



Acordada: 00000816/20

En San Miguel de Tucumán, a 2 de  
Septiembre de dos mil veinte, reunidos  
los señores Jueces de la Excm. Corte  
Suprema de Justicia que suscriben, y  
VISTO:

Las actuaciones de Superintendencia N° 25469/19; y

CONSIDERANDO:

Que esta Corte Suprema de Justicia estima necesario adoptar una política  
institucional para prevenir y erradicar las situaciones de violencia laboral en el  
ámbito del

Poder Judicial, entendiendo que es su deber como cabeza de uno de los  
poderes del Estado

llevar a cabo acciones positivas con ese firme propósito.

En razón de ello, se ha elaborado el "Protocolo para la Prevención e  
Intervención en Situaciones de Violencia Laboral con Perspectiva de Género  
en el

ámbito de todas las oficinas jurisdiccionales y de las no jurisdiccionales de la  
Corte

Suprema de Justicia de Tucumán”

Dicho Protocolo prevé la creación de dos espacios institucionales: la Oficina  
de

Clima Laboral y la Comisión de estudio de denuncias sobre Situaciones de  
Violencia Laboral

con Perspectiva de género, y una serie de reglas que servirán para atender  
dichas

denuncias desde esa perspectiva.

Que la implementación del Protocolo significará un avance en el  
cumplimiento

de lo establecido en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo  
(OIT) N°190,

en donde se menciona que cada Estado "tiene la enorme responsabilidad de  
promover un

entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso (...)".

Asimismo, favorecerá

la disminución de la existencia de conflictos laborales que impactan  
negativamente en el

desarrollo de las tareas que realizan los y las agentes, lo que suele repercutir  
en la

productividad y el nivel de ausentismo.

Por ello, y en uso de las facultades conferidas por el art.13 de la Ley Orgánica  
del Poder Judicial;

ACORDARON:

I.- APROBAR el texto del “Protocolo para la Prevención e Intervención en  
Situaciones de Violencia Laboral con Perspectiva de Género en el ámbito de  
todas las

oficinas jurisdiccionales y de las no jurisdiccionales de la Corte Suprema de  
Justicia

de Tucumán” que como Anexo I forma parte integrante de la presente.

II.- CREAR la Comisión de estudio de denuncias sobre "Situaciones de  
Violencia Laboral con Perspectiva de Género”, que estará conformada por una  
persona

representante de la Asociación de Magistrados de Tucumán, una persona representante del Centro de Funcionarios, la responsable de la Oficina de la Mujer, la responsable de la Oficina de Derechos Humanos y Justicia, y una persona representante de cada uno de los Gremios reconocidos por el Poder Judicial.

III.- CREAR en la Secretaría de Superintendencia de la Corte Suprema de Justicia la Oficina de Clima Laboral que coordine la recepción de las denuncias y su tramitación conforme el Protocolo adjunto.

IV.- COMUNIQUESE.

Con lo que terminó, firmándose por ante mí, doy fe.

Claudia Beatriz Sbdar

Antonio Daniel Estofán Daniel Oscar Posse  
(con firma digital)

Daniel Leiva Eleonora Rodríguez Campos

Ante mí:  
as María Gabriela Blanco

#### ANEXO I

“Protocolo para la Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia Laboral con Perspectiva de Género en el ámbito de todas las oficinas jurisdiccionales y de las no jurisdiccionales de la Corte Suprema de Justicia de Tucumán”

Artículo 1. Objeto.

El objeto del protocolo es prevenir y erradicar la violencia en el ámbito laboral y

garantizar un ambiente libre de discriminación por razones de género, identidad de género,

orientación sexual, clase, etnia, nacionalidad, religión, enfrentar alguna discapacidad –

permanente o temporal –, razones políticas y/o sindicales o de cualquier otro tipo en el

ámbito de las oficinas jurisdiccionales y oficinas no jurisdiccionales que dependan de esta

Corte Suprema de Justicia de Tucumán.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo es aplicable a las relaciones entre personal que preste funciones en las distintas dependencias arriba indicadas, quedando comprendido todo el

personal sin importar la jerarquía que tenga o el estamento que integre.

Artículo 3. Creación de la Oficina de Clima Laboral.

Se crea la Oficina de Clima Laboral que tendrá a su cargo promover acciones de

sensibilización, concientización, difusión y capacitación para prevenir la violencia y el acoso laboral y garantizar el respeto, la igualdad y la equidad en el ámbito de las dependencias de la Corte Suprema de Justicia de Tucumán.

El plan de trabajo anual que esta Oficina trace podrá ser ejecutado con la colaboración y asistencia de Oficinas pre-existentes o por crearse que sean pertinentes.

Esta Oficina tendrá además la tarea de:

1. confeccionar estadísticas y análisis de los casos que se denuncien;
2. realizar sugerencias de reformas institucionales y medidas de prevención a fin de erradicar

la violencia laboral del ámbito judicial.

3. conformar y presidir una Comisión de estudio y seguimiento de denuncias sobre

“Situaciones de Violencia Laboral con Perspectiva de Género” en el ámbito antes mencionado.

Artículo 4. Creación de la Comisión de estudio y seguimiento de denuncias sobre

“Situaciones de Violencia Laboral con Perspectiva de Género”.

Bajo la órbita de la Oficina de Clima Laboral se constituirá una Comisión de estudio y

seguimiento de denuncias sobre “Situaciones de Violencia Laboral con Perspectiva de

Género” cuya composición será: una persona representante de la Asociación de Magistrados

de Tucumán, una persona representante del Centro de Funcionarios, la responsable de la

Oficina de la Mujer, la responsable de la Oficina de Derechos Humanos y Justicia, y una

persona representante de cada uno de los Gremios reconocidos por el Poder Judicial.

Será requisito esencial que quienes la conforman revistan alguna formación en perspectiva de género o se comprometan a recibirla.

Serán funciones de la mencionada Comisión:

1. Participar en la tramitación de presentaciones y denuncias en los términos detallados por los procedimientos previstos en el presente Protocolo.

2. Elaborar informes escritos, fundados y rubricados por las personas miembros,

donde – según el caso – conste la evaluación de riesgo y las eventuales acciones

que resulte conveniente instrumentar.

3. Aportar, sugerir y avalar aquellas medidas de prevención a fin de erradicar la

violencia en el ámbito del Poder Judicial que proponga la Oficina de Clima Laboral

y su plan de trabajo anual.

4. Colaborar en todo lo que fuera necesario para las campañas y cursos para la prevención de la violencia laboral, así como en la difusión del presente Protocolo.

Quedará automáticamente excluida para formar parte del procedimiento, aquella persona

miembro de esta Comisión que resulte denunciada por alguno de los supuestos previstos en

este cuerpo.

Si bien en un primer momento el tratamiento de la denuncia será encriptado, cuando

se develasen las identidades de las personas implicadas o sea evidente la identidad por otros datos, aquellos miembros que cuenten con relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta con las personas denunciantes o denunciadas serán exceptuadas de intervenir.

Artículo 5. Definición de violencia laboral.

Se entiende por violencia laboral a las acciones y omisiones de personas o grupos de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en el espacio físico y/o virtual, en forma sistemática y recurrente, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de una persona mediante acoso sexual, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, trato discriminatorio, maltrato verbal, físico, moral, sindical, psicológico y/o social.

Se considera agravante cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica u otra condición análoga”.

La realización de cualquier conducta de este tipo se considera una falta al deber de cualquier agente público en los términos de lo establecido por el artículo 29 inc. 5 y/o 6 de la Ley 5473.

Artículo 6. Tipos de violencia.

Se considera una forma de falta de decoro y dignidad a los efectos del sumario administrativo cualquiera de las conductas detalladas a continuación.

Agresión física: toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre la persona o cualquier forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física. Se entenderá por agresión física el peligro potencial o el riesgo a que se produzca un daño concreto.

Acoso y/o agresión sexual: todo comentario reiterado o conducta de connotación sexual que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos, que impliquen amenazas para anular, vencer o evitar su voluntad de oponerse, coerción, uso de la fuerza o intimidación, acoso o abuso sexual, o todo supuesto en el que no pudo consentir libremente”. Puede manifestarse por contactos físicos innecesarios, insinuaciones molestas, insistencia para una actividad social fuera

del lugar de trabajo, exhibición de fotos abiertamente sugestivas o pornográficas y/o la coacción para las relaciones sexuales.

Acoso moral o psicológico: todo maltrato moral o verbal, alterno o continuado, recurrente y/o sostenido en el tiempo sobre una persona que busque desestabilizarla, aislarla, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarla y así eliminarla progresivamente del lugar que ocupa. También se entenderá por acoso moral o psicológico al que causa o intenta causar un daño emocional y una perturbación del pleno desarrollo personal o el que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso,

hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento. Incluye además la culpabilización, la vigilancia constante, la exigencia de obediencia, la sumisión, la coerción verbal, la persecución, el insulto, el abandono, el chantaje, la ridiculización, la limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a la salud psicológica y a

la autodeterminación de la persona.

Hechos de connotación sexista/ violencia simbólica: toda conducta, acción y/o comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su identidad de género, orientación sexual, que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad psicológica o la seguridad personal. Asimismo, la que a

través de patrones estereotipados, mensajes y valores, transmita y reproduzca dominación y desigualdad en las relaciones laborales.

Artículo 7. Principios rectores.

Los principios que deben regir todo lo relacionado con la aplicación del siguiente

protocolo son:

Asistencia: la persona denunciante recibirá, durante todo el procedimiento, asesoramiento integral a través de la Oficina de Clima Laboral en un primer momento y de las Oficinas de la Mujer y de Derechos Humanos y Justicia –en especial aunque no exclusivamente – mientras dure la tramitación de la denuncia.

2. Gratuidad: el procedimiento previsto en el presente Protocolo será gratuito para la persona afectada por alguno de los tipos de violencia contemplados en este Protocolo.

3. Reserva de Identidad: desde el inicio y hasta la finalización del procedimiento, se deberá garantizar a la persona denunciante el mayor nivel de confidencialidad posible sobre los hechos y el resguardo absoluto de su identidad, así como de las demás personas involucradas – inclusive de los/as testigos –. La reserva de la identidad de la persona damnificada se extiende aún después de concluido el procedimiento.

4. Protección a denunciantes y testigos: ninguna persona trabajadora que haya sido víctima de violencia laboral, que haya denunciado las mismas o haya comparecido como testigo, podrá sufrir perjuicio alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito, cuando el mismo le fuera ocasionado como represalia por su denuncia o testimonio.

Se presume, salvo prueba en contrario, que cualquier alteración de las condiciones de empleo que resulte perjudicial para la persona afectada, obedece a su denuncia o participación en el procedimiento relacionado con la violencia laboral, cuando dicha alteración ocurre dentro de los seis (6) meses subsiguientes a su denuncia o participación.

5. No re-victimización: se evitará que una persona denunciante realice reiteración innecesaria de los hechos que denuncie, a fin de evitarle sufrimiento.

Artículo 8. Procedimiento denuncia.

El procedimiento a llevarse adelante ante las denuncias previstas en este Protocolo

será urgente, debiendo contemplarse los principios del artículo 7.

La persona podrá denunciar la existencia de acciones o situaciones de violencia

laboral ante la Oficina de Clima Laboral (OCL) por escrito, telefónicamente o a

través de una dirección de correo electrónico, en los dos últimos casos deberá ratificarlo dentro de las 48 horas por escrito o personalmente. También se pondrá a disposición un mail institucional o un formulario web en donde consultar de manera anónima.

En caso de ser anónima la presentación, la OCL le solicitará una entrevista y dará garantía de confidencialidad. De no aceptar se tendrá en cuenta la consulta sólo a los fines estadísticos.

En caso de estar identificadas las personas afectadas, se procederá a hacer un análisis de los hechos relatados.

Si de este análisis surgieran elementos que hagan suponer su veracidad y que se encuentren alcanzados por las definiciones brindadas de violencia laboral, se

procederá a la encriptación de los nombres de las personas implicadas, como así también de aquellos datos que pudieran ayudar a su identificación. Si fuera necesario recabar más datos, se procurará un encuentro con la persona en un contexto de garantía de confidencialidad.

Con la denuncia ya sin nombres, se pondrá en consideración de la Comisión que deberá decidir sobre si se está frente a hechos de posible violencia laboral en alguna de sus modalidades. Se solicitará a la vez que se determine frente a qué tipo de violencia se está y que sanciones de las reconocidas en la ley 5473 deben recaer de confirmarse la situación.

Sobre el resultado de esta gestión, la Oficina de Clima Laboral le informará a la

persona denunciante esta primera opinión y las posibilidades de acción en consecuencia: iniciar un sumario administrativo, que será tramitado conforme las reglas preexistentes y/o denunciar penalmente si fuera una conducta abarcada en algún tipo penal.

Si la persona no quiere denunciar formalmente, podrá resignar la confidencialidad y optar por ser escuchada por la Oficina de Clima Laboral y la

Comisión y analizar alternativas de conclusión de este tipo de situaciones. La Comisión, entonces, podrá sugerir mantener una entrevista con la persona acusada a los efectos de informar sobre la existencia de esta situación y acordar puntos de solución.

En todos los casos, y aun sin conocer la identidad de las personas implicadas, la Comisión podrá sugerir que la Oficina de Clima Laboral comunique al superior jerárquico de la persona denunciante la presunta comisión de un hecho contemplado por este Protocolo, salvo que fuere éste quien lo hubiere cometido, en cuyo caso debe informarlo al/la funcionario/a superior al/la denunciado/a. La Oficina de Clima Laboral se pondrá a disposición de esta autoridad para analizar la adopción de una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

Si la persona acepta realizar formalmente la denuncia, el relato, ahora con los nombres, se presentará como actuación administrativa ante la Comisión. En base a esto, se conformará la eventual excusación de algunos miembros de la Comisión.

Entrevista: la comisión fijará una entrevista personal con la persona denunciante en un plazo breve, adecuado incluso a situaciones urgentes.

Luego, procederá a realizar un análisis detallado de los hechos y analizará la entidad de los mismos.

Ante la existencia de supuestos contemplados en el artículo 6, la Comisión convocará a la persona contra la cual se ha realizado la denuncia, para una entrevista confidencial. El fin de la entrevista será comunicarle la existencia de

una denuncia, que efectúe las alegaciones que considere oportunas e informarle las posibles sanciones en caso de comprobarse la denuncia. Podrán intervenir testigos propuestos.

Una vez escuchadas las partes, la Comisión deberá resolver. En su dictamen

podrá: a) solicitar a la Dirección de Recursos Humanos las medidas precautorias que con acuerdo de la Oficina de Clima Laboral considere, las que deberán materializarse con una especial preocupación de mantener en el nivel más alto la confidencialidad del trámite, b) elaborar un informe de evaluación de riesgos sobre las circunstancias del caso y c) dar intervención a la Secretaría de Superintendencia, para que de corresponder se proceda a la instrucción de un sumario administrativo.

Artículo 10. Difusión.

El presente Protocolo será notificado ampliamente junto a un “Manual de Buenas Prácticas” para otros operadores externos del Poder Judicial a fin de que toda la comunidad tome conocimiento de que la Corte Suprema de Justicia de Tucumán ha avanzado hacia un ámbito laboral libre de violencias.

Artículo 11. De forma.

14075-00000816