



*Poder Judicial - Provincia de Santa Cruz  
Tribunal Superior de Justicia*

**TOMO:** CCXXIX

**REGISTRO:** 73

**FOLIO:** 118 | 129

**RIO GALLEGOS, 14 de Julio de 2022.-**

**Y VISTO:**

El compromiso del Poder Judicial de la Provincia de Santa Cruz, en consonancia con las obligaciones internacionales asumidas por el Estado Nacional, la adopción de diversas medidas y acciones positivas efectivas destinadas a la lucha contra todo tipo de violencia, en todos los ámbitos en que se desarrolla la vida del ser humano: y

**CONSIDERANDO:**

Que, la violencia laboral en sus diversas manifestaciones atenta contra la dignidad humana constituyendo una amenaza para la salud de las/os trabajadoras/es, provocando efectos perjudiciales sobre su integridad física y psíquica, y específicamente en el ámbito del Poder Judicial esa práctica disvaliosa tiene repercusiones indudables en la eficacia del servicio de justicia. La mayor degradación del ambiente de trabajo afecta el rendimiento laboral (mayor ausentismo y rotación del personal, pérdida de eficiencia, autoestima, confianza y motivación).-

Que, es intención de este Alto Cuerpo desarrollar estrategias eficaces tendientes a identificar, prevenir y abordar las situaciones de violencia laboral y de género en la modalidad laboral con un abordaje multidisciplinario dentro del ámbito de este Poder del Estado.-

Que, de acuerdo con lo expuesto precedentemente resulta necesario formalizar una herramienta que sirva de guía para la prevención y erradicación de las diversas situaciones de violencia y acoso en el ámbito laboral, garantizando un clima laboral satisfactorio y respetuoso de los derechos fundamentales de quienes trabajan en el Poder Judicial de la Provincia de Santa Cruz, promoviendo el desarrollo de entornos saludables.-

Que, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el dictado del Convenio Nro. 190/19, el que se complementa con la recomendación 206, impuso en la agenda del trabajo tanto en el ámbito público como en el privado, la necesidad de abordar la violencia y el acoso laboral como un asunto de salud y de derechos humanos.

Que, en la República Argentina, se publicó el 15 de diciembre de 2020 en el Boletín Oficial de la Nación la Ley 27.580, que aprueba dicho Convenio. Esta norma convirtió a la Argentina en el tercer país del mundo en ratificar el documento, que abarca no sólo las acciones que se desarrollen en el espacio físico de trabajo, sino también las comunicaciones relacionadas con este ámbito, en particular las que tienen lugar mediante tecnologías de la información y la comunicación.

Que, la violencia y el acoso en el ámbito laboral son una práctica que atenta contra la dignidad humana, reafirmando la OIT con dicho instrumento, la plena observancia de los tratados internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 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 (CEDAW), la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Que, se advierte en el mencionado Convenio que todo Estado miembro que ratifique el Convenio debe *"respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso"*.-

Que el abordaje integral de la materia se sustenta en los Convenios internacionales incorporados en nuestra Constitución Nacional por el artículo 75 inc. 22 y las respectivas leyes dictadas por el parlamento nacional y provincial.

Que, en virtud de lo expuesto resulta imperioso concientizar, sensibilizar y educar para prevenir la violencia en el ámbito laboral del Poder Judicial de la Provincia de Santa Cruz, estableciéndose mecanismos apropiados para presentar reclamos que garanticen un abordaje de la situación conflictiva, que se caracterice por la reserva de las actuaciones, la confidencialidad, la no revictimización, la contención y el acompañamiento durante el proceso.-

Que, en dicho marco de situación, es necesaria la adopción de medidas de acción positivas destinadas a garantizar un ambiente libre de violencia y acoso, por ello y atendiendo estrictas razones de servicio y funcionales, este Alto Cuerpo considera oportuno y conveniente disponer la creación, a partir del dictado de la presente, de la Oficina de Bienestar Laboral (OBL) en el ámbito del Tribunal Superior de Justicia, para quienes trabajan en el Poder Judicial de la Provincia de Santa Cruz.-

Que conjuntamente con la creación de la OBL, se debe adoptar un procedimiento que posibilite el abordaje de las situaciones que puedan requerir intervención y que permita definir e identificar las situaciones de violencia y acoso laboral y desnaturalizar patrones de comportamiento que provocan lesiones en la dignidad de quienes resultan víctimas.

Que, la Oficina de Bienestar Laboral estará a cargo de un Equipo Interdisciplinario, dependiente de la Dirección General de Gestión Administrativa y Recursos Humanos.-

Que, dicho Equipo Interdisciplinario tendrá jurisdicción en toda la Provincia de Santa Cruz y, en principio, estará integrado por profesionales con formación y/o experiencia en la temática correspondientes a las siguientes disciplinas: Abogacía, Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Trabajo Social, Licenciatura en Recursos



*Poder Judicial - Provincia de Santa Cruz  
Tribunal Superior de Justicia*

Humanos, ello sin perjuicio de incorporar más profesionales de otras disciplinas a criterio del Tribunal Superior de Justicia.-

Que, en tal sentido corresponde aprobar el Protocolo de la Oficina de Bienestar Laboral, que forma parte integrante de la presente resolución como Anexo I.-

Que, la presente resolución se dicta con la firma del Sr. Vocal Dr. Daniel Mauricio **MARIANI** y de las Sras. Vocales, Dras. Alicia de los Ángeles **MERCAU** y Renée Guadalupe **FERNÁNDEZ**, por constituir mayoría concordante en la solución del caso, encontrarse en comisión de servicios la Sra. Presidenta del Cuerpo, Dra. Paula Ernestina **LUDUEÑA CAMPOS** y vacante un (1) cargo de Vocal (Art. 27° de la Ley Provincial N° Uno (según texto ordenado Ley 1.600 y sus modificatorias) -

Por ello y en uso de las facultades dispuestas por el art. 133 de la Constitución de la Provincia de Santa Cruz, y por el art. 33, inciso n), de la Ley Orgánica de la Justicia N° Uno (según t.o. Ley N° 1600 y sus modificatorias), el **EXCMO. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA;**

**RESUELVE:**

**1°) CREAR**, a partir de la fecha de la presente resolución, la **OFICINA DE BIENESTAR LABORAL (OBL)**, en el ámbito del Tribunal Superior de Justicia, para quienes trabajan en el Poder Judicial de la Provincia de Santa Cruz.-

**2°) DISPONER** que la **OFICINA DE BIENESTAR LABORAL (OBL)** estará a cargo de un Equipo Interdisciplinario, dependiente de la Dirección General de Gestión Administrativa y Recursos Humanos.-

**3°) ESTABLECER** que el Equipo Interdisciplinario mencionado en el punto que antecede, tendrá competencia en toda la Provincia de Santa Cruz y estará integrado por profesionales con formación y/o experiencia en la temática y, correspondientes a las siguientes disciplinas: Abogacía, Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Trabajo Social, Licenciatura en Recursos Humanos, ello sin perjuicio de incorporar más profesionales de otras disciplinas a criterio del Tribunal Superior de Justicia.-

**4°) APROBAR** el Protocolo de la **OFICINA DE BIENESTAR LABORAL (OBL)**, que forma parte integrante de la presente resolución como Anexo I.-

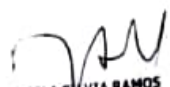
**5°) DEJAR ESTABLECIDO** que oportunamente el Tribunal Superior de Justicia aprobará la Estructura Orgánica de la **OFICINA DE BIENESTAR LABORAL (OBL)**.-

**6°) Regístrese. Comuníquese. Tomen nota** Administración General del Poder Judicial, Dirección General de Gestión Administrativa y Recursos Humanos, Oficina de Género, Dirección General de Administración, Secretaría de Superintendencia y Jurisprudencia, Dirección de Informática, Asesoría Letrada General y Oficina de Ceremonial, Relaciones Públicas y Prensa. Comuníquese a la Asociación de Magistrados y Funcionarios de la Provincia de Santa Cruz y a la Asociación Gremial de Empleados Judiciales de la Provincia de Santa Cruz "3 de Julio".-

**DANIEL MAURICIO MARIANI**  
VOCAL  
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

  
ALICIA DE LOS ÁNGELES MERCURI  
VOCAL  
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

  
RENEE GUADALUPE FERNÁNDEZ  
VOCAL  
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

  
MARCELA SILVIA RAMOS  
SECRETARÍA A/C  
SUPERINTENDENCIA Y JURISPRUDENCIA  
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

2  
E  
It  
pe  
int  
y  
qui

Inter  
Recu

de Si  
exper  
Licen



*Poder Judicial - Provincia de Santa Cruz  
Tribunal Superior de Justicia*

**TOMO:** CCXXIX

**REGISTRO:** 13

**FOLIO:** 118/129

**ANEXO I**

**PROTOCOLO OFICINA DE BIENESTAR LABORAL (OBL)**

**ÍNDICE**

1. Introducción
2. Marco normativo
3. Objetivos
4. Ámbito de aplicación
5. Definición
6. Situaciones excluidas.
7. Tipos de violencia laboral
8. Principios generales
9. Autoridad de aplicación
10. Integración
11. Funciones
  - 11.1. Prevención.
  - 11.2. Intervención.
12. Procedimiento de las Intervenciones.
13. Observatorio
14. Consideraciones finales
15. Fuentes

**1. INTRODUCCIÓN**

Es compromiso del Poder Judicial de la Provincia de Santa Cruz, en consonancia con las obligaciones internacionales asumidas por el Estado Nacional, la adopción de medidas y acciones positivas efectivas destinadas a la **lucha** contra todo tipo de violencia, en todos los ámbitos en que se desarrolla la vida del ser humano.

La violencia laboral en sus diversas manifestaciones, atenta contra la dignidad humana constituyendo una amenaza para la salud de las trabajadoras y trabajadores, provocando





**Poder Judicial - Provincia de Santa Cruz**  
**Tribunal Superior de Justicia**

efectos perjudiciales sobre su integridad física y psíquica, y específicamente en el ámbito del Poder Judicial esa práctica disvaliosa tiene repercusiones indudables en la eficacia del servicio de justicia. La mayor degradación del ambiente de trabajo afecta el rendimiento laboral (mayor ausentismo y rotación del personal, pérdida de eficiencia, autoestima, confianza y motivación).

Conforme ello se promueve la sanción del presente protocolo, que tiene por objeto el desarrollo de estrategias eficaces para identificar, prevenir y abordar las situaciones de violencia laboral y de género en la modalidad laboral con un abordaje multidisciplinario dentro del ámbito de ese poder del Estado.

Esto se traduce en la formalización de una herramienta que sirva de guía para la prevención y erradicación de las diversas situaciones de violencia y acoso en el ámbito laboral, garantizando un clima laboral satisfactorio y respetuoso de los derechos fundamentales de quienes trabajan en el Poder Judicial de la Provincia de Santa Cruz, promoviendo el desarrollo de entornos saludables.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el dictado del Convenio Nro. 190/19, el que se complementa con la recomendación 206, impuso en la agenda del trabajo tanto en el ámbito público como en el privado, la necesidad de abordar la violencia y el acoso laboral como un asunto de salud y de derechos humanos.

En Argentina, el 15 de diciembre de 2020 se publicó en el Boletín Oficial de la Nación la Ley 27.580, que aprueba dicho Convenio. Esta norma convirtió a la Argentina en el tercer país del mundo en ratificar el documento, que abarca no sólo las acciones que se desarrollen en el espacio físico de trabajo, sino también las comunicaciones relacionadas con éste ámbito, en particular las que tienen lugar mediante tecnologías de la información y la comunicación.

La violencia y el acoso en el ámbito laboral son una práctica que atenta contra la dignidad humana, reafirmando la OIT con este instrumento, la plena observancia de los tratados internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 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 Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Se advierte que todo Estado miembro que ratifique el Convenio debe *"respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso"*.

Si bien el presente instrumento no distingue género, del relevamiento efectuado por la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, las mujeres han



**Poder Judicial - Provincia de Santa Cruz**  
**Tribunal Superior de Justicia**

manifestado haber padecido situaciones compatibles con el concepto de violencia laboral en un 73%, por encima del 27% de varones que se expresaron en ese sentido. Por su parte, el art 4-2 del Convenio y la Recomendación 206 de la OIT expresan que se debe adoptar un *"enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo"*.

La perspectiva de género constituye un principio fundamental que debe atravesar todas las medidas que se adopten, teniendo en cuenta que la violencia y el acoso laboral son formas de violencia por razones de género en contra de la mujer, conforme lo indica la recomendación 35 del Comité de la CEDAW.

También impone el Convenio 190 de la OIT la adopción de medidas destinadas a garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación, apropiadas y eficaces y estipula la necesidad de prever que las víctimas de violencia y acoso por razones de género, en el mundo del trabajo, tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios, vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces.

En este sentido afirma que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo *"pueden constituir una violación de los derechos humanos, y la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades"*, al tiempo que reconoce que las interseccionalidades son las más expuestas a la violencia y al acoso laboral, en particular, quienes se encuentran en situaciones más vulnerables por otros factores que afecten su vida.

Teniendo en cuenta ello, resulta imperioso concientizar, sensibilizar y educar para prevenir la violencia en el ámbito laboral del Poder Judicial de Santa Cruz y establecer mecanismos apropiados para presentar reclamos, que garanticen un abordaje de la situación conflictiva, que se caracterice por la reserva de las actuaciones, la confidencialidad, la no revictimización, la contención y el acompañamiento durante el proceso.

En nuestra provincia el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, aprobó mediante Resolución 412/MTEYSS/2021, el Protocolo Para la Prevención y Abordaje de Violencia Laboral con Perspectiva de Género y Diversidades, haciendo punta en el desarrollo de un instrumento destinado a visibilizar, prevenir, abordar y erradicar la violencia en el ámbito laboral público.

Este Protocolo alude en forma expresa a la violencia en el mundo del trabajo con perspectiva de Género y Diversidades, en un claro avance hacia una visión más amplia, transversal e inclusiva de la protección de los derechos humanos en el mundo laboral.

De este modo este protocolo, se constituye en una pieza estratégica en materia no sólo formal, sino también interpretativa y orientativa para la concreción del fin último que persigue la presente acción. Es decir que además de antecedente normativo, es una guía de interpretación y aplicación de las acciones que se establezcan para garantizar el espacio laboral libre de violencia y acoso.



**Poder Judicial - Provincia de Santa Cruz**  
**Tribunal Superior de Justicia**

En función de lo dicho, el Poder Judicial Provincial promueve, a través de la presentación de este instrumento, la adopción de medidas de acción positivas, destinadas a garantizar un ambiente laboral libre de violencia y acoso, con el objeto de definir e identificar dichas situaciones, desnaturalizar patrones de comportamiento que provocan lesiones en la dignidad de quienes resultan víctimas, concientizar y fortalecer los conceptos de salud y ambiente laboral libre de violencia; y brindar un procedimiento para abordar las situaciones que puedan requerir intervención.

Para que el abordaje de la violencia y el acoso en el ámbito laboral resulte exitoso debe hacerse desde una perspectiva integral, por ello la adopción de medidas no solo deben atender a las manifestaciones más explícitas de la violencia y el acoso, sino también deben apuntar a detectar y desnaturalizar normas y prácticas sociales de comportamiento que promueven la discriminación y generan las bases para la reproducción de la violencia.

Respecto a la metodología, se deja aclarado que el protocolo constituye una guía conceptual y de actuación de aplicación en el ámbito del poder judicial provincial. En el marco de la política del Tribunal Superior de Justicia en la adopción de acciones positivas, siendo facultad exclusiva del mismo se le encomendó a la Oficina de Género la elaboración del proyecto de la Oficina de Bienestar Laboral, y que con motivo del requerimiento de su creación expresado por la Asociación Gremial en paritarias, fueron recibidos sus aportes para la elaboración del texto.

## **2. MARCO NORMATIVO**

El marco normativo internacional, nacional y provincial que fundamenta las disposiciones del presente protocolo es el siguiente:

### **2.1. INTERNACIONAL**

- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre
- Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica"
- Convención Internacional sobre la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, aprobado por Ley 26.202.





**Poder Judicial - Provincia de Santa Cruz**  
**Tribunal Superior de Justicia**

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobado por Ley 26.378.
- Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, Convenio n° 190 adoptado por la OIT, ratificado por Ley 27.580.
- Recomendación n° 206 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Convenio relativo a la seguridad y salud de los trabajadores, Convenio n.° 155 adoptado por la OIT, ratificado por Ley 26.693.
- Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo aprobado por la OIT en la Conferencia de 1998.
- Convenio relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, Convenio 111 adoptado por la OIT, ratificado por Ley 17.677.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Pará", aprobada por Ley 24.632.
- Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad (adhesión de la CSJN mediante Acordada N° 5/2009).

## 2.2. NACIONAL

- Constitución Nacional.
- Ley 26.485: de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Decreto Reglamentario n.° 1011/10.
- Ley 27.499: Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado.
- Ley 26.743: Identidad de Género.
- Ley 23.592: Actos Discriminatorios.

## 2.3. PROVINCIAL

- Constitución de la Provincia de Santa Cruz
- Ley Provincial Nro. 1.260: Procedimiento Administrativo y su Decreto reglamentario Nro. 181/79
- Ley Provincial Nro. 3.201 de adhesión a la Ley Nacional 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales, reglamentada por el Decreto Nro. 1011/2010.



**Poder Judicial - Provincia de Santa Cruz**  
**Tribunal Superior de Justicia**

- Ley Provincial Nro. 3.642 de adhesión a la Ley Nacional 27.499 (Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que integran los Tres Poderes del Estado).
- Ley Provincial Nro. 3.669 de Licencia Especial por situaciones de Violencia de Género de las trabajadoras del Poder Ejecutivo, Poder Judicial y Poder Legislativo de la Provincia de Santa Cruz, cualquiera sea su relación laboral.
- Ley Provincial 3.724 Integral de Reconocimiento y Reparación Histórica de Derechos de las Personas Trans.
- Ley Nro. 1, según texto ley 1.600: Orgánica de la Justicia de la Provincia de Santa Cruz y sus modificatorias.
- Reglamento para la Justicia de la Provincia de Santa Cruz.

### **3. OBJETIVOS**

Son objetivos del presente protocolo establecer herramientas de prevención y abordaje en las situaciones de violencia y acoso en el ámbito laboral, brindar asesoramiento y promover medidas para el abordaje y la resolución.

La adopción de medidas deberá realizarse para garantizar un ámbito laboral seguro y libre de violencia, de manera acorde a la situación planteada, evitando la revictimización, garantizando la confidencialidad y el respeto.

### **4. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente protocolo es de aplicación a todo el personal dependiente del Poder Judicial de la Provincia de Santa Cruz, empleados/as cualquiera sea la situación contractual, Magistratura y Funcionariado.

Quedan comprendidas las situaciones ocurridas dentro y fuera de los espacios físicos del Poder Judicial, incluye las comunicaciones por medios electrónicos, telefónicos y virtuales, contextualizadas en el marco de la relación laboral.

### **5. DEFINICIÓN**

El Convenio sobre la violencia y el acoso de la OIT nro. 190 refiere: *"la expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género"*.

*"...la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de*



*manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”*

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden ocurrir “...durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo, d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.”

Puede ejercerse por acción o por omisión, afectando la salud del trabajador o la trabajadora.

Estas situaciones pueden provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango, e inferiores y puede darse en dos sentidos:

**- Vertical:**

-Ascendente desde los/as trabajadores/as hacia un/a superior/a.

-Descendente desde las autoridades hacia los/as trabajadores/as.

**- Horizontal:** entre trabajadores/as del mismo nivel o jerarquía.

## **6. SITUACIONES EXCLUIDAS**

No es considerado violencia laboral:

6.1. Conflictos laborales: divergencias o dificultades de relación entre las personas o por reclamos relativos a condiciones laborales cuando los problemas y sus causas o motivos son explícitos o fácilmente identificables.

6.2. Exigencias organizacionales.

6.3. Estrés Laboral considerado como “respuesta fisiológica, psiquiátrica y de comportamiento del individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas.

6.4. Burnout: entendido como síndrome de agotamiento profesional

## **7. TIPOS DE VIOLENCIA LABORAL**

**Física:** Toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño físico sobre el trabajador o la trabajadora.

**Psicológica y/o Moral:** Es la que causa daño emocional y disminución de la autoestima, perjudica y perturba el pleno desarrollo personal, busca degradar o controlar las acciones



**Poder Judicial - Provincia de Santa Cruz**  
**Tribunal Superior de Justicia**

del trabajador o la trabajadora mediante: amenazas; molestias o acoso psicológico; hostigamiento; malos tratos, contrarios al respeto corporal y moral, de manera continua o alternada, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un/a trabajador/a.

**Sexual:** Es toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual no consentido por quién los recibe.

**Económica o Patrimonial:** Es aquella que busca ocasionar un menoscabo en los recursos económicos de la persona afectada.

**Simbólica:** Es la que, a través de mensajes estereotipados, valores, signos, transmite dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones laborales.

Algunas de las conductas a través de la cuales se puede manifestar la violencia son: sobrecarga o disminución en la asignación de tareas; llamadas de atención por faltas mínimas y de manera diferente con respecto a otros/as trabajadores/as; canales de comunicación cerrados o inexistentes; utilización de frases descalificadoras y discriminatorias; aislamiento social dentro del ámbito laboral; agresión verbal; agresión física; asignación de tareas contradictorias, sin sentido o poco claras de manera reiterada; cambio permanente de tareas; recompensas económicas discrecionales y desiguales.

Estas situaciones no son taxativas.

## **8. PRINCIPIOS GENERALES**

Los principios rectores que deben primar en la interpretación y aplicación del presente protocolo son:

### **8.1. Información y asesoramiento:**

Toda persona que realice una consulta o presentación recibirá la información y el asesoramiento necesario de conformidad con la normativa vigente, para que pueda tomar libremente una decisión, la que será tenida en cuenta y respetada.

### **8.2. La confidencialidad y el respeto:**

Toda persona que realice una consulta o una presentación será tratada con respeto, manteniendo una escucha activa, sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. Se respetará en todo momento su voluntad en cuanto a las acciones que decida realizar.

Se les asegurará la privacidad y la confidencialidad a todas las personas involucradas, en las comunicaciones, registros y demás actuaciones, protegiendo la información en todo momento.





La confidencialidad abarca todo el procedimiento administrativo y las actuaciones serán de carácter reservado, sólo teniendo acceso las partes.

Toda documentación que deba ser remitida, en formato digital o físico, solo consignará el número de expediente, a fin de evitar la publicidad en cuanto a la identidad de las personas involucradas y de los hechos denunciados.

#### 8.3. No revictimización:

Se debe evitar cualquier práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado de las personas en situación de violencia por parte del personal que integra los distintos ámbitos con los que debe interactuar a los fines de la puesta en acción del presente protocolo. Particularmente, se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, la exposición pública de la persona que realiza la presentación y de los datos que permitan identificarla y la realización de cuestionamientos o cualquier tipo de referencias a antecedentes o conductas ajenas al hecho que pone a consideración.

#### 8.4. La perspectiva de género:

En la aplicación del protocolo se deberá garantizar el abordaje con perspectiva de género, siendo un criterio insoslayable para el análisis y resolución en todas las actuaciones, así como en el desarrollo de los trámites administrativos.

#### 8.5. No regresividad:

Se velará para que no se adopten medidas que disminuyan los derechos de los que goza la persona afectada con motivo de la actuación en el marco del presente protocolo.

#### 8.6. Multidisciplinariedad e intersectorialidad:

La aplicación del presente protocolo se realizará mediante un abordaje multidisciplinario y en caso de ser necesario con la intervención de otras dependencias especializadas de manera que se garantice el adecuado abordaje de las situaciones puestas bajo su intervención.

#### 8.7. Imparcialidad y legalidad:

El Poder Judicial debe velar por la objetividad, la buena fe, la igualdad, legalidad y confidencialidad a lo largo de la tramitación de todas las actuaciones e intervenciones que efectúe. La ponderación para la identificación y el abordaje de los casos de violencia laboral atenderá a los principios y derechos consagrados en la legislación provincial, nacional e internacional.





**Poder Judicial - Provincia de Santa Cruz**  
**Tribunal Superior de Justicia**

**8.8. Diligencia y celeridad:**

La investigación y la resolución de los casos serán realizadas atendiendo a las exigencias de la debida diligencia y celeridad. Se procurará que el procedimiento sea tramitado en el menor tiempo posible y se evitarán dilaciones innecesarias. Las intervenciones dispuestas en el marco del presente protocolo deberán mantenerse sólo el tiempo necesario para lograr sus objetivos y no podrán extenderse en forma indeterminada.

**8.9. Amplitud probatoria:**

Atento las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia laboral, existirá flexibilidad y amplitud en cuanto a los medios tendientes a su acreditación.

**8.10. Prevención:**

Los espacios de formación, diálogo y reflexión serán las herramientas fundamentales para la prevención de situaciones de violencia. Deberán realizarse acciones tendientes a la sensibilización, detección temprana y abordaje de las situaciones de violencia.

**8.11. No Exclusividad:**

La aplicación del presente protocolo no afecta el ejercicio de las acciones y vías habilitadas por otras normas.

**9. AUTORIDAD DE APLICACIÓN**

El órgano o la autoridad de aplicación de este protocolo será la Oficina de Bienestar Laboral en el ámbito del Tribunal Superior de Justicia.

Estará a cargo de un Equipo Interdisciplinario dependiente del Director General de Gestión Administrativa y Recursos Humanos.

Sus integrantes serán responsables de diseñar e implementar las medidas de prevención a la violencia laboral, y de la recepción y tramitación de las consultas y denuncias en el ámbito de aplicación del presente protocolo.

El Equipo Interdisciplinario estará integrado por tres agentes que deben contar con formación específica sobre violencia laboral o experiencia en la temática, y demostrar competencias referidas a empatía, escucha activa, discreción y compromiso en todas sus intervenciones.

**10. INTEGRACION**

La Oficina de Bienestar Laboral estará integrada por profesionales con formación y/o experiencia en la temática, y tendrá jurisdicción en toda la provincia.

Contará al menos con profesionales de las siguientes disciplinas:

- Abogacía.

- Licenciatura en Psicología.
- Licenciatura en Trabajo Social.
- Licenciatura en Recursos Humanos.

Se podrá ampliar el número de integrantes e incorporar más profesionales de las mismas u otras disciplinas a criterio del Tribunal Superior de Justicia.

Asimismo, el equipo interdisciplinario puede solicitar la colaboración e intervención de otras dependencias judiciales cuando sea conveniente por la complejidad o gravedad del asunto planteado, como ser un profesional del área de Recursos Humanos, o profesionales de los cuerpos periciales. También podrá hacerlo cuando sea necesario para dar cumplimiento con el principio de imparcialidad.

Los y las integrantes del Equipo Interdisciplinario serán designados por el TSJ y dependerán directamente del Director General de Gestión Administrativa y Recursos Humanos

Una de las personas que integre el equipo interdisciplinario ejercerá la función de coordinador/a por períodos mínimos de dos (2) años. La designación del/a coordinador/a será decidida por los propios integrantes.

Se dispondrá un espacio físico acondicionado especialmente, con la privacidad necesaria, para que las personas interesadas puedan expresar su situación personal con la debida garantía de confidencialidad y respeto a la intimidad.

#### 10.1 Cualidades requeridas

Las/os profesionales que lo integren deberán acreditar formación continua y experiencia específica en violencia laboral y/o género y/o diversidades y en técnicas de resolución de conflictos que les permitan abordar las diversas situaciones con total objetividad, conocimiento, criterio e imparcialidad.

#### 10.2 Equipo Interdisciplinario:

-El equipo interdisciplinario tendrán a su cargo la atención y evacuación de las consultas, la elaboración del plan de acción para el abordaje de las situaciones puestas a su intervención, la realización de las entrevistas y demás acciones que se encuentran previstas en el presente, como asimismo las que resulten necesarias para la consecución de los objetivos planteados.

-El equipo técnico deberá proponer para su aprobación los formularios que sean necesarios como marcadores de indicadores, como así también para la sistematización y agilidad del procedimiento.

-El equipo interdisciplinario tendrá su ámbito de aplicación en todo el Poder Judicial (capital y el interior de la provincia).

-Asimismo, a los fines de la atención de las problemáticas que requieran intervención en las dependencias del interior de la provincia, se autoriza a la OBL a trasladarse a las localidades aledañas a fin de cumplir con las acciones correspondientes a la intervención o a las necesidades que se planteen en materia de prevención y en caso de considerarlo necesario se solicitara colaboración de los organismos locales existentes.

## **11. FUNCIONES**

Son funciones de la Oficina de Bienestar Laboral.

### **11.1. PREVENCIÓN.**

Será función de la OBL evitar situaciones de violencia en el ámbito laboral, contribuyendo a ámbitos seguros para todas las personas y favorables para el desarrollo de las tareas de trabajo.

La OBL deberá promover los valores y principios que inspiran su creación a través de medidas de prevención de la violencia, a tal fin deberá diseñar e implementar medidas como:

- Difusión y sensibilización para promover el cumplimiento de las normas aplicables y buenas prácticas en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral, especialmente en materia de prevención, erradicación y sanción de la violencia. Podrá utilizar los sistemas de comunicación institucional, correo electrónico oficial, sitio web del Poder Judicial, otros canales de comunicación digital y cartelería en los lugares de trabajo.

La comunicación será fundamental para el abordaje institucional de la temática, promover mejoras en la cultura organizacional del ámbito laboral, mostrar el compromiso y la posición del Poder Judicial.

Las medidas de prevención y los canales para poder realizar consultas y/o denuncias por posibles situaciones de violencia laboral serán difundidos de manera permanente por la OBL.

- De manera conjunta con la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento Judicial coordinará capacitaciones, cursos, talleres y charlas sobre qué constituye violencia laboral, normas aplicables, buenas prácticas en las relaciones interpersonales de trabajo, sensibilización para la detección de posibles situaciones, cómo proceder en esos casos, derechos de las personas afectadas y responsabilidad de las personas que ejercen violencia.

La participación voluntaria en estas capacitaciones será registrada en el legajo de cada agente y será valorada favorablemente en las evaluaciones sobre idoneidad. La OBL deberá prever otros estímulos para que las personas se capaciten en estas temáticas.



**Poder Judicial - Provincia de Santa Cruz**  
**Tribunal Superior de Justicia**

- Entrevistas grupales o individuales y encuestas para evaluar cómo se desarrollan las relaciones interpersonales en el ámbito laboral, y eventualmente realizar informes para mejorar las medidas de prevención existentes o adoptar otras medidas.

- Recomendaciones, generales o específicas, dirigidas a otras dependencias para promover buenas prácticas sobre cómo mantener un ámbito laboral con relaciones saludables, evitar posibles situaciones de violencia y en su caso cómo abordarlas. Pueden incluir advertencias por indicadores de situaciones de riesgo de violencia laboral, y sugerencias sobre pautas de trabajo que mejoren el desarrollo de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

## 11.2. INTERVENCIÓN.

Será función de la Oficina de Bienestar Laboral intervenir a partir de consultas y/o denuncias para salvaguardar la integridad física y psíquica de las personas afectadas por violencia laboral.

Ante una consulta o denuncia, dará asesoramiento y contención a las personas afectadas; podrá realizar entrevistas para conocer la situación; realizará un informe sobre la entidad de la situación y podrá recomendar medidas de abordaje a la dependencia o autoridad jerárquica con atribuciones para implementarlas; respetando los principios de confidencialidad y de objetividad, y garantizando a todas las partes involucradas el debido derecho de defensa.

- **Diligencia.** Todas las personas que integran la magistratura, el funcionariado y el personal del Poder Judicial bajo cualquier modalidad de contratación, especialmente las autoridades jerárquicas y agentes con personal a su cargo, deben ser diligentes en la prevención y detección de situaciones de violencia laboral en sus dependencias y en la manera de abordarlas, y podrán ofrecer la intervención de la **Oficina de Bienestar Laboral** a las personas involucradas y/o afectadas.

- **Presentación de consultas y/o denuncias.** Cualquier agente de la magistratura, el funcionariado, planta de personal o que preste servicios al Poder Judicial de Santa Cruz bajo cualquier modalidad de contratación, podrá realizar consultas y denuncias a la OBL para su intervención.

Serán consideradas consultas las presentaciones que planteen una situación vivenciada con dudas acerca si constituye violencia laboral y/o sobre la manera en que se debe abordar.

Serán consideradas denuncias las presentaciones que planteen una situación vivenciada por la persona solicitante que identifica como violenta dentro del ámbito





**Poder Judicial - Provincia de Santa Cruz**  
**Tribunal Superior de Justicia**

de aplicación del presente protocolo. Las presentaciones por denuncia son de carácter personal.

## **12. PROCEDIMIENTO EN LAS INTERVENCIONES.**

### **12.1. Consultas/Denuncias:**

Las consultas y/o denuncias serán presentadas ante la Oficina de Bienestar Laboral mediante correo electrónico, de manera telefónica o personalmente, a cuyos fines la Oficina contará con una dirección de correo electrónico y teléfono oficial, como así también un espacio físico adecuado.

Los mismos serán publicados en forma visible, conjuntamente con el horario de atención y el texto del presente en la Página Oficial del Tribunal.

Conforme el mérito que se le otorgue a la cuestión planteada, se podrá disponer de una entrevista personal o remota mediante los medios electrónicos de que se disponga, teniendo en cuenta circunstancias personales del/la consultante u otras particularidades, siempre respetando la privacidad y un clima adecuado.

El equipo interdisciplinario, efectuará las entrevistas respetando las premisas de evitar re victimizaciones y/o prejuizamiento, garantizando la privacidad de las personas y las cuestiones planteadas.

### **12.2. Personas habilitadas:**

Podrán realizar una presentación en la modalidad planteada anteriormente y nominal (no anónima) aquellas personas que se encuentren en situación de violencia laboral y/o de género y que presten servicios en relación de dependencia del Poder Judicial cualquiera sea su situación de revista. En el procedimiento, cuando la persona que padece violencia así lo solicite, se admitirá el acompañamiento de persona de su confianza.

También podrán hacerlo aquellas terceras personas que de manera directa o indirecta hayan presenciado o tengan conocimiento de la situación de violencia laboral y/o de género.

Finalmente, se encuentran habilitadas aquellas áreas y/o organismos que hayan tomado conocimiento de la situación de violencia y deriven el caso.

### **12.3. Contenido:**

Al efectuarse la presentación se consignarán:

- 1) Datos identificatorios de la persona que se encontraría en situación de violencia laboral y/o de género en la modalidad laboral.
- 2) Datos identificatorios de la/las persona/as que ejercerían violencia laboral y/o de género en la modalidad laboral.
- 3) Datos identificatorios de la/las persona/as que realizan la presentación cuando es diferente a la persona afectada.





4) Relato preciso y circunstanciado de la situación de violencia laboral y/o de género en la modalidad laboral.

No deberá desestimarse ninguna presentación por razones estrictamente formales o ausencia parcial de datos.

#### 12.4. Turnos:

Quién realice la presentación podrá solicitar un turno por los medios tecnológicos habilitados a tal fin y en ese caso el equipo interdisciplinario se comunicará inmediatamente con la persona solicitante y le propondrá una entrevista presencial y/o virtual según corresponda.

En caso de presentarse espontáneamente ante el equipo interdisciplinario, se realizará una primera escucha y de acuerdo a la disponibilidad, se programará la entrevista.

Cuando quién realice la presentación sea una tercera persona, se procederá a citar a la presunta víctima de violencia laboral y/o de género en la modalidad laboral.

#### 12.5. Entrevista personal y/o virtual:

La entrevista la realizará el equipo interdisciplinario de manera presencial y/o virtual, conforme lo acuerden las partes, debiendo concretarse a la mayor brevedad posible, salvo que, por razones exclusivas de la persona interesada, se fije la entrevista en un plazo superior. Ésta será notificada por cualquier medio fehaciente. En ningún caso podrá exigirse la realización presencial a aquellas personas que desempeñen sus funciones en el interior de la provincia, salvo que así lo requiera la persona solicitante.

Sobre lo actuado se llevará debido registro filmico y/o escrito, conforme los principios enunciados.

Se dejará constancia de los indicadores de situación de violencia laboral que permitirán una clasificación previa del caso; así como la detección de presuntas faltas graves establecidas en la normativa administrativa interna y/o situaciones de violencia laboral y/o de género en ese ámbito las que deberán ser puestas en conocimiento de la Dirección General de Gestión Administrativa y Recursos Humanos para su derivación si correspondiere a la Secretaría de Superintendencia y Jurisprudencia del Excmo. Tribunal Superior de Justicia, quién tiene las atribuciones en su caso para la sanción o remoción de las personas identificadas como quienes ejercieron violencia.

En esta oportunidad se podrán ofrecer elementos que respalden y/o sustenten los dichos de la persona (mensajes de texto, WhatsApp, llamadas telefónicas, e-mails, otros).



**Poder Judicial - Provincia de Santa Cruz**  
**Tribunal Superior de Justicia**

**12.6. Formación del legajo:**

El equipo interdisciplinario elaborará un legajo de carácter reservado y dentro de los 10 días corridos luego de la entrevista, o en su caso de la negativa a su realización, se aportarán en ese legajo: -los datos personales relevantes de las personas involucradas en la situación de violencia laboral.

-descripción de la situación de violencia laboral, como así también de la información y el material aportado si lo hubiere.

-evaluación de la situación por parte del equipo interdisciplinario. -observaciones, sugerencia, estrategias de intervención, etc.

-plan de acción que se llevará a cabo en relación a las estrategias de intervención diseñadas.

**12.7. Plan de Acción:**

Cumplida la primera entrevista se elaborará una evaluación de la situación planteada, y de acuerdo a la voluntad de la víctima, y las circunstancias del caso se podrá:

**a)** Asesorar a la persona en lo que fue materia de consulta.

Si es decisión de la persona hacer la denuncia administrativa, podrá requerir se elabore un informe con lo actuado -que referirá sólo a la situación relatada, no constituirá necesariamente prueba, ni tendrá carácter vinculante- para ser remitido a la Dirección General de Gestión Administrativa y Recursos Humanos quien previa vista de la Asesoría Letrada General, podrá remitir el informe y recomendaciones a la Secretaría de Superintendencia y Jurisprudencia del Excmo. Tribunal Superior de Justicia, quien tiene las atribuciones en su caso para la sanción o remoción de las personas identificadas como quienes ejercieron violencia.

Lo expuesto es sin perjuicio de la voluntad y el derecho de la persona consultante de iniciar acciones legales ante el juzgado competente de la situación planteada.

Si de la constancia del relato surgen supuestos de violencia de género comprendido en la ley 26.485, ratificado por nuestra provincia mediante ley 3.201, el equipo interdisciplinario deberá asesorar a la persona afectada y hacer la remisión a la Dirección General de Gestión Administrativa y Recursos Humanos para su derivación al Juzgado competente si correspondiere, todo ello conforme lo establecido en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará), art. 7 inc. b.

**b)** Disponer la intervención en la dependencia, donde se podrán -entre otras acciones- realizar entrevistas individuales y/o grupales que contendrán preguntas abiertas y semi estructuradas para posibilitar la libre expresión y descripción de la situación. Desplegar diversos instrumentos metodológicos para recabar información, realizar visitas a la dependencia y sugerir formas de actuar para las personas involucradas.



**Poder Judicial - Provincia de Santa Cruz  
Tribunal Superior de Justicia**

c) En el caso de que así lo amerite la situación, de manera fundada se podrá en todo momento del procedimiento recomendar la adopción de medidas urgentes que resulten adecuadas para la preservación del ambiente de trabajo y las partes involucradas.

Se podrán realizar acciones tendientes al cese inmediato de la situación de violencia laboral presentada, para ello puede aconsejarse el cambio de sede laboral cuando sea imposible el traslado de la persona denunciada- por solicitud de la denunciante y con su consentimiento expreso.

d) Archivar el caso fundado en que la situación no configura violencia laboral.

Todas las acciones deberán ser conversadas con las personas afectadas a fin de orientar y escuchar su interés en la intervención.

Independientemente de la decisión de la persona consultante de efectuar la denuncia administrativa y/ o judicial, se podrá proponer según las circunstancias del caso un plan de intervención o abordaje mediante la adopción de las medidas y estrategias que se evalúen pertinentes desde el equipo técnico para resolver el conflicto, de manera que la actuación de la OBL no obste a que se investiguen inconductas pasibles de reproche administrativo y/o judicial.

La falta del consentimiento de la víctima no obsta para la activación del presente protocolo por parte del equipo interdisciplinario para aquellos casos en los que resulte pertinente, según su valoración.

Asimismo, en los supuestos en los que la presunta víctima se negare a comparecer o no ratificare la presentación efectuada por una tercera persona, se tendrá en cuenta la falta de consentimiento y se dará por terminada la actuación a su respecto, sin perjuicio de la intervención o derivación que se considere pertinente.

#### 12.8. Plazos:

Los plazos de actuación deberán ser los mínimos posibles de acuerdo a la urgencia que demande cada caso, y en función de la garantía del principio de tutela efectiva.

La intervención de las situaciones no podrá exceder los 3 meses, prorrogables por decisión fundada, cumplido lo cual se procederá a elaborar un informe con las conclusiones finales sobre lo actuado. Contendrá las valoraciones y fundamentaciones pertinentes y establecerá un plan de seguimiento si correspondiere.

#### 12.9. Seguimiento:

Concluidas las actividades del plan de acción, se realizará el seguimiento por un plazo comprendido entre seis meses a un año a criterio del equipo interdisciplinario y conforme a las circunstancias de cada caso, verificando la situación actual y dejando la debida constancia en el legajo correspondiente.



**Poder Judicial - Provincia de Santa Cruz**  
**Tribunal Superior de Justicia**

El plazo es orientativo y dependerá del volumen y entidad de los casos que ingresen.

El plan de acción, las conclusiones y el cierre del legajo serán comunicados a la Dirección General de Gestión Administrativa y Recursos Humanos y según corresponda a las partes involucradas.

Puede contener recomendaciones específicas sobre cómo abordar la situación, mejorar el ámbito laboral y medidas adecuadas para prevenir, cesar o evitar la repetición de situaciones de violencia, y protección de las personas afectadas.

### **13. OBSERVATORIO**

Durante todo el procedimiento se respetará la privacidad de las partes involucradas, debiendo identificar las actuaciones mediante el uso de iniciales para preservar la privacidad y tomando las medidas administrativas necesarias para garantizar la confidencialidad de las mismas.

La Oficina de Bienestar Laboral llevará un registro con los datos relevantes de los/as consultantes mediante el uso de iniciales, descripción de la consulta o denuncia, informe de la evaluación, observaciones y sugerencias, trámite realizado.

Este registro será el insumo para la realización de estadísticas, diagnósticos, y elaboración de estrategias destinadas a la concientización y erradicación de la violencia y el acoso laboral.

### **14. CONSIDERACIONES FINALES**

El protocolo deberá ser aplicado teniendo en cuenta los principios generales y las normas de referencia, y las aplicables al Empleo Público del Poder Judicial en el ámbito de la Provincia de Santa Cruz.

El presente procedimiento no es de naturaleza sancionatoria, por cuanto en materia disciplinaria y/o judicial, la autoridad de aplicación deberá recomendar al TSJ las derivaciones que correspondan.

### **15. FUENTES**

-Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Violencia y el Acoso, Nro. 190 (2019).

-Recomendación sobre Violencia y el Acoso (OIT) Nro. 206 (2019).

-Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de Nación, Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral.

-Protocolo para la Prevención y Abordaje de Violencia Laboral con Perspectiva de Género y Diversidades. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Cruz.





**Poder Judicial - Provincia de Santa Cruz**  
**Tribunal Superior de Justicia**

-Protocolo contra la Violencia Laboral, aprobado por resolución 1457/17 del Directorio del CONICET.

-Recomendación General Nro. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw) (2017).  
Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

-Relevamiento efectuado por la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación del 2015 sobre violencia laboral.

-Anexo Acuerdo General Nro. 168/19, Protocolo de intervención institucional ante denuncias por violencia laboral, violencia de género, acoso sexual y discriminación en el ámbito del Poder Judicial de San Juan.

-Protocolo de Intervención y Prevención ante Situaciones de Violencia Laboral del Poder Judicial de la Provincia de Formosa.

-Protocolo de Actuación, Prevención y Abordaje de casos de Violencia Laboral. Secretaría de Planeamiento y Relaciones con la Comunidad, Oficina de Violencia Laboral. MSP Salta.

-Protocolo de Prevención y Actuación en Violencia Laboral y/o de Género en la modalidad Laboral en el Poder Judicial de Córdoba.

-Decálogo por un Poder Judicial sin violencias, acosos ni discriminaciones por razón de género en las relaciones de trabajo.

**ALICIA DE LOS ÁNGELES MERCAU**

**VOCAL**

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA**

**DANIEL MAURICIO MARIANI**

**VOCAL**

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA**

**RENEE GUADALUPE FERNÁNDEZ**

**VOCAL**

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA**

**MARCELA SILVIA RAMOS**

**SECRETARIA A/C**

**SUPERINTENDENCIA Y JURISPRUDENCIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA**