 7: ÓRGANO DE APLICACIÓN**

Créase el OBSERVATORIO EN CUESTIONES DE VIOLENCIA LABORAL, el cual dependerá de la Secretaría de Gobierno del Superior Tribunal de Justicia.

El Observatorio reviste el carácter de organismo preventivo no sancionatorio, orientado a brindar soluciones alternativas y de asesoramiento. Su intervención en situaciones problemáticas que llegan a su conocimiento, tiene por finalidad poner en práctica el abordaje previsto en el presente Protocolo y de ser necesario, dar apoyo a la persona/s damnificada/s. Ello, sin perjuicio de las derivaciones que pudiere realizar en caso de considerar la intervención de otros estratos del Poder Judicial.-

#### **ARTÍCULO 8: RESERVA DE IDENTIDAD.**

Desde el inicio y hasta la finalización del abordaje el Observatorio debe adoptar todos los recaudos necesarios que garanticen la confidencialidad, discrecionalidad y el resguardo absoluto de la identidad de todos los involucrados.

La reserva de la identidad de la persona se debe extender aún después de concluido el abordaje.

#### **ARTÍCULO 9: PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE Y AL TESTIGO.**

Ninguna persona víctima de violencia laboral, denunciante o testigo podrá sufrir perjuicio alguno en su empleo, cuando fuera ocasionado como consecuencia de su denuncia o testimonio.

#### **ARTÍCULO 10: INTEGRACIÓN DEL OBSERVATORIO**

El Observatorio estará integrado por un equipo interdisciplinario, conformado por:

- Uno/a o más Lic. en Psicología con especialización o experiencia en psicología laboral.
- Uno/a o más Lic. en Relaciones Laborales- Recursos Humanos.

### **CAPITULO SEGUNDO**

#### **FUNCIONES DEL OBSERVATORIO.**

##### **ARTICULO 11: FUNCIONES**

El Observatorio tendrá las funciones de prevención, difusión e intervención en los casos de violencia y/o conflicto laboral y seguimiento de los mismos.

##### **ARTICULO 12: PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN**

El Observatorio tendrá a su cargo la tarea de:

**12.1.** Impulsar la realización de charlas, talleres y otras actividades tendientes a sensibilizar y desmitificar patrones y estereotipos que reproducen la violencia laboral.

**12.2.** Realizar tareas de distribución de materiales informativos y educativos relativo a la temática a través del portal interno del sitio web del Poder Judicial y /o folletos.

**12.3.** Realizar encuestas de carácter obligatoria, anual y anónima para determinar el ambiente laboral. En el mes de noviembre el Observatorio acercará por cualquier vía, a cada repartición la encuesta respectiva. Recibida la misma, se distribuirá a todo el personal (incluyendo responsables de áreas, funcionarios y magistrados) con el fin de que se completen y se remitan a través de los medios que se creen al efecto.-

**12.4.** Gestión de equipos de trabajo.

Para cumplir las funciones encomendadas podrá requerir colaboración a las distintas

áreas, oficinas y/o profesionales del Poder Judicial de la Provincia de Formosa.

**CAPITULO TERCERO**  
**PROCEDIMIENTO**  
**ARTICULO 13: ETAPAS**

Las etapas del procedimiento serán:

1. Abordaje
2. Plan de acción
3. Seguimiento

**Artículo 14: ABORDAJE.**

Se podrá acceder al Observatorio para prevención e intervención en casos de violencia laboral de las siguientes formas:

- a) Por presentación espontánea.
- b) Por el portal interno de la página web del Poder Judicial de la Provincia de Formosa.
- c) Por derivación de la Dirección de Recursos Humanos.
- d) Por terceros que tengan conocimiento de la situación y que preste servicios en el Poder Judicial de la Provincia de Formosa.

**14.1. Por presentación espontánea de la persona:** Será entrevistado/a por uno de los miembros del Observatorio quien realizará la primera escucha y en forma conjunta elaborará el formulario orientado.

**14.2 A través del Portal interno de la página web del Poder Judicial:** se habilitará un link en el cual la persona podrá acceder en forma directa y completar el formulario puesto a tales efectos.

En este caso, el Observatorio podrá optar por responder la consulta vía correo electrónico y proponer una entrevista personal, la que podrá ser consentida o rechazada.

**14.3 Por Derivación de la Dirección de Recursos Humanos:** en aquellos casos de ausentismos reiterados, historias clínicas prolongadas y/o algunos de los indicadores



descriptos en este Protocolo, dicha oficina pondrá en conocimiento del formulario e informe escrito de la situación detectada a fin de que el Observatorio desarrolle el procedimiento correspondiente.

**14.4 Por terceras personas** que tengan conocimiento de la situación, que preste servicios en el Poder Judicial de la Provincia de Formosa que de manera directa o indirecta hayan presenciado situaciones de violencia, incluyendo a los representantes de los distintos estamentos del Poder Judicial (Gremio de Empleados, Funcionarios y Magistrados), siempre que pertenezcan al Poder Judicial. Recepcionado la nota en el Observatorio se procederá en virtud de lo dispuesto en el presente Capítulo.

En todos los casos, se podrá ofrecer las pruebas que respalden y/o sustenten sus dichos (mensajes de texto, WhatsApp, llamados telefónicos, etc.).

La entrevista personal deberá realizarse, como máximo dentro de los diez (10) días corridos posteriores a la recepción de la solicitud o consulta, salvo que por razones exclusivas del interesado/a, se fije la entrevista en un plazo superior. La misma será notificada por cualquier medio fehaciente.

Una vez que el Observatorio reciba la denuncia, por cualquier medio habilitado en el presente artículo, los Profesionales de la citada Oficina deberán comunicar inmediatamente a la Secretaría de Gobierno a efectos de que se aplique lo reglamentado en el último párrafo del art. 73 del R.I.A.J

## **ARTÍCULO 15: PLAN DE ACCIÓN**

Inmediatamente después de la primera entrevista o consulta, el Observatorio de acuerdo al contexto, la evaluación realizada y la manifestación de voluntad del consultante emitirá un dictamen que podrá:

**15.1** Proceder al archivo por la insuficiencia de pruebas e indicios. En este supuesto, la medida podrá ser apelada por la persona interesada ante el Superior Tribunal de Justicia, en el plazo de cinco (5) días corridos desde su notificación.

**15.2** Remitir a la autoridad pertinente si se considerar que las conductas descriptas son pasibles de otras sanciones administrativas, sin perjuicio de realizar o ejecutar las acciones descriptas en el presente Protocolo.

**15.3** Realizar acciones para el cese inmediato de la violencia laboral denunciadas, como aconsejar el traslado de la/s persona/s involucrada/s y cualquier otra que estimare pertinente.

Decidida la intervención por el Observatorio, procederá a formular un plan de acción el que, entre otras acciones consistirá en: realizar entrevistas individuales y grupales, visitas a la dependencia del denunciante o consultante.

Esta etapa no podrá tener una duración que exceda los seis (6) meses. Por razones extraordinarias, las que debidamente fundadas serán puestas a consideración y previa autorización del Superior Tribunal de Justicia, podrá prolongarse por igual período.-

## **ARTÍCULO 16: FORMACIÓN DEL LEGAJO**

El Observatorio elaborará un legajo de todas las actuaciones que lleve a cabo, debiendo consignar la siguiente información:

- 16.1.** Datos personales relevante de la persona consultante o denunciante.
- 16.2.** Descripción del motivo de la consulta o de la denuncia.
- 16.3.** Evaluación de la situación.
- 16.4.** Observaciones, sugerencias, estrategias de intervención.
- 16.5.** Plan de acción que se llevará a cabo en relación a las estrategias de intervención diseñadas.

Desde la recepción de la denuncia y la formación del legajo no deberá transcurrir un término mayor a diez (10) días corridos.

## **ARTÍCULO 17: DE LA INTERVENCIÓN EN LA DEPENDENCIA.**

Determinado el plan de acción y previa notificación a la Secretaría de Gobierno, sin perjuicio de otras medidas que pudiera considerar convenientes el Observatorio realizará:

- 17.1.** Encuestas focalizadas (diseñada para tal efecto) que contendrá preguntas abiertas y semiestructuradas, posibilitando la libre expresión y descripción de situaciones.
- 17.2.** Análisis de la información.
- 17.3.** Entrevistas individuales con todos los integrantes de la dependencia.

**17.4.** Llevará a cabo una entrevista con la persona acusada de ejercer violencia laboral, la cual se realizará en un marco de privacidad y prudencia, donde se formularán las medidas conducentes a revertir tal conducta. Se realizará un control mensual de la situación evolutiva o involutiva de la persona, mediante entrevistas reservadas y las que se llevarán a cabo en el ámbito del Observatorio.

**17.5.** Conclusión con un informe final respecto del cumplimiento del plan de acción determinado y nueva evaluación de la situación, estableciendo, en caso de considerarlas necesarias, nuevas líneas de acción.

### **ARTÍCULO 18: SEGUIMIENTO**

Concluida la etapa anterior, se realizará el seguimiento de la dependencia por un plazo, que no podrá ser menor a seis (6) meses ni mayor a un (1) año. Período en el cual, el Observatorio deberá realizar:

**18.1.** Evaluación de resultados dentro de los seis (6) meses con la utilización de encuesta. Concluida esta, procederá al cierre del legajo respectivo.

**18.2.** Comunicación a la Secretaría de Gobierno del cese de su intervención a fin de que tome conocimiento de la conclusión en el abordaje.

### **ARTÍCULO 19: CONTINGENCIAS DEL TRÁMITE**

En cualquier etapa y teniendo a la vista los resultados de la misma y la imposibilidad de superación de los hechos denunciados, el Observatorio podrá dar por concluida su intervención y abordaje dando comunicación inmediata a la Secretaría de Gobierno y por su intermedio al Superior Tribunal de Justicia, con la remisión del legajo respectivo a los efectos que estimen corresponder.-

### **ARTÍCULO 20: DISPOSICION TRANSITORIA**

La Comisión redactora del Protocolo quedará integrada por el lapso de dos (2) años, a partir de la aprobación por parte del Superior Tribunal de Justicia del presente Protocolo, al único efecto de evaluar y/o modificar las pautas establecidas en el presente de acuerdo a los resultados obtenidos.

### **MIEMBROS DE LA COMISIÓN REDACTORA**

Coordinadora (Resolución N° 162/18 (SUP)

**DRA. YANINA FEDULLO –SECRETARIA RELATORA DEL S.T.J.-**

Miembros designados por Resolución N° 162/18 (SUP)

**DRA. VANESA VERDUN**

SECRETARIA DEL EXCMO. TRIBUNAL DE FAMILIA.

**DRA. JULIETA ALUCIN**

SECRETARIA DEL JUZ. DE INSTRUCCIÓN Y CORRECCIONAL N° 4.

**DRA. AIXA AMAD**

SECRETARIA DEL JUZGADO CIVIL Y COMERCIAL N° 5.

**LIC. EN PSICOLOGÍA OLGA BRITZ**

Representante del Colegio de Magistrados y Funcionarios

**DR. HORACIO ROGLAN**

JUEZ DE LA EXCMA. CÁMARA DE APELACIONES EN LO CIVIL Y COMERCIAL.

Representantes de la Asociación de Magistrados, Funcionarios y Profesionales.

**DR. CARLOS ANTONIO VELOTO**

SECRETARIO CONTRAVENCIONAL DEL JUZGADO DE PAZ N° 1.

**LIC. EN TRABAJO SOCIAL MARTA G. PORTILLO**

RESPONSABLE DE LA O.V.I. DEL EXCMO. TRIBUNAL DE FAMILIA.

Representantes de la Asociación Judicial Formosa

**C.P. BASILISA BENÍTEZ –SECRETARIA GENERAL-**

Representantes de la Unión de Empleados de Justicia de la Nación

**SRA. BLANCA AZUCENA DEL VALLE ALMIRÓN –SECRETARIA ADJUNTA DE LA COMISIÓN DIRECTIVA-**