



Poder Judicial de Entre Ríos

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL

PODER JUDICIAL DE ENTRE RÍOS

(Aprob. por Acuerdo General N° 12/21 del 04.05.21, Punto 1°)

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL PODER JUDICIAL DE ENTRE RÍOS

(Aprob. por Acuerdo General N° 12/21 del 04.05.21, Punto 1°)

I.- OBJETO: El presente protocolo tiene por objeto prevenir, promover y garantizar:

- a) La eliminación de la Violencia Laboral en las relaciones y ámbitos de trabajo del Poder Judicial de la Provincia de Entre Ríos.
- b) El derecho de quienes trabajan en el sector a vivir una vida laboral sin violencia;
- c) Las condiciones aptas para sensibilizar, prevenir y erradicar las manifestaciones y hechos de violencia relacionados con la actividad laboral en todas sus expresiones.
- d) La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen las relaciones de poder que generan y dan lugar al desarrollo de situaciones de violencia dentro de los ámbitos y relaciones de trabajo propios del sector.
- e) El acceso a la justicia y la asistencia integral de las personas que padecen violencia en las áreas del poder judicial provincial y su acceso a los servicios especializados de violencia laboral.

II.- SUJETOS COMPRENDIDOS: Queda comprendido todo el personal del Poder Judicial de la provincia de Entre Ríos (Judicatura en cada una de sus Instancias, Ministerio Público de la Defensa y Ministerio Público Fiscal), independientemente de la jerarquía en que se desempeñe y de su carácter permanente o temporario.

El presente reglamento podrá aplicarse concomitante y en lo que no resulte incompatible con los procedimientos que regulan la ley 9671 (violencia laboral), Decr. Ley N° 6902 - Órgánica del Poder Judicial, Ley 10407 (Ley de Ministerios Públicos); y Ley provincial 10.058 (adhesión a la ley 24.685).

III.- CONCEPTO DE VIOLENCIA LABORAL: Se entiende en el presente como Violencia Laboral a las acciones y omisiones de personas o grupos de personas o amenazas de tales actos que, en el ámbito de la relación laboral o en ocasión del ámbito o relación laboral, en el espacio físico y/o virtual, en forma sistemática y recurrente o a través de uno o sucesivos actos, atenten contra la dignidad, la integridad física, sexual, psicológica, moral y/o social de la persona que se desempeña en el ámbito del Poder Judicial, causando daño o siendo susceptible de causarlo. La violencia incluye el acoso, el acoso sexual, el acoso en razón del género, el abuso de poder, los ataques, amenazas, intimidaciones, amedrentamiento, los actos de discriminación, la discriminación en razón del género, el maltrato físico, moral, sindical, psicológico y/o social, y toda otra conducta que produzca menoscabo en una persona que se desempeña en el ámbito judicial.

IV.- TIPOS DE VIOLENCIA: La violencia laboral puede manifestarse de las siguientes formas.

Violencia física: la que se emplea contra el cuerpo de la persona que trabaja produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.

Violencia psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal, que busca degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento laboral, segregación, vigilancia constante, coerción verbal, persecución, insultos, chantaje, ridiculización, o cualquier otro medio que atente contra la dignidad de la persona y que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación. El acoso es la práctica reiterada de hostigamiento hacia una persona o grupo de personas, que se diferencia de un acto de hostigamiento aislado. Según la posición dentro de la jerarquía funcional, el acoso puede ser vertical descendente (cuando proviene de una persona que ocupa un cargo superior y se dirige hacia quien ocupa un puesto subordinado); vertical ascendente (la persona que trabaja en un puesto inferior en jerarquía, que hostiga a quien reviste una categoría superior) u horizontal (acoso entre pares dentro de la jerarquía de la organización).

Acoso sexual: comportamiento de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, no deseado y ofensivo, que se produce en el lugar de trabajo o con motivo del mismo, que hace que la persona destinataria se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Puede presentarse de dos formas:

a) Acoso chantaje, cuando se condiciona a la persona, con fines de obtener de ella comportamientos sexuales, para la consecución de un beneficio laboral o la no provocación de un daño en el trabajo.

b) Ambiente laboral hostil en el que la conducta de connotación sexual da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima dentro del ámbito laboral (espacio físico o virtual), con actos, referencias o situaciones de naturaleza sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Violencia patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la persona que trabaja.

Violencia simbólica: La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos, transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, en el ámbito laboral y en la vida social.

V.- PRINCIPIOS RECTORES/GARANTÍAS Y PRINCIPIOS DE PROCEDIMIENTO:

Asistencia: Durante todo el procedimiento previsto en el presente, las personas involucradas recibirán asesoramiento integral, en un lenguaje sencillo, accesible y no sexista.

Gratuidad: El procedimiento previsto en el presente Protocolo será gratuito para la persona afectada por alguna de las violencias contempladas en el presente.

Confidencialidad: Desde el inicio y hasta la finalización del procedimiento, se deberá garantizar a todas las personas involucradas la confidencialidad de los hechos, la que se extiende aún después de concluido el procedimiento.

Protección a denunciantes y personas testigas: Ninguna persona trabajadora que haya sido víctima de violencia laboral, denunciado las mismas o comparecido como testiga, podrá sufrir perjuicio alguno en su empleo, carrera judicial o en cualquier otro ámbito,

como represalia por su denuncia o testimonio.

Se presume, salvo prueba en contrario, que cualquier alteración en las condiciones de empleo que resulte perjudicial para alguna de las personas mencionadas, obedece a su denuncia o participación en el procedimiento relacionado con la violencia laboral.

No re-victimización: Se brindará a las personas un tratamiento acorde a su condición de vulnerabilidad, se implementará una escucha activa orientándola respecto a sus derechos y el procedimiento, utilizando un lenguaje claro, sencillo, no sexista y accesible. Se procurará que una persona denunciante realice reiteración innecesaria de los hechos que denuncie, a fin de evitarle sufrimiento.

Celeridad: En la atención a consultas y en el trámite de denuncias, este principio debe imperar para tutelar los derechos vulnerados, procurando en el menor tiempo posible su restablecimiento, así como su pronta conclusión, para el resguardo de las personas involucradas.

Oficiosidad: Se promoverá una intervención activa de quienes tienen a su cargo la tramitación de las consultas y denuncias, poniendo sobre estas personas la carga de instar el trámite tendiente a una protección adecuada de las personas en situación de vulnerabilidad.

Acceso limitado al expediente: Por el principio de reserva, el acceso al expediente que se tramite se encuentra limitado a las personas que integran el organismo que interviene, a las partes, a sus representantes, a las personas auxiliares designadas y a profesionales de ETI que intervengan. Por lo tanto sólo se brindará información a quien acredite interés legítimo.

Tutela efectiva: Garantizar el derecho a la jurisdicción administrativa, a los procedimientos adecuados y a los medios ejecutorios eficaces, teniendo en cuenta especialmente la condición de vulnerabilidad de la persona afectada.

Inmediación: Promover el contacto directo de quien debe administrar el procedimiento con las personas en situación de violencia.

Buena fe y lealtad procesal: Evitar conductas de las partes del proceso, que generen nuevos hechos de violencia.

Oralidad: La denuncia podrá ser verbal o escrita, garantizando, quienes intervienen como responsables del procedimiento, una escucha activa.

Derecho de defensa: La persona respecto de la cual se efectúe un requerimiento por conflictiva o violencia laboral tiene derecho ser informada de los hechos y a participar en el procedimiento regulado en la presente, por sí o asistida por profesional de la abogacía de su confianza, o consultor técnico.

VI.- ÓRGANOS DE APLICACIÓN: Las autoridades y profesionales que intervengan deberán contar con formación en los enfoques de derechos humanos, género, interseccionalidad y violencia laboral. Quedará automáticamente invalidada para formar parte de los órganos de aplicación aquella persona que, habiendo sido denunciada en razón de VL, haya sido pasible de medidas dictadas en su contra. También quedará exceptuada de intervenir en

casos particulares, cuando le comprendan las generales de la ley y/o alguna de las causales de incompatibilidad de la magistratura.

1- Equipo Técnico Interdisciplinario de VL: integrado por un/a profesional de la Medicina con especialización en Medicina del Trabajo, de Psicología, de Psiquiatría, de Trabajo Social, de la Abogacía; con capacitación en violencia laboral, derechos humanos, género e interseccionalidad. Rendirán concurso conforme a la reglamentación vigente para ETIs en el STJER.

Los ETIs se conformarán por sorteo, cruzados entre jurisdicciones cuando proceda, y donde se prevean las relaciones afectivas que quedan fuera de las generales de la ley como causal de apartamiento.

2- Comisión evaluadora de VL: integrada por una persona titular y una suplente que representen a: STJER, Ministerio Público Fiscal, Ministerio Público de la Defensa, un representante de la magistratura o el funcionariado y un representante de la planta de personal. Trabajarán de manera ad-honorem y se renovarán cada dos años. Ninguna persona podrá integrar la comisión por más de dos periodos de manera consecutiva.

VII.- PROCEDIMIENTO de VL: El procedimiento a llevarse adelante ante las denuncias o presentaciones previstas en el presente será urgente, conforme a los principios establecidos. El procedimiento concreto, hasta su conclusión, no podrá extenderse más de sesenta (60) días corridos, los que sólo -por circunstancias debidamente fundadas- podrán ampliarse hasta treinta (30) días corridos más.

Cuando una persona realiza una consulta en dicha área referida a una situación de VL o conflicto laboral, debe ser informada sobre sus derechos y el siguiente procedimiento:

1) Denuncia:

1.1) Podrá ser realizada por:

a- la persona afectada.

b- personas u organismos con conocimiento de los hechos, que integren el Poder Judicial o las asociaciones que les representen.

1.2) Denuncia forma:

En la Oficina de Sumarios, dependiente de la Secretaría de Superintendencia N° 2 del STJ, bajo la supervisión y seguimiento de la Sala N° 3 del Trabajo del STJ, existirá un área de recepción de situaciones de VL o conflicto laboral, pudiendo recibir consultas, denuncias, requerimientos o informes de situaciones que se encuentren comprendidas en el objeto de este protocolo.

La presentación puede ser efectuada a elección de la persona o grupo a través de la plantilla electrónica, o de modo presencial, solicitando turno a la Oficina de Sumarios, el que deberá fijarse dentro del plazo de 48 hs. hábiles, debiendo abreviarse los plazos conforme el riesgo y la urgencia amerite.

En caso de presencialidad podrá interesar que al momento de la recepción de la denuncia se encuentre presente un/a integrante de la Comisión que no pertenezca al ámbito laboral de ninguna de las partes involucradas. La fecha de la entrevista se comunicará al ETI de VL, para el caso de que si se encuentra disponible, pueda comparecer a la misma y practicar simultáneamente la entrevista y/o una primera aproximación con la persona denunciante.

Cuando la denuncia es efectuada por una persona/organismo que tiene conocimiento del

hecho, una vez comunicados ellos, se citará a la persona en situación de violencia a efectos de asesorarla respecto a sus derechos y al procedimiento para tutelarlos y/o restablecer los que pudieren hallarse vulnerados. En la misma, la persona en situación de violencia expresará su voluntad de continuar o no con el proceso.

Podrá participar de dicha entrevista el ETI de VL.

2) Intervención del E.T.I. de VL: Recibida la presentación de violencia o conflicto laboral se dará intervención al ETI de VL, a los fines de fijar la entrevista a la víctima y a las personas del entorno laboral que pudiesen aportar elementos de interés, en un plazo no mayor a 48 horas de puesta en conocimiento. Según las circunstancias del caso y de no mediar cuestiones de gravedad y urgencia, el ETI podrá entrevistar a todas las partes involucradas en la situación denunciada a los fines de la realización del informe que elevará a la CMVL.

Deberá practicar un informe fundado dentro de las 72 horas de concretadas las entrevistas,

respecto a la situación que motivó la denuncia, la existencia de riesgo, medidas a adoptar y un plan de acción para intervenir, pudiendo solicitar el ETI una prórroga para emitirlo, invocando una causa justificada. Dicho informe será remitido a la Comisión Evaluadora de VL (CEVL).

El equipo interdisciplinario estará disponible, según criterio de la superioridad, para la implementación de las medidas que se dispongan mediante un abordaje integral, el cual consistirá en un conjunto de acciones que le ofrezcan a la persona afectada seguridad, confianza y protección. Por su naturaleza, son de carácter secuencial, están relacionadas entre sí y responden de manera integral a las necesidades psicofísicas, sociales y jurídicas de la damnificada con miras a contener y abordar los efectos de la experiencia traumática en el contexto laboral y lograr su restablecimiento.

Por su parte, estas acciones deben estar integradas en tres esquemas:

- Respuesta inmediata
- Seguimiento
- Acompañamiento

Respuesta inmediata: implica el conjunto de acciones que se deben proporcionar desde el momento en que la persona afectada tiene el primer contacto con la institución: su misión es contener la situación de crisis y salvaguardar la integridad psicofísica y emocional de la presentante.

Seguimiento: realizará un seguimiento articulado con las áreas correspondientes con la finalidad de supervisar la perspectiva de género en cada instancia. Al mismo tiempo dará a conocer los avances del proceso a la víctima y garantizará la eventual participación en los actos que se requieran. De este modo se permitirá que la víctima ejerza el derecho a participar en el proceso y se garantizará el efectivo acceso a la justicia. Asimismo, la voluntad de la víctima será informada con la suficiente antelación al órgano encargado de la investigación para ser valorada oportunamente.

Acompañamiento: esta es una acción que se inicia una vez resuelto el estado de crisis y su objetivo es orientar, acompañar, asesorar e informar a la damnificada de todos los movimientos del sumario/causa.

3) Evaluación y decisión de la Comisión Evaluadora de VL (CEVL):

Elaborado el primer informe del ETI de VL (con escucha a la parte informante o denunciante), la CEVL podrá:

- Proponer el archivo de las actuaciones por considerar que los hechos puestos en conocimiento no encuadran en los supuestos del presente protocolo.

- elevar a la superioridad dentro del plazo máximo de 72 horas, cuando la urgencia lo amerite, un dictamen fundado con sugerencias de medidas a implementar, con el objetivo de proteger a la parte vulnerable. Estas medidas no podrán incluir acciones contra la persona denunciada ya que la misma aún no ha tomado conocimiento ni ha sido escuchada.
- excepcionalmente, en caso de gravedad y urgencia que impliquen alto riesgo psicofísico para la persona afectada, podrá sugerirse y disponerse por Presidencia del Alto Cuerpo la adopción de medidas de tutela anticipada, notificándose, una vez impuestas las mismas a la persona denunciada en el plazo de 24 hs.. Idéntica medida podrán tomar los titulares de los Ministerios Públicos.

Posteriormente, en un plazo de 3 días hábiles se requerirá a la Oficina de Sumarios la puesta en conocimiento a la parte denunciada de los hechos que se le atribuyen y las conclusiones de la primera intervención del ETI. En esa notificación se le informará asimismo la fecha de su entrevista con el ETI. Dejándose constancia por escrito.

El objetivo de la entrevista del ETI con la persona denunciada es exclusivamente de carácter técnico, es decir que no se valorarán hechos sino riesgos y posibles estrategias de superación. Como consecuencia de ello, cualquier planteo de la persona denunciada que tenga por finalidad la producción de pruebas deberá serlo en la instancia pertinente ante la superioridad.

En el informe del ETI no podrá consignarse lo manifestado en la entrevista por el denunciado, que tendrá carácter confidencial y no podrá utilizarse para formular acusación en su contra.

Con todos los informes del ETI, la CEVL elevará a la superioridad - Presidente el STJER, Defensor General, Procurador General - a la mayor brevedad posible y dentro del plazo máximo de 72 hs., un dictamen fundado con sugerencias de medidas a implementar. El dictamen deberá remitirse con copia del legajo o vinculando el mismo si fuere digital.

Las medidas tendrán como objetivo la promoción de climas laborales saludables y el cese de actos de violencia y/o discriminación que seguidamente en carácter enunciativo se mencionan, pudiendo sugerirse otras, desde el inicio del proceso y en cualquier etapa del mismo, siempre que no impliquen sanciones disciplinarias reservadas al organismo de dependencia del PJ. Estas medidas pueden consistir en:

1) Prohibición de realizar actos molestos o perturbadores por cualquier medio hacia las personas afectadas en la situación.

2) Prohibición de realización de expresiones públicas referidas a la situación que le involucra.

3) Asistencia a talleres y/o capacitaciones vinculados a la conflictiva que se observe (ej gestión, clima laboral, género, etc) y/o talleres de violencia, género, interseccionalidad.

4) Sugerencia de realización de tratamientos psicológicos y/o psiquiátricos.

5) Separación física entre las partes, de manera transitoria y hasta su confirmación por la superioridad y/o traslado transitorio de la persona victimizada cuando ella así lo solicite y sea factible.

6) si se considera que las conductas descriptas en los informes son pasibles de otras sanciones administrativas de tipo disciplinario, se harán saber a la superioridad. Ésta considerará las siguientes:

- Referido a la persona denunciada: separación de espacios físicos, suspensión temporal en caso de riesgo y/o afectación en la salud integral de las personas involucradas o cuando su presencia pueda causar un mayor agravio a la víctima, cuando pueda entorpecer el trámite de denuncia y/o la eventual investigación del caso.
- Prórroga de las medidas urgentes autorizadas a adoptar a la CVL

- Talleres sobre clima laboral, gestión laboral o trabajo en equipo.
- Toda otra medida que se estime adecuada para prevenir y/o remover situaciones de violencia o superar la situación de conflicto que no encuadre en el concepto de violencia.

4) Recurso: Cualquiera de las partes podrá recurrir las medidas dispuestas por la Superioridad en el plazo de 3 días hábiles de notificada, expresando los fundamentos para ello. La superioridad deberá expedirse en un plazo que no supere los 10 días. El recurso contra resoluciones que dictan medidas preventivas o de tutela se ordenarán con efecto devolutivo. Cuando lo sea contra resoluciones que dispongan la interrupción o el cese de medidas se concederá con efecto suspensivo.

5) Superioridad: En caso de que las partes dependan de diferente superioridad el proceso será resuelto por un cuerpo en el que todas ellas se encuentren representadas.

6) Caducidad: La caducidad de la acción se producirá a los 2 (dos) años.-

7) Archivo: procederá cuando no existan elementos que indiquen una situación de riesgo para las personas involucradas que encuadren en una situación de violencia laboral. En este supuesto la medida podrá ser recurrida de modo fundado por las personas interesadas ante la superioridad dentro del plazo de 3 días hábiles.

VIII.- DETERMINACIÓN DE LAS SANCIONES POR LA SUPERIORIDAD: El órgano decisor, conforme los Reglamentos Disciplinarios vigentes, impondrá la sanción disciplinaria que corresponda de acuerdo a las circunstancias del caso.

IX.- ESTADÍSTICAS: Los procesos que se inicien en la Oficina de Sumarios, serán registrados en REJUCAV, con fines estadísticos, pudiendo sólo ser utilizados como herramienta de consulta de antecedentes por todo aquel que acredite interés legítimo. La estadística es una herramienta para la tarea de la Comisión evaluadora de VL y para el PJ en procura del respaldo de políticas judiciales llevadas a cabo internamente en la temática.

Se llevará registro de las consultas efectuadas por personas involucradas, en los casos en que no se hayan formalizado denuncias, al solo efecto estadístico.

X.- LEGAJO: La Oficina de Sumarios llevará un legajo de todas las actuaciones que tenga a su cargo, el mismo incluirá los datos personales de las partes involucradas y de las consultantes.

Se incluirá en el legajo el formulario de denuncia, el informe del ETI, las resoluciones que dicte la CVL y la superioridad (STJ, MPF, MPD). El legajo es de confección simultánea a las etapas del proceso.

XI.- CALIFICACIONES: Desde la interposición de la denuncia hasta el período que determine el órgano que la resuelva, la persona denunciante no podrá ser calificada por la persona denunciada.

Del mismo modo, la persona denunciante no podrá calificar a la persona denunciada.

Concluidos los procesos, independientemente de su resultado, se mantendrán las restricciones mencionadas por el plazo de dos años. Tal calificación deberá ser concretada por la persona subrogante legal o la superioridad.

XII.- DISPOSICIONES TRANSITORIAS: El presente protocolo se revisará de manera obligatoria anualmente por la Comisión redactora, al único efecto de evaluar y/o proponer modificaciones del presente a la superioridad.

Se incluirá en los Legajos de quienes integran la Comisión redactora su participación en el presente.