

**SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA PROVINCIA DE RÍO NEGRO**  
**ACORDADA N° 32/2021**

**Texto Ordenado por Acordada 44/2021 - Noviembre 2021**

**Referencia Normativa:**

**Anexo I** sustituido por Anexo I Ac. 44/2021 (art. 1).

En la Ciudad de Viedma, Capital de la Provincia de Río Negro, a los **11 días del mes de agosto del año dos mil veintiuno**, se reúnen las señoras Juezas, los señores Jueces del Superior Tribunal de Justicia y el Señor Procurador General;

**CONSIDERANDO:**

Que con la sanción de la Ley 27.580 (B.O. N° 34541, 15/12/2020), el Estado argentino aprobó el Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, adoptado el 21 de junio de 2019 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que en igual fecha adoptó la Recomendación Complementaria 206 sobre la Violencia y el Acoso.

Que en tales documentos internacionales se reconoce expresamente el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón del género y la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano.

Que asimismo, no solamente se acuerda que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social, sino también que tales flagelos afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar del trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad, como asimismo, la calidad de los servicios públicos y privados.

Que en sintonía con la protección reconocida en otros tratados internacionales sobre derechos humanos aprobados por la República Argentina -algunos con jerarquía constitucional- y en diversas leyes nacionales y provinciales, el Convenio OIT 190 define que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos y resultan, por ello, inaceptables e incompatibles con el trabajo decente, siendo expresa en tal sentido la voluntad de la Comunidad Internacional en cuanto

que tales prácticas no son toleradas y deben erradicarse, con la consecuente obligación en cabeza de todos los actores del mundo del trabajo de abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos.

Que puntualmente, la adopción del citado Convenio requiere que los Gobiernos se doten de una legislación que adopte un enfoque inclusivo e integrado que a más de tener en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros (como por ejemplo, quienes usen de un servicio público) cuando proceda. Allí mismo se enumeran, entre otras acciones, las siguientes: prohibir legalmente la violencia y el acoso; velar porque las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso; adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso; velar porque las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo; prever sanciones; garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso; desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y formación, sensibilización, etc. (cf. artículo 4.2, Convenio OIT 190).

Que entonces, habiendo sido asumida por el Estado Nacional la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas -en los términos de la redacción internacional-, deviene ineludible el abordaje de dicha problemática en el ámbito de nuestro Poder Judicial Provincial, destacando la función social del mismo con relación al cumplimiento de las normas y considerando, asimismo, que el Superior Tribunal de Justicia de Río Negro ha venido reafirmando, en el ámbito disciplinario y respecto de quienes prestan servicios en este Poder, cualquiera sea el escalafón y/o grado de jerarquía del cargo, que existe una obligación de exhibir en todo momento y frente a todos los interlocutores, un trato digno de quien desempeña una función pública de tan alta importancia, como lo es el servicio de justicia (cf. Resolución 382/21-STJ).

Que de tal modo, se advierte que resulta preciso y oportuno reflexionar sobre la propia cultura organizacional y las prácticas de vinculación en el trabajo, con el objetivo de erradicar aquellas que no se correspondan con una cultura basada en el respeto, la igualdad de género y la dignidad humana, procurando adecuar el andamiaje institucional a los referidos valores y contribuir al bienestar integral de todas las personas que se desempeñan en el Poder Judicial de Río Negro, o de algún modo se vinculan con el servicio de justicia.

Que así, tomando como antecedentes los Protocolos aprobados por los Superiores

Tribunales de Justicia de otras Provincias, como también otros existentes en distintos organismos de la Administración Pública Nacional, desde la Oficina de Derechos Humanos y Género, en conjunto con la Auditoría General Judicial, la Gerencia de Gestión Humana y su área de Atención al Cliente Interno y de Clima Laboral y la Secretaría de Gestión y Acceso a Justicia, en el marco de la Planificación Estratégica, se ha trabajado en la elaboración y redacción del presente Protocolo, como una primera herramienta institucional para la prevención y protección frente a la violencia laboral y el acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón del género, en el ámbito de las relaciones de trabajo que se desarrollan en el Poder Judicial de Río Negro.

Que dicho trabajo partió de la premisa de considerar, en línea con los aludidos instrumentos internacionales, que la violencia laboral comporta una cuestión de Derechos Humanos que puede afectar tanto a quienes se desempeñan en este Poder del Estado provincial, o bien a quienes acuden al mismo como auxiliares de justicia o público en general, proyectando sus efectos -incluso- sobre la propia organización y en la calidad del servicio que en definitiva se presta a la comunidad. Por tal motivo, se entiende que su abordaje no debe quedar librado al exclusivo manejo de fuerzas entre las personas involucradas ni al empoderamiento de cada una de ellas, constituyendo un compromiso institucional ineludible el de prevenir y erradicar aquellos comportamientos que no se correspondan con el respeto interpersonal que debe informar la prestación del servicio de justicia en todos los organismos e instancias.

Que a su vez, en el diseño del Protocolo propuesto se toma en cuenta que otras formas de violencia que no necesariamente se manifiestan en el ámbito laboral, como ser la violencia doméstica y/o las distintas formas de violencia contra las mujeres, pueden tener incidencia indirecta en las condiciones en que se desarrolla el trabajo (afectando, por ejemplo, el clima laboral, el rendimiento de los agentes, entre otros factores), por lo que además resulta menester arbitrar los mecanismos con que se cuente para mitigar las consecuencias desfavorables que las mismas acarrear tanto para las personas como para la organización.

Que así pues, para la consecución de tales objetivos, el Protocolo cuenta con un capítulo destinado a las acciones de prevención, apuntadas a transformar aquellas prácticas institucionales incompatibles con los valores que emergen del Protocolo, a partir de un trabajo sistemático que incluya la sensibilización, capacitación en la temática, deconstrucción de comportamientos arraigados y/o naturalizados y promoción de nuevos comportamientos. Asimismo, en respuesta a una demanda detectada a través de las encuestas realizadas junto al Centro de Planificación Estratégica en el marco de las Capacitaciones sobre la Ley Micaela,

se prevé brindar información relevante y orientación sobre cómo proceder y a dónde acudir frente a situaciones de violencia, en los términos de este Protocolo.

Que por otro lado, el eje de protección, se encuentra destinado a atender situaciones o hechos puntuales de violencia en el contexto laboral o vinculados a la prestación del servicio de justicia, previendo instancias para consultas, asesoramiento y acompañamiento de quienes puedan resultar afectados por la problemática, procurando la reparación y solución de los conflictos, en aquellos casos en que resulte posible, o derivando a los organismos competentes, en los casos que no resulten comprendidos en el alcance material del Protocolo (ej., delitos penales, supuestos de violencia familiar, entre otros).

Que a efectos de llevar a cabo tales acciones de prevención y protección, se propone la creación en el ámbito de la Dirección de la Oficina de Derechos Humanos y Género de un órgano consultivo con conformación multidisciplinaria, denominado Observatorio de Violencia Laboral, que será integrado anualmente por profesionales representantes de la Gerencia de Gestión Humana, la Coordinación de Recursos Humanos del Ministerio Público, la Secretaría de Gestión y Acceso a Justicia del Superior Tribunal de Justicia y la Oficina de Derechos Humanos y Género, quienes recibirán formación específica en la materia y actuarán bajo los principios de objetividad, perspectiva de género y reserva.

Que asimismo, el Protocolo contempla una instancia de revisión anual por el plazo de dos años desde su implementación, a fin de efectuar los ajustes que resulten necesarios y correspondientes, considerando que se trata de una herramienta nueva para nuestra Institución, que además aborda aspectos dinámicos de las relaciones interpersonales.

Por ello, en orden a las potestades propias conferidas por los artículos 206 de la Constitución Provincial, 43 incs. a) y j) de la Ley 5190 y por la Ley K 4199;

**EL SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA DE RÍO NEGRO  
Y LA PROCURACIÓN GENERAL**

**RESUELVEN:**

**Artículo 1º.-** Aprobar el Protocolo de prevención y protección frente a la violencia laboral en el ámbito del Poder Judicial de Río Negro, el que como Anexo I es parte integrante de la presente.

**Artículo 2°.-** Registrar, notificar, publicar y oportunamente, archivar.

**Firmantes:**

**APCARIÁN - Presidente STJ - MANSILLA - Juez STJ - ZARATIEGUI - Jueza STJ -**

**PICCININI - Jueza STJ - CRESPO - Procurador General.**

**MUCCI - Secretaria de Gestión y Acceso a Justicia STJ.**

**ANEXO I - ACORDADA N° 44/2021**

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN  
FRENTE A LA VIOLENCIA LABORAL EN EL ÁMBITO DEL  
PODER JUDICIAL DE RÍO NEGRO**

**Capítulo 1**

**Disposiciones generales**

**1.- Objeto.** El presente Protocolo tiene por objeto establecer mecanismos de prevención y protección contra la violencia y el acoso laboral, incluida la violencia por razón del género, en el ámbito del Poder Judicial de Río Negro, garantizando a la totalidad de los trabajadores y las trabajadoras judiciales un ambiente laboral seguro, libre de discriminación y violencia.

Quedan comprendidas las acciones de orientación, información, abordaje, concientización, capacitación u otras que resulten menesteres y necesarias para prevenir y erradicar la violencia laboral y de género en la administración de justicia de la Provincia de Río Negro.

**2.- Marco normativo.** El presente Protocolo y los mecanismos aquí previstos, se rigen por: la Constitución Nacional; la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer ("Convención de Belem do Pará"), Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad; Convenio OIT 190/2019 sobre la Violencia y el Acoso; Convenio OIT 111/1958 sobre la discriminación (empleo y ocupación); Convenio OIT 156/1981 sobre los/las trabajadores/as con responsabilidades familiares; Convenio 169/1989 sobre pueblos indígenas y tribales; Ley Nacional 23.592 sobre Actos Discriminatorios; Ley Nacional 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus Relaciones Interpersonales; Ley Nacional 26.743 sobre Identidad de Género; Ley Provincial D 4.650 de adhesión a la Ley 26.485; Ley Provincial D 4.799 sobre Identidad de Género y Garantía de Derechos en el ámbito del Estado Provincial;

Ley Provincial D 2.055 sobre Promoción Integral de las Personas con Discapacidad; Ley Orgánica del Poder Judicial de Río Negro 5190; Ley Orgánica del Ministerio Público de Río Negro K 4199; Reglamento Judicial; Reglamento de Superintendencia del Ministerio Público; Carta de Derechos de los Ciudadanos de la Patagonia Argentina ante la Justicia (Anexo I, Ley 5190); Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad (Anexo II, Ley 5190).

**3.- Ámbito de aplicación.** El presente protocolo se aplica a las relaciones laborales que se desarrollen en el ámbito del Poder Judicial de Río Negro, o vinculadas a ellas, comprendiendo las cuatro Circunscripciones Judiciales de la Provincia, siendo destinatario de las acciones aquí previstas todo el personal: magistrados/as, funcionarios/as judiciales o de ley, empleados/as, de carácter permanente o transitorio, correspondientes a todos los escalafones y agrupamientos, incluidos/as pasantes y becarios/as.

También se aplica respecto de las conductas en que incurran o de las cuales resulten destinatarios/as los abogados/as, procuradores/as, demás auxiliares y/o agentes dependientes de otros Poderes u organismos actuando en su calidad de tales ante los Tribunales y/o demás organismos de la administración de justicia, en cuyos casos se pone en conocimiento a la autoridad correspondiente a los efectos de la adopción de las medidas que resulten procedentes, sin perjuicio de las que se aplican de conformidad con lo aquí previsto.

#### **4.- Principios.**

a) **Tolerancia cero frente a la violencia y el acoso:** se encuentran prohibidos y de ningún modo son tolerados en el ámbito del Poder Judicial de Río Negro la violencia y el acoso laboral, incluida la discriminación y la violencia o el acoso en razón del género. La incursión en tales actos comporta falta disciplinaria, pudiendo motivar la aplicación del procedimiento sumarial previsto en el Reglamento Judicial.

b) **Información y Orientación:** toda persona que realice una consulta o presentación, recibe la información necesaria para poder tomar libremente una decisión en cuanto a la implementación de las medidas de protección aquí establecidas. Además, se debe brindar a la víctima información orientativa en materia legal y psicológica, durante la consulta o denuncia, así como en todo trámite posterior.

c) **Autonomía de la voluntad:** las consultas y/o presentaciones en el marco del presente Protocolo son voluntarias. Asimismo se requiere contar con el consentimiento de la víctima, para la disposición del abordaje protectorio aquí previsto, el que puede ser desistido

una vez iniciado, sin perjuicio del curso de las actuaciones disciplinarias a las que puedan dar lugar los hechos, las que se inician o continúan de oficio, según corresponda.

d) **Protección de la intimidad y no revictimización:** en toda actuación se protege la intimidad de las personas involucradas, guardando reserva de la información personal, la imagen y cualquier otro dato que permita identificarlas. Asimismo, se evita someter a la víctima a la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como también a la exposición pública de su imagen y/o de sus datos personales. Son aplicables, con las readecuaciones pertinentes, las disposiciones sobre "Protección de las víctimas del delito" contenidas en la Carta de Derechos de los Ciudadanos de la Patagonia Argentina ante la Justicia (ap. II, ptos. 22-25) y sobre "Protección de la intimidad" presentes en las Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad (Capítulo III, Sección 4°).

e) **Reserva y discreción:** todas las personas que intervienen en el abordaje de situaciones de violencia laboral en los términos del presente Protocolo, sea en virtud de consultas y/o presentaciones, tienen la obligación de guardar reserva y discreción respecto de la información revelada durante el trámite.

f) **Interseccionalidad y perspectiva de derechos humanos y de género:** el abordaje de las situaciones regidas por el presente Protocolo se efectúa a partir de un análisis interseccional y con perspectiva de derechos humanos y de género.

g) **Informalismo:** el procedimiento previsto en este Protocolo se rige por principios de informalismo y protección a la víctima. Se realiza sin patrocinio letrado.

**5.- Derechos de la víctima.** Sin perjuicio de otros derechos reconocidos por el marco normativo señalado en el punto 2, durante el abordaje de protección aquí establecido, la persona víctima de violencia laboral tiene los siguientes derechos:

a) A recibir información y asesoramiento acerca de los mecanismos de prevención y protección aquí dispuestos, como también respecto del avance de las investigaciones y/o abordajes que la involucren.

b) A la protección de su intimidad, conforme las disposiciones sobre "Protección de las víctimas del delito" contenidas en la Carta de Derechos de los Ciudadanos de la Patagonia Argentina ante la Justicia (ap. II, ptos. 22-25) y sobre "Protección de la intimidad" presentes en las Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad (Capítulo III, Sección 4°).

c) A solicitar que se declare el carácter reservado de las actuaciones, de manera tal que solamente puedan acceder a su contenido las personas involucradas. La resolución respectiva



puede disponerse también de oficio y debe ser siempre fundada.

d) A la protección frente a represalias u otras consecuencias indebidas por la realización de consultas y/o presentaciones en el marco del presente Protocolo.

e) A no sufrir revictimizaciones con motivo de la instrumentación de las medidas de prevención y/o protección aquí reguladas, o las que correspondan en el ámbito disciplinario.

**6.- Definición de violencia laboral.** A los efectos del presente Protocolo, constituye violencia laboral toda acción, omisión, comportamiento y/o práctica, o amenaza de tales, proveniente de cualquier integrante del Poder Judicial de Río Negro o Auxiliar externo de la actividad judicial, destinado a provocar (con intención o sin ella) directa o indirectamente un daño físico, psicológico o moral en una o más personas de las alcanzadas por el presente Protocolo, sean del mismo o distinto nivel jerárquico, y en tanto se desarrollen en el marco de la relación laboral, sea en ocasión o con motivo del cumplimiento de funciones oficiales, tanto dentro como fuera de los espacios físicos y/o dependencias del Poder Judicial, incluidos los desplazamientos y/o comisiones de servicios.

Quedan comprendidos la violencia y el acoso por razón del género, siendo tales los comportamientos y/o prácticas que además, estén dirigidos a personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, incluido el acoso sexual.

**7.- Formas de violencia laboral.** En los términos del presente Protocolo, constituyen formas de violencia laboral las siguientes:

a) **Agresión física:** toda conducta susceptible a ocasionar un daño físico.

b) **Amenazas:** toda advertencia o anuncio de sufrir un daño físico y/o psicológico y/o moral como también cualquier represalia o desventaja en las condiciones de trabajo, procurando amedrentar o intimidar a quien lo padece, con o sin intención.

c) **Acoso psicológico:** toda agresión que ocasione un daño psicológico, con o sin intención, que perjudica y/o perturba el pleno desarrollo personal en el ámbito del trabajo, con el fin de controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de una persona, desestabilizar, aislar, destruir la reputación, deteriorar la autoestima y/o disminuir la capacidad laboral. Incluye las amenazas, el hostigamiento, la humillación, la deshonra, el descrédito, la manipulación, el aislamiento y cualquier otro medio que cause perjuicio en la salud psicológica y afecte la autodeterminación y dignidad de la persona.

d) **Acoso sexual:** toda conducta y/o manifestación con connotación sexual, ya sea de

forma gestual, verbal, escrita, simbólica o física, no consentida por quien la recibe y susceptible de crear un ambiente de trabajo hostil, intimidante o humillante.

e) **Sextorsión**: consiste en la demanda o exigencia de un acto de contenido sexual por parte de quien se encuentra en una posición de autoridad o jerarquía, a cambio de hacer o dejar de hacer algo que se encuentra dentro de la esfera de su competencia y que por tanto está en su poder otorgar o denegar y que representa un beneficio para la víctima. No se reduce a mantener relaciones sexuales sino que abarca actos que excluyen el contacto físico con la otra persona tales como el sexo virtual o telefónico o la exposición forzada de partes íntimas del cuerpo, etc.

f) **Violencia simbólica**: toda conducta que, a través de patrones estereotipados, mensajes, costumbres, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones laborales.

g) **Discriminación**: toda distinción, exclusión, o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, edad, capacidades físicas, religión, ideología, opinión política, ascendencia nacional, origen social, responsabilidades familiares, pertenencia a comunidades originarias, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.

#### **8.- Situaciones que, en general, no configuran violencia laboral:**

a) **Conflictos interpersonales**: las dificultades de relación entre las personas, roces, discusiones, desencuentros o similares, en virtud de diferencias interpersonales y/o con motivo de una crispación puntual, siempre que los mismos no den lugar a ninguna de las situaciones de violencia previstas en el presente Protocolo y sin perjuicio de la eventual configuración de una o más faltas disciplinarias de las contempladas en la Ley 5190, sus documentos anexos, el Reglamento Judicial, Ley K 4199 y el Reglamento de Superintendencia del Ministerio Público.

b) **Exigencias legítimas de la organización**: la asignación de tareas, traslados, cambios de puesto de trabajo, sector y/o sede de prestación de servicios, dispuestos de conformidad con las prescripciones de la Ley 5190 y sus normas reglamentarias, como tampoco las directivas u órdenes de servicio que los/las Titulares de Oficina y/o funcionarios/as de rangos superiores dispongan respecto de las personas a su cargo, en tanto no configuren ninguna de las situaciones de violencia previstas en el presente Protocolo, siempre que estén dadas en el marco de su competencia y persigan por finalidad la eficiente prestación del servicio de justicia, como ser aquellas vinculadas a la organización y

distribución del trabajo.

c) **Estrés laboral:** alteraciones físicas y/o psicológicas con motivo de presiones internas y/o externas asociadas a la actividad o tarea, como por ejemplo, a la carga de trabajo o al nivel de responsabilidad, la dinámica de funcionamiento y/o trabajo de un determinado organismo judicial, la gestión y/o las necesidades del servicio, en tanto no configuren ninguna de las situaciones de violencia previstas en el presente protocolo.

d) **Síndrome de agotamiento profesional (Burn Out):** estado de estrés laboral crónico, caracterizado por un progresivo agotamiento físico y mental, con presencia de síntomas tales como cambios en el estado de ánimo, agotamiento mental, menor rendimiento, deterioro cognitivo, entre otros.

**9.- Indicadores.** Constituyen indicadores de cualquiera de las situaciones de violencia laboral aquí previstas, entre otros:

a) Las conductas dirigidas a desprestigiar o desacreditar las capacidades o habilidades personales y/o profesionales de una o varias personas, o aquellas que tiendan a limitar la comunicación y/o el contacto social de una o varias personas.

b) El retiro injustificado de tareas.

c) El empleo habitual o reiterado de frases descalificadoras y/o discriminatorias.

d) La distribución desigual de los recursos técnicos, económicos y/o humanos, siempre que no se encuentre justificada en razón del servicio, de las jerarquías y/o de las responsabilidades funcionales.

e) Las restricciones de acceso a las capacitaciones destinadas al personal.

f) El incremento del ausentismo y/o de las licencias por enfermedad y/o de solicitudes de cambio de organismo, y/o de renunciaciones por parte del personal.

g) El rechazo de licencias o el retardo en la concesión de las mismas, sin justificación real o con justificativos meramente aparentes, como práctica habitual y/o reiterada.

**10.- Órgano de Aplicación.** Es órgano de aplicación del presente Protocolo el Observatorio de Violencia Laboral, órgano consultivo que funciona en el ámbito de la Dirección de Derechos Humanos y Género y se integra por: un/a referente (titular y suplente) de la Gerencia de Gestión Humana, un/a referente (titular y suplente) de la Coordinación de Recursos Humanos del Ministerio Público (de corresponder), un/a referente (titular y suplente) de la Secretaría de Gestión y Acceso a Justicia del Superior Tribunal de Justicia y un/a referente (titular y suplente) de la Dirección de Métodos Alternativos de Resolución de

Conflictos.

Sus integrantes son designados/as anualmente por la Presidencia del Superior Tribunal de Justicia, a propuesta de los/las Titulares de dichos organismos. Se privilegia la conformación con profesionales de distintas disciplinas, preferentemente de las áreas de psicología, trabajo social, relaciones de trabajo, abogacía y/u otras que se estimen pertinentes, a criterio de la Presidencia del Superior Tribunal de Justicia. Sin perjuicio de su formación profesional, los/as integrantes del Observatorio de Violencia Laboral reciben formación específica en la materia y actúan bajo los principios de objetividad, interseccionalidad, perspectiva de género y reserva.

## **Capítulo 2**

### **Prevención de la violencia laboral**

**11.- Acciones de prevención.** En materia de prevención de la violencia laboral, el Observatorio tiene a su cargo las siguientes acciones:

a) Difundir el presente Protocolo entre todos los integrantes del Poder Judicial de Río Negro.

b) Desarrollar campañas de sensibilización y difusión en materia de violencia y acoso laboral, destinadas a todos los integrantes del Poder Judicial de Río Negro.

c) Desarrollar cursos y/o capacitaciones para generar conciencia en las y los integrantes del Poder Judicial de Río Negro y sus auxiliares externos, para prevenir y erradicar las prácticas que constituyan violencia laboral, incluida la violencia y el acoso por razón del género.

d) Confeccionar registros, estadísticas, encuestas y/o herramientas similares que permitan medir y conocer la situación del Poder Judicial de Río Negro en la temática, a efectos de poder tomar decisiones que involucren la planificación, el diseño, la adopción y/o modificación de políticas judiciales en materia de prevención y erradicación de la violencia en el ámbito del trabajo.

**12.- Asistencia especializada.** Para el cumplimiento de tales acciones, el Observatorio puede requerir la colaboración y/o asistencia de las áreas especializadas del Poder Judicial de Río Negro, como la Oficina de Atención al Cliente Interno y Clima Laboral dependiente de la Gerencia de Gestión Humana, el Equipo Técnico de la Oficina de Derechos Humanos y Género, la Escuela de Capacitación Judicial, el Centro de Planificación Estratégica, la

Dirección de Comunicación Judicial, los Cuerpos de Investigación Forense, la Oficina de Atención a las Víctimas, los Equipos Técnicos Interdisciplinarios del Fuero de Familia, los Departamentos de Servicio Social, la Gerencia de Sistemas, entre otras pertinentes.

### **Capítulo 3**

#### **Protección ante situaciones de violencia laboral**

**13.- Inicio del procedimiento.** El abordaje previsto en el presente Protocolo se inicia a partir de una presentación de la víctima ante la Dirección de Derechos Humanos y Género del Poder Judicial, pudiendo realizarse por escrito -al correo electrónico institucional: [violencialaboralpjrj@jusrionegro.gov.ar](mailto:violencialaboralpjrj@jusrionegro.gov.ar)- u oralmente -en cuyo caso se labra acta de estilo- donde se deja constancia de los hechos expuestos.

Las sucesivas presentaciones deben formularse por escrito.

**14.- Entrevista con la víctima.** Recibida una presentación por razones de violencia laboral e iniciado el trámite, la Dirección de Derechos Humanos y Género pauta una entrevista con la presentante -que puede desarrollarse de manera presencial o remota y de la que debe quedar registro en soporte digital-, debiendo comunicar tales circunstancias al Observatorio de Violencia Laboral.

La entrevista es llevada adelante por al menos un/a profesional del Equipo Técnico de la Dirección de Derechos Humanos y Género o profesionales de los Cuerpos Técnicos Auxiliares, con formación en atención de situaciones de violencia. Dicho encuentro se lleva a cabo respetando los principios generales de la escucha activa, procurando no ocasionar revictimizaciones.

En dicho marco, se propicia generar un espacio de contención y orientación, donde se brinda a la persona información acerca de la finalidad y alcance del presente abordaje, los derechos que en su marco le asisten y las posibles vías de resolución que la institución podría instrumentar, ello a efectos de que la misma pueda tomar una decisión al respecto.

Finalizada la entrevista, quien o quienes la realizaron, deben confeccionar un informe con la opinión técnico- profesional pertinente y remitirlo a la Dirección de Derechos Humanos y Género.

**15.- Continuidad del procedimiento.** La Dirección de Derechos Humanos y Género remite el informe consignado en el último párrafo del artículo 14 de este Protocolo al

Observatorio de Violencia Laboral. Luego se procede del siguiente modo:

a) Si los hechos puestos en conocimiento no resultan alcanzables por el presente Protocolo, el Observatorio de Violencia Laboral produce un informe y pone ello en conocimiento de la Dirección de Derechos Humanos y Género quien, previo registro de la información relevante a los fines estadísticos y de diagnóstico, dispone su archivo.

b) Si los hechos resultan preliminarmente encuadrables en las disposiciones del presente Protocolo, el Observatorio de Violencia Laboral pone ello en conocimiento de la Dirección de Derechos Humanos y Género, quien notifica a la Presidencia del Superior Tribunal de Justicia o Procuración General, según corresponda, y se continúa con el abordaje del modo previsto en el presente Capítulo.

c) Si del relato de la persona afectada o de las circunstancias abordadas durante la entrevista resulta que la situación traída a conocimiento comporta un conflicto interpersonal que no configura, preliminarmente, violencia laboral (cf. punto 8 inc. a) del presente), el Observatorio de Violencia Laboral deriva el caso al Área de Atención al Cliente Interno y Clima Laboral y pone en conocimiento a la Dirección de Derechos Humanos y Género, desde donde se instrumenta el pase.

d) Sin perjuicio del abordaje previsto en este Capítulo, si los hechos relatados resultan susceptibles de motivar el inicio del procedimiento disciplinario previsto en el Reglamento Judicial, el Observatorio de Violencia Laboral da intervención a la Auditoría Judicial General, a los fines de la investigación preliminar correspondiente y posterior recomendación respecto de la pertinencia del inicio del procedimiento sumarial previsto en el Reglamento Judicial, y pone en conocimiento de la Dirección de Derechos Humanos y Género, desde donde se instrumenta el pase.

Lo resuelto se comunica a la/s persona/s involucrada/s y a la/al titular del organismo o, en caso de haber sido el/la denunciada/o, a su superior.

**16.- Medidas provisorias.** Durante su intervención, el Observatorio puede sugerir a la autoridad competente la adopción, con fines preventivos, de medidas tales como asignaciones y/o reubicaciones del personal, en aquellos casos en que debido a la gravedad de los hechos, la convivencia de los sujetos en el mismo ámbito laboral pueda ser perjudicial o resulte desaconsejable.

Cuando la adopción de tales medidas no resulte posible y se encuentren en trámite actuaciones disciplinarias, se da intervención a la autoridad que lleva el sumario a fin de que se evalúe la necesidad de la suspensión preventiva regulada en el Reglamento Judicial.

### **17.- Entrevista con la/s persona/s denunciada/s y recomposición del conflicto.**

Siempre y cuando las circunstancias lo ameriten y sea posible, el Observatorio lleva a cabo una entrevista con la/s persona/s denunciada/s de ejercer violencia laboral a fin de propender al cese inmediato de tales acciones y a la recomposición del conflicto con la víctima.

Se genera al efecto una instancia de diálogo y contención, con miras de mejorar la convivencia laboral y reparar el perjuicio causado, resguardando la correcta prestación del servicio de justicia. Cuando la situación conflictiva sea pasible de ser encuadrada en las previsiones de la Ley 26.485, el abordaje propuesto para la superación del conflicto en el ámbito laboral en ningún caso implica una instancia de mediación o conciliación que requiera de la convocatoria de las partes en una misma audiencia, de conformidad con lo establecido en la indicada ley.

**18.- Plan de Acciones.** Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, el Observatorio aborda la situación del organismo donde se hubiese presentado el conflicto, a fin de erradicar la problemática y prevenir futuros actos de violencia. A tal fin, planifica su intervención para cada caso, diseñando un plan de acciones que debe ejecutarse en el plazo máximo de un año, prorrogable por otro período igual por única vez, cuando las circunstancias del caso lo exijan.

En dicho marco, el Observatorio puede disponer las siguientes acciones, u otras pertinentes:

- a) Encuestas focalizadas.
- b) Entrevistas individuales con los/las integrantes de la dependencia afectada u otros/otras agentes judiciales.
- c) Elaboración de informes.
- d) Implementación de tests anónimos u herramientas similares.

Para llevar a cabo tales acciones, el Observatorio puede contar con la colaboración de los Cuerpos de Investigación Forense y/o profesionales especialistas que presten servicios dentro del Poder Judicial de Río Negro, según los requerimientos de cada caso.

El plan de acciones diseñado en cada caso, así como el plazo previsto para su ejecución, deben ser comunicados a la Dirección de Derechos Humanos y Género para su supervisión, al/a la Titular del organismo en cuyo ámbito se hubiese manifestado el conflicto y autoridades jerárquicas correspondientes.

**19.- Obligación de responder los requerimientos.** En función de la importancia de los valores en juego, todos los organismos y/o funcionarios/as integrantes del Poder Judicial de Río Negro cuya intervención y/o colaboración les sea requerida por el Observatorio en Cuestiones de Violencia Laboral, tienen la obligación de responder los requerimientos, en el plazo en que le sean formulados, de acuerdo a las características de la intervención.

**20.- Informe y seguimiento.** Practicadas las distintas acciones, el Observatorio realiza un informe dando cuenta del cumplimiento de las medidas que se hubieren llevado a cabo y de la evolución de la situación abordada. Puede, en el caso que las circunstancias lo requieran, elaborar una propuesta de seguimiento, a desarrollarse en un plazo que no podrá exceder un (1) año, comunicando la misma a la Dirección de Derechos Humanos y Género.

#### **Capítulo 4**

##### **Aplicación del Protocolo y mejora continua**

**21.- Registros estadísticos.** Con el fin de verificar la aplicación del presente Protocolo y propender a la mejora continua de los mecanismos aquí previstos, la Dirección de Derechos Humanos y Género lleva un registro de las acciones de prevención y protección adoptadas y elabora, en conjunto con el Centro de Planificación Estratégica, estadísticas que permitan relevar los motivos de consultas, las áreas de intervención, la evolución de casos, los resultados obtenidos, entre otros datos que pudieran resultar relevantes.

En la confección de los registros, se protege la intimidad de las personas involucradas, de conformidad con lo establecido en el presente, evitando la revictimización y/o la publicación de datos sensibles e información personal irrelevante.

#### **Capítulo 5**

##### **Disposiciones Transitorias**

**22.- Revisión Anual.** Se establece una instancia de revisión anual del presente Protocolo por el plazo de dos años desde su aprobación por el Superior Tribunal de Justicia, a los efectos de readecuar y/o modificar sus términos, en función del surgimiento de nuevas necesidades y/o la experiencia y/o los resultados de su implementación.