

Secretaria de Superintendencia y Control Judicial

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA LABORAL Y VIOLENCIA LABORAL POR MOTIVOS DE GÉNERO

FUNDAMENTO DEL PROTOCOLO

El presente "Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, y por motivos de género en el ámbito de la Función Judicial", constituye una herramienta administrativa que ha receptado las principales reglas del Convenio N° 190 y de la Recomendación N° 206 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia de género y el acoso en el mundo laboral. En este sentido, a través de su implementación se busca promover ámbitos y relaciones laborales libres de violencia y desigualdades de género mediante acciones de prevención, orientación, asesoramiento y abordaje integral de la violencia por motivos de género.

La violencia laboral, en sus diversas manifestaciones, atenta contra la dignidad humana y constituye una amenaza para la salud de los trabajadores y trabajadoras, en tanto provoca efectos perjudiciales sobre su integridad física y psíquica. Asimismo, en el ámbito de la Función Judicial, esa práctica disvaliosa tiene repercusiones indudables en la eficacia del servicio de justicia; puesto que la degradación del ambiente de trabajo afecta el rendimiento laboral - mayor ausentismo y rotación del personal, pérdida de eficiencia, autoestima, confianza y motivación-, a la vez que erosiona la imagen pública de la Función Judicial. Igualmente repercute en la sociedad en tanto que consolida la discriminación y favorece el descreimiento en las instituciones.

En ese temperamento es que se dispuso la elaboración del presente protocolo para la prevención y actuación en casos de violencia laboral y de género en la modalidad laboral en la Función Judicial.

Para el abordaje de este protocolo, la Secretaria de Superintendencia y Control Judicial, junto con la Dirección de Sumarios, conto con la consulta y aportes brindados por la Oficina de Género y el equipo especializado, CATI de la Función Judicial de la Provincia, con el fin de que las medidas y acciones concretas puedan lograr una

Secretaria de Superintendencia y Control Judicial

transformación en la cultura institucional y social, que se encamine a una igualdad real en el acceso y efectivo ejercicio de los derechos laborales.

Finalmente, es pertinente señalar que el procedimiento instrumentado no es excluyente de otros -vgr. administrativos, penales y/o civiles- que la persona afectada tuviera legalmente derecho a promover con motivo de los actos de violencia de los que pudieren ser objeto. Igualmente, la intervención de los órganos aquí diseñados es complementaria y está inter-vinculada a la que corresponde a otras dependencias o áreas de la Función Judicial con competencias específicas de acuerdo a sus respectivos ámbitos de actuación; como así también se orienta a la articulación con organismos externos a la institución, cuando así corresponda.

MARCO NORMATIVO

A) INTERNACIONAL

- Pacto de San José de Costa Rica - Convención Americana Sobre Derechos Humanos (1978).
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW-1979).
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (ONU - 1993).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belén Do Para - 1994).
- Declaración y plataforma de acción de Beijing (ONU - 1995).
- Principios de Yogyakarta: principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y de género (2016).
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 111: que refiere al principio de no discriminación y al derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, en el empleo y la ocupación.

Secretaria de Superintendencia y Control Judicial

- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 190, sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

B) NACIONAL

- Constitución Nacional: artículos 14 (derecho al trabajo), 14 bis (condiciones dignas y equitativas de labor), 16 (igualdad ante la ley), 75 inc. 23 (medidas de acción positiva para promover la igualdad real de oportunidades y trato de las mujeres).
- Ley de Contrato de Trabajo: artículos 17 (principio de no discriminación), 81 (igualdad de trato), Título VII Trabajo de mujeres (artículos 172 a 186), y concordantes.
- Ley N° 23. 592 - medidas contra actos discriminatorios.
- Ley N° 26.485 (decreto reglamentario 1011/2010) considera la violencia laboral contra las mujeres aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia, como también quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.
- Ley N° 26. 743 de Identidad de Género.
- Ley N° 27.580, mediante la cual se ratifica el Convenio N° 190 de la OIT.
- Ley N° 27.499 o Ley Micaela que establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial.
- Protocolo Marco para el abordaje de las violencias por motivos de género en el sector público nacional.

C) PROVINCIAL

- Ley N° 4.044 Ley de Procedimientos Administrativos para la Provincia de La Rioja.
- Ley N° 3.870 Estatuto para el Personal de la Administración Pública Provincial y Municipal.

Secretaria de Superintendencia y Control Judicial

- Ley N° 2.425 Ley Orgánica de la Función Judicial.
- Estatuto del Personal del Personal de la Función Judicial de la Provincia de La Rioja.

OBJETIVOS

A) GENERALES:

El presente protocolo tiene por objetivo prevenir, promover y garantizar:

- La eliminación de la Violencia Laboral en las relaciones y ámbitos de trabajo de la Función Judicial de la Provincia de La Rioja, en el que se proteja la integridad y la salud de las personas, cualquiera sea el espacio en el que desarrollen sus tareas y el modo de trabajo, incluyendo el teletrabajo o la modalidad semipresencial.
- Constituir una herramienta administrativa que tenga como fin evitar situaciones de violencia por razones de género en el ámbito de la Función Judicial de La Rioja.
- Promover las condiciones aptas para sensibilizar, prevenir y erradicar las manifestaciones y hechos de violencia relacionados con la actividad laboral, hostigamientos, discriminación y las violencias por motivos de género entre ellas, las fundadas en orientación sexual, identidad de género y/o su expresión.
- La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen las relaciones de poder que generan y dan lugar al desarrollo de situaciones de violencia dentro de los ámbitos y relaciones de trabajo propios del sector Judicial.

B) ESPECÍFICOS

- Establecer un marco de actuación interinstitucional ante las consultas, presentaciones y/o denuncias en las que se presenten situaciones de violencia laboral y por cuestiones de género y/o discriminación basadas prejuicios de género, orientación sexual, identidad de género y/o su expresión, a fin de lograr una intervención adecuada, rápida y eficaz

Secretaria de Superintendencia y Control Judicial

- Contribuir a la sistematización y articulación de buenas prácticas compatibles con las perspectivas de equidad de género y diversidad sexo genérica en la atención de las personas que sufran violencia, a fin de evitar su revictimización, así como la innecesaria superposición de intervenciones
- Sensibilizar y capacitar en perspectiva de género y diversidad sexual en los diferentes ámbitos de la Función Judicial, y en especial, a los organismos que intervengan en la asistencia y atención de las personas involucradas en esta problemática, a fin de brindar un abordaje eficaz en situaciones de violencia.
- Informar y asesorar a cualquier integrante de la Función Judicial sobre los alcances y efectos de la violencia laboral por motivos de género.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA LABORAL Y VIOLENCIA LABORAL POR MOTIVOS DE GÉNERO

ARTICULO 1: ÁMBITO DE APLICACIÓN. SUJETOS COMPRENDIDOS.

Queda comprendido todo el personal de la Función Judicial de la provincia de La Rioja, independientemente de la jerarquía en que se desempeñe y de su carácter permanente o temporario. El presente reglamento podrá aplicarse concomitante y en lo que no resulte incompatible con los procedimientos que regulan la ley 3.870 (Estatuto para el Personal de la Administración Pública Provincial y Municipal), Ley 2.425 (Ley Orgánica de la Función Judicial de la Provincia de La Rioja) y Estatuto del Personal del Poder Judicial de la Provincia de La Rioja.

ARTÍCULO 2: PRINCIPIOS RECTORES. La implementación del protocolo se regirá por los siguientes principios:

2.1) RESPETO Y CONFIDENCIALIDAD. La persona que solicite la aplicación del presente protocolo será tratada con respeto, discreción y confidencialidad. En todo momento se respetará su voluntad en cuanto a las acciones que decida realizar,

Secretaria de Superintendencia y Control Judicial

así como en la confidencialidad de los datos que solicite se mantengan en reserva. Se resguardará la identidad de las partes y los hechos denunciados, estado emocional, informes psicológicos, aún después de finalizado el proceso.

2.2) TRATO DIGNO Y HUMANIZADO. En el marco de la intervención, deberá considerarse el estado emocional de la persona, el respeto a su intimidad, sus tiempos y silencios. Asimismo, habilitar la palabra; escuchar atenta y asertivamente, sin prejuizar y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes; e informar de manera clara y sencilla, con un lenguaje acorde al contexto sociocultural, para brindar confianza, seguridad y contención.

2.3) NO REVICTIMIZACIÓN. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como también la exposición pública de la persona afectada y/o de los datos que permitan identificarla. La obligación de no revictimización opera en todas las etapas previstas en el protocolo, prestando especial atención a las medidas adoptadas para que la resolución de una situación no redunde en efectos negativos sobre la persona afectada.

2.4) PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD. El procedimiento deberá incorporar una perspectiva que permita identificar las relaciones de poder desiguales entre los géneros y jerarquías, las formas múltiples e interrelacionadas de discriminación, los estereotipos de género, y las normas de género, sociales y culturales que consienten y legitiman la violencia y el acoso sexual. En las diferentes etapas del protocolo se respetará la identidad de género auto percibida por la persona afectada tanto en las entrevistas como en los registros elaborados.

2.5) CELERIDAD Y DILIGENCIA. La aplicación del protocolo deberá ser realizada con las debidas garantías, profesionalidad, imparcialidad, gratuidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento ante cada situación pueda ser completado en el menor tiempo posible.

2.6) INTERSECCIONALIDAD. En el análisis de cada situación se deberá considerar las variables que refuerzan e

Secretaría de Superintendencia y Control Judicial

incrementan la vulnerabilidad de las personas ante situaciones de violencia, tales como: edad, etnia, clase social, orientación sexual, identidad de género, estado migratorio, diversidad funcional o discapacidad, pertenencia a comunidades indígenas entre otras.

ARTÍCULO 3: CONCEPTO DE VIOLENCIA LABORAL: Se entiende en el presente protocolo como Violencia Laboral a las acciones y omisiones de personas o grupos de personas o amenazas de tales actos que, en el ámbito de la relación laboral o en ocasión del ámbito o relación laboral, en el espacio físico y/o virtual, en forma sistemática y recurrente o a través de uno o sucesivos actos, atenten contra la dignidad, la integridad física, sexual, psicológica, moral y/o social de la persona que se desempeña en el ámbito de la Función Judicial, causando daño o siendo susceptible de causarlo. La violencia incluye el acoso, el acoso sexual, el acoso en razón del género, el abuso de poder, los ataques, amenazas, intimidaciones, amedrentamiento, los actos de discriminación, la discriminación en razón del género, el maltrato físico, moral, sindical, psicológico y/o social, y toda otra conducta que produzca menoscabo en una persona que se desempeñe en el ámbito judicial.

3.1) CONCEPTO VIOLENCIA Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO: Refiere a toda conducta de acción u omisión directa o indirecta, que, por cualquier medio, disposición, criterio o práctica ejercida en el ámbito laboral o en entornos o comunicaciones relacionadas con el trabajo que atente o afecte de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. Entendiéndose como identidad de Género: a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales (Ley N° 26.743).

Secretaria de Superintendencia y Control Judicial

3.2) VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES: Toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

ARTÍCULO 4: CONDUCTAS ALCANZADAS: La violencia laboral puede ser ejercida en el ámbito de trabajo, en ocasión del trabajo o como resultado de este. Puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores. Puede expresarse de distintas formas, abarcando acciones de naturaleza sexual o moral, sea como amenaza, acción consumada u omisión. La violencia laboral incluye las conductas que se describen enunciativamente a continuación:

4.1) DISCRIMINACIÓN LABORAL: Toda práctica, distinción, obstrucción, exclusión o preferencia que anule o menoscabe la igualdad de oportunidades o de trato, empleo, estabilidad o promoción de una persona, por razones de género, orientación sexual, discapacidad, características físicas, ideológicas, opinión política o gremial, afiliación sindical, edad, religión, condición de salud, nacionalidad, origen étnico o racial, estado civil, posición económica y social, y/o cualquier otra razón arbitraria e injusta.

4.2) AGRESIÓN FÍSICA: Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar daño, dolor, lesión o disfunción en el cuerpo de una persona.

4.3) AGRESIÓN PSICOLÓGICA: Toda conducta en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido, sobre una persona; cuyo fin o resultado es desestabilizarla,

Secretaria de Superintendencia y Control Judicial

aislarla, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral.

4.4) ACOSO SEXUAL: Todo comportamiento o comentario con connotación sexual no consentido por quien lo recibe, que hace que la persona que lo sufre se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Comprende contactos físicos, insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho.

4.5) CIBER ACOSO: Todo hostigamiento virtual, intencional y continuo, contra una persona o grupo de personas, que se lleva a cabo a través de medios virtuales, tales como correo electrónico, redes sociales, blogs, mensajería instantánea, mensajes de textos, teléfonos móviles y websites. Comprende la distribución no consentida de datos, audios o imágenes.

4.6) VIOLENCIA ECONÓMICA Y PATRIMONIAL: amenaza, perturbación o pérdida de los derechos económicos, patrimoniales, remuneratorios y/u otros de la persona trabajadora, derivados de la relación de trabajo. Estas conductas pueden estar condicionadas por las funciones, cargo, jerarquía, o influencia que generan una situación de asimetría con respecto a la persona afectada. También comprenden el consentimiento de dichas conductas por parte de la autoridad jerárquica.

ARTÍCULO 5: PREVENCIÓN. La prevención contemplará acciones de sensibilización, capacitación y difusión orientadas a desmitificar patrones y estereotipos que reproducen la violencia laboral, la violencia laboral por razones de género y cualquier otro tipo de violencia.

Las acciones de prevención serán planificadas, implementadas y/o coordinadas por la Oficina de Género del Tribunal Superior de Justicia conforme Acuerdo N° 229/22.

DEL PROCEDIMIENTO -DE LAS ACCIONES DE INTERVENCIÓN Y PROTECCIÓN:

ARTICULO 6: FUNCIONES DE LA OFICINA DE GÉNERO.

Secretaria de Superintendencia y Control Judicial

- 6.1)** Brindar asistencia de primer escucha, respetando y garantizando los principios mencionados en el presente protocolo.
- 6.2)** Analizar las consultas recibidas y de acuerdo a la información brindada, realizar un registro en el que consten los hechos y la asesoría brindada.
- 6.3)** Cuando la víctima se presente ante la Oficina de Género y manifieste su voluntad de realizar una denuncia, ésta deberá derivar de manera inmediata a la Secretaria de Superintendencia y Control Judicial para efectuar la denuncia correspondiente.
- 6.4)** Llevar un registro estadístico de las consultas recibidas, abordaje y seguimientos realizado.
- 6.5)** Capacitar a los profesionales y personal, estableciendo lineamientos generales en materia de asistencia a personas en situación de violencia laboral por motivos de género.
- 6.6)** Impulsar la realización de campañas y cursos para la prevención de violencia laboral por cuestiones de género.
- 6.7)** Promover acciones de concientización mediante la difusión adecuada para garantizar respeto, igualdad, no discriminación e inclusión en el trato entre los y las trabajadoras en el ámbito de la Función Judicial de la provincia de La Rioja.
- 6.8)** Desarrollar actividades de capacitación y actualización periódicas sobre los contenidos de este protocolo.
- 6.9)** Elaborar los dictámenes requeridos por la Secretaria de Superintendencia y Control Judicial.
- 6.10)** Realizar recomendaciones a la Dirección de Recursos Humanos, a fin de que se adopten medidas de resguardo de las personas involucradas.
- 6.11)** Requerir la colaboración e intervención de psicólogos o psiquiatras que revistan en la planta del personal de la función judicial para un abordaje integral.

Secretaria de Superintendencia y Control Judicial

6.12) Proceder a un seguimiento de las situaciones abordadas y emitir informes sobre las mismas a requerimiento de la autoridad judicial o administrativa competente.

ARTÍCULO 7: PRESENTACIONES/ DENUNCIAS:

7.1) Cualquier integrante de la Función Judicial de la provincia de La Rioja que se haya visto afectado/a por una situación de violencia laboral, y/o violencia laboral por motivos de género, en cualquiera de los contextos previstos en este protocolo, podrá realizar una presentación o denuncia ante la Secretaria de Superintendencia y Control Judicial del Tribunal Superior de Justicia. Dicha situación puede ser informada por la persona afectada o por un tercero, con conocimiento de los hechos, que integren la Función Judicial de la provincia de La Rioja, en este último caso, se citaran a las personas involucradas para que ratifiquen lo expuesto, teniendo en cuenta la voluntad y los principios rectores expuestos en este protocolo.

7.2) CONFIDENCIALIDAD: En todos los casos se deberá reservar la identidad de todos los involucrados, desde el inicio de la presentación hasta después de concluido el procedimiento, a fin de garantizar la confidencialidad y discrecionalidad de los hechos, puestos en conocimiento.

7.3) DEBIDO PROCESO Y DERECHO DE DEFENSA: Se deberá garantizar el cumplimiento de los principios rectores establecidos en el presente protocolo, además de la aplicación del Reglamento Disciplinario General, permitiendo a la persona respecto de la cual se efectuó una denuncia, el derecho a ser oído, ofrecer prueba y efectuar peticiones concretas, las que deberán ser tramitadas, y cuya denegación sobre el fondo deberá ser debidamente fundada.

7.4) PROCEDIMIENTO CAUTELAR Y PROTECTORIO: El procedimiento tiene como finalidad generar la intervención oportuna para garantizar un ámbito laboral libre de violencias, hacer cesar y prevenir las situaciones descriptas en el artículo 4° (conductas alcanzadas). Detenta carácter cautelar y protectorio.

ARTÍCULO 8: DENUNCIA:

Secretaría de Superintendencia y Control Judicial

8.1) PODRÁ SER REALIZADA POR: La persona afectada o un tercero con conocimiento de los hechos, que integren la Función Judicial de la provincia de La Rioja.

8.2) DENUNCIA FORMA: la denuncia será recepcionada ante la Dirección de Sumarios dependiente de la Secretaría de Superintendencia del Tribunal Superior de Justicia, cuando sea realizada por el afectado/a o por un tercero, con conocimiento de los hechos, que integren la Función Judicial de la provincia de La Rioja, una vez comunicados ellos, se citará a la persona en situación de violencia a efectos de asesorarla respecto a sus derechos y al procedimiento para tutelarlos y/o restablecer los que pudieren hallarse vulnerados. La persona en situación de violencia expresará su voluntad de continuar o no con el proceso.

8.2.1) Acta de la denuncia Se consignaran:

a) Fecha de toma del acta,

b) Datos personales del denunciante y denunciado (nombre, apellido, DNI, estado civil, domicilio, lugar donde desempeña funciones, cargo que ocupa), dejándose constancia si no los supiera,

c) Relatos de los hechos denunciados (fecha en que ocurrieron, descripción de modo, tiempo y lugar sin interpretaciones personales, transcribiendo los hechos en forma textual, no debiendo omitir dichos o palabras, aunque las mismas resultaren ofensivas o denoten falta de educación y respeto).

d) Al finalizar la narración de los hechos se deberá consultar a la denunciante si existe algo más que quiera agregar e indagar sobre la existencia de testigos y documentos que pudieran respaldar y/o acreditar las circunstancias expuestas, la denuncia debe ser suscripta por la persona no siendo necesaria su representación por parte de un abogado, no es posible presentar denuncias anónimas, finalizada la misma se le entregara al/ la denunciante una copia de recepción de esta. La persona denunciante, tendrá la posibilidad durante todo el proceso de ampliar el marco factico denunciado cuando se trate de hechos nuevos, desconocidos y/o inadvertidos.

Secretaria de Superintendencia y Control Judicial

ARTÍCULO 9: DICTAMEN DE LA OFICINA DE GÉNERO: *(Modificado por Acuerdo N°105/26)* Efectuada la denuncia por ante la Secretaria de Superintendencia y Control Judicial, la misma será comunicada a la Oficina de Género, siempre que se considerara pertinente a los fines de sustanciación del trámite. La Oficina de Género tendrá la facultad de sugerir pautas de procedimiento para la tramitación de la denuncia, ajustadas en todo a lo dispuesto por el Reglamento Disciplinario para la Función Judicial y el presente Protocolo. Lo dispuesto en este artículo no condicionará en modo alguno la continuidad del trámite de la denuncia.

(Texto anterior) Art. 9º Efectuada la denuncia por ante la Secretaria de Superintendencia y Control Judicial, se correrá vista a la Oficina de Género, quien deberá elevar dentro del plazo máximo de 72 horas, un dictamen fundado con sugerencias de medidas a implementar, con el objetivo de proteger a la parte vulnerable.

Excepcionalmente, en caso de gravedad y urgencia que impliquen alto riesgo psicofísico para la persona afectada, podrá sugerirse y disponerse por el Tribunal Superior de Justicia la adopción de medidas de tutela anticipada, notificándose, una vez impuestas las mismas, a la persona denunciada en el plazo de 24 hs.

ARTÍCULO 10: DETERMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO Y SANCIONES: *(Modificado por Acuerdo N°105/26)* La Secretaria de Superintendencia y Control Judicial a través de la Dirección de Sumarios, determinará el procedimiento a seguir conforme al Reglamento Disciplinario vigente.

(Texto anterior) Art. 10º La Secretaria de Superintendencia y Control Judicial a través de la Dirección de Sumarios, determinara el procedimiento a seguir conforme al Reglamento Disciplinario vigente, e impondrá las sanciones administrativas que corresponda de acuerdo a las circunstancias del caso.

ARTÍCULO 11: MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE PERSONA: *(Adición por Acuerdo N°105/26)*

11.1) ADOPCIÓN DE MEDIDAS: Sin perjuicio de lo establecido en el presente protocolo, y a los fines de salvaguardar la seguridad e integridad física y psicológica de las personas involucradas en un hecho motivo de una denuncia de violencia laboral o violencia de género en el ámbito laboral, se establecerán medidas de protección de persona, las cuales tienen como objetivo evitar la causación de futuros hechos perjudiciales para las partes involucradas en un conflicto, y no conllevaran en modo alguno un prejuzgamiento o atribución anticipada de responsabilidad.

11.2) CLASES DE MEDIDAS: Las medidas preventivas (que tendrán carácter de urgente), consistirán en las siguientes disposiciones: a) la prohibición de acercamiento entre la

Secretaria de Superintendencia y Control Judicial

parte denunciante, y la parte denunciada. Dicha prohibición implicará la imposibilidad de concurrencia de una de las partes a la dependencia o ámbito laboral en donde se encontrara prestando tareas laborales la otra parte. b) la prohibición de contacto entre las partes denunciante y denunciada. Esta prohibición será aplicable cuando por razones de servicio, no fuese posible ordenar la prohibición de acercamiento referida en el inciso anterior, e implicara una observancia estricta (so pena de ser pasible de sanción) de parte del Jefe o Encargado de área, a los fines de evitar posibles nuevos hechos de conflicto entre la parte denunciante y la denunciada. c) prohibición de comunicación entre la parte denunciante y la parte denunciada. Esta prohibición será comprensiva de todos los medios y canales de comunicación, fuesen estos oficiales o extraoficiales. d) ordenar el cese de los actos de perturbación e intimidación que pudiera haber entre partes. Dicha obligación será abarcativa de posibles manifestaciones del hecho a terceros no involucrados, como del uso de medios de comunicación y redes sociales. e) obligación de inmediata restitución de expedientes, documentación, bienes y demás efectos pertenecientes a la Función Judicial, que se encontraran en poder de una de las partes, y que fueren necesarios para la continuidad del servicio de justicia. f) proveer de medidas de atención médica o psicológica a una de las partes, en las situaciones que se considerara necesario e indispensable para mantener al resguardo inmediato la integridad física y/o psicológica de una de las partes involucradas. g) disponer de toda otra medida necesaria y razonable, a los fines de evitar nuevas situaciones de conflicto en el ámbito laboral, teniendo como parámetros el resguardo de las partes involucradas y la continuidad normal y razonable del servicio de justicia.

11.3) NOTIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS: La disposición de medidas de protección de persona será facultad del Tribunal Superior de Justicia, respecto al personal jerárquico (magistrados, funcionarios) y también el resto de personal perteneciente a la función judicial, y excepcionalmente de los jueces y los responsables máximos del área, respecto al personal a su cargo. En caso de que un juez o responsable máximo de área dispusiera una medida

Secretaria de Superintendencia y Control Judicial

de protección entendida como necesaria, la misma deberá ser comunicada por escrito y con firma del jefe de área, en un plazo no mayor de setenta y dos (72) horas ante la Secretaria de Superintendencia y Control Judicial del Tribunal Superior de Justicia. Dispuesta la/s medidas/s de protección necesarias para cada caso, las mismas se comunicarán a las partes involucradas y al jefe o encargado de área en su caso, entrando en plena vigencia una vez realizadas las notificaciones pertinentes, y siendo de cumplimiento obligatorio tanto para la parte denunciada y la parte denunciante. Dichas medidas se dispondrán con el establecimiento de un plazo razonable, y una duración que nunca podrá exceder de los ciento ochenta (180) días corridos.".