



CORTE SUPREMA DE  
JUSTICIA DE LA NACIÓN

---

REPÚBLICA ARGENTINA



**Violencia laboral y  
mecanismos de respuesta  
en el Poder Judicial argentino**

**Realización y coordinación del proyecto:**

Dra. Flora Sofía Acselrad

Dra. Carolina Anello

Lic. Victoria Agranatti

Lic. Alejandro Schilman

**Diseño gráfico:**

D.G. Pablo Molina Almirón

**Correctora:**

Sra. María Laura Ramírez

La Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación depende de la Ministra **Carmen María Argibay** y sus integrantes son: Dra. Laura Balart, Dra. Flora Acselrad, Dra. Gabriela Pastorino, Dra. Carolina Anello, Dra. María Sofía Sagüés, Lic. Nidia Marsero, D.G. Pablo Molina Almirón, Lic. Chantal Medici, Lic. Alejandro Schilman, Sra. María Laura Ramírez y Sr. Facundo Aguirre.

## AGRADECIMIENTOS

La presente investigación fue elaborada por el equipo de trabajo de la Unidad de recopilación de datos, investigación y diagnósticos de la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Agradecemos especialmente la colaboración de las autoridades y referentes de las distintas jurisdicciones judiciales provinciales y de los países de la región que colaboraron con el relevamiento de mecanismos de abordaje de la violencia laboral en el Poder Judicial.

### Países de la región:

	Corte Suprema de Justicia de Costa Rica
	Poder Judicial de la República Oriental del Uruguay
	Suprema Corte de Justicia de los Estados Unidos Mexicanos
	Poder Judicial de la República Dominicana
	Corte Suprema de la República de Chile

### Superiores Tribunales y Cortes:

	Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Santa Fe
	Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Tucumán
	Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Chaco
	Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Chubut
	Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Entre Ríos
	Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Formosa
	Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de San Luis
	Suprema Corte de la Provincia de Mendoza
Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires	

## 1. INTRODUCCIÓN

La Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación lleva adelante la tarea de incorporar la perspectiva de género en la Justicia argentina, a través de la planificación e implementación de políticas de género en el Poder Judicial. Mediante sus diferentes unidades de trabajo, impulsa un proceso institucional para lograr la equidad de género tanto entre quienes utilizan el sistema de justicia, como entre quienes allí trabajan.

En este sentido, y en tanto no se realiza atención al público ni se brinda asistencia para casos específicos, la tarea de la Oficina de la Mujer es no-jurisdiccional. Sin embargo, desde su creación recibe periódicamente consultas y solicitudes informales provenientes, en su mayoría, de mujeres. Estas peticiones son respondidas y derivadas a organismos e instituciones competentes. Asimismo, debido a la gran cantidad de consultas recibidas, se comenzó a clasificarlas por tema y jurisdicción a fin de detectar patrones que pudieran servir de insumo para futuros proyectos. Dicho relevamiento puso en evidencia que un alto porcentaje de esos reclamos están vinculados a situaciones de violencia y/o acoso laboral en el Poder Judicial, solicitándose información y/o asesoramiento sobre los mecanismos y/o lugares para realizar la denuncia correspondiente así como sobre sus posibles consecuencias.

Asimismo, el 8 de marzo de 2013 con motivo de la conmemoración del “Día Internacional de la Mujer” y a modo de homenaje a quienes se esfuerzan y renuevan el compromiso para el abordaje de las cuestiones vinculadas al género, la Oficina de la Mujer detuvo su actividad diaria con a fin de recibir propuestas para lograr una justicia con perspectiva de género.

En esta oportunidad, se recibieron una serie de solicitudes relacionadas con la necesidad de contar con un organismo donde las personas afectadas por situaciones de violencia laboral que trabajan en el Poder Judicial pudiesen realizar consultas, sobre la forma de proceder en estos casos, así como la necesidad de contar con una estructura específica y un proceso claro donde poder encontrar respuestas satisfactorias a estos reclamos.

Todo ello impulsó a la Oficina de la Mujer a emprender una investigación orientada a conocer las formas en que se manifiesta la violencia laboral en el marco del Poder Judicial argentino, particularmente para las mujeres, así como también estudiar la existencia y/o efectividad de los mecanismos de respuesta. El trabajo de investigación se desarrolló entre octubre de 2013 y enero de 2014.

## 2. DEFINICIONES EN TORNO A LA VIOLENCIA LABORAL

La violencia en el ámbito laboral es un tema cuya relevancia teórico - académica ha ganado importancia e interés en los últimos años. Desde distintos ámbitos (organismos públicos, empresas, asociaciones gremiales, etc.) se han ocupado de la temática a los fines de crear herramientas eficaces para prevenir y erradicar la violencia en el trabajo. Con relación al abordaje teórico, se ha acuñado el término “mobbing”, cuyas traducciones varían entre acoso psicológico, hostigamiento o acoso moral en el ámbito laboral, y que en sus definiciones involucra distintas situaciones en las que una persona o grupo de personas ejerce maltrato, violencia u hostigamiento físico o psicológico de manera sostenida hacia un/a empleado/a, buscando con ello desestabilizarlo/a, aislarlo/a, destruir su reputación, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral, y así poder degradarlo/a y eliminarlo/a progresivamente del lugar de trabajo que ocupa (Leiyman, 1996). Ello se manifiesta en gestos, palabras, comportamientos u otras actitudes que atentan, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona en el ámbito de trabajo o fuera de él, degradando el clima laboral y poniendo en peligro su situación laboral (Hirigoyen, 1999).

A diferencia de los conflictos laborales cotidianos donde se presenta cierta simetría entre los protagonistas, el acoso laboral frecuentemente se caracteriza por una relación de dominación en la que uno/a somete a otro/a, lo que se traduce en provocaciones constantes, presiones, amenazas, humillaciones y, en general, en conductas persistentes que suscitan malestar sobre las personas afectadas. Según la relación entre las personas involucradas y la procedencia del maltrato, la violencia laboral puede clasificarse en vertical descendente (procedente de alguien de mayor jerarquía), horizontal (procedente de los colegas), ascendente (procedente de alguien de menor jerarquía) o mixta (Hirigoyen, 2001).

En cuanto a sus formas, puede involucrar según Mathiesen y Einarsen (2001) cuatro tipos de actuaciones hostiles: el aislamiento y la negación de la comunicación; atentar contra las condiciones de trabajo; atentar contra la dignidad; o alcanzar la violencia verbal, física o sexual.

Difiere entonces del maltrato institucional ligado a malas condiciones laborales o situaciones estructurales en determinados contextos laborales que generan hostigamiento para las personas que allí se desempeñan. Sin embargo, como reconoce Hirigoyen (2001) la violencia o acoso laboral es más frecuente en ámbitos laborales sometidos a estrés, donde falta comunicación o reconocimiento en el trabajo de la propia identidad profesional. Ello se extiende sobre todo en determinadas formas de organización laboral donde no se pone cuidado en proteger a los/as trabajadores/es, dejando por la indiferencia demostrada que se extienda un clima penoso a la violencia.

### 3. FUNDAMENTOS DE LA VIOLENCIA LABORAL EN RELACIÓN A LA MUJER

La violencia laboral es un fenómeno que, ligado a la persistencia del patriarcado y a la jerarquía entre los sexos, constituye una manifestación particular de violencia contra las mujeres, que el Estado Argentino se ha obligado a erradicar a través de las convenciones internacionales en las que es parte.

Distintos datos dan cuenta de la particularidad y el grado de incidencia que posee la violencia laboral en las mujeres. Por ejemplo, de 450 consultas recibidas entre 2006 y 2008 por la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el 60% corresponde a mujeres, siendo el 40% restante a varones<sup>1</sup>.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) reconoce en la violencia contra la mujer una forma de discriminación que impide el goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre (CEDAW, artículo 1 y Recomendación General N° 19 del Comité de la CEDAW). Aunque la convención no menciona expresamente la violencia por motivos de género, ésta constituye una violación a las disposiciones específicas de este instrumento internacional y ha sido confirmado por el Comité de la CEDAW en la recomendación mencionada.

Particularmente la violencia laboral, en tanto discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexual hacia las mujeres en el lugar de trabajo por parte de sus superiores jerárquicos o compañeros/as de trabajo, se encuentra también contemplada en esta convención. A través de esta normativa, los Estados Parte también se comprometen a tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo y generar mecanismos de protección efectiva contra todo acto discriminatorio, haciendo una mención especial a aquellos que se producen por razones de matrimonio o maternidad (CEDAW, artículos 2 y 11; Recomendación General n° 28). Los Estados serán responsables por no actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar, enjuiciar y castigar esos actos de violencia por motivos de género, (CEDAW y Recomendación General n° 19).

En el mismo sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el “Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)” -N° 111- en el que se afirma la necesidad de combatir la discriminación, buscando eliminar la violencia en el lugar de trabajo, impulsando el trabajo decente y el respeto mutuo, así como también señala que la promoción de la igualdad de trato entre varones y mujeres contribuiría a reducir la violencia en ese ámbito. El “Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores” -N° 155- afirma que un medio ambiente seguro y saludable contribuye a prevenir la violencia en el lugar de trabajo.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) establece que los Estados deben adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comportan de

<sup>1</sup> Datos sobre “Violencia laboral: mujeres y varones” de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) disponibles en <http://www.trabajo.gov.ar/oavi/documentos.asp?area=54>

conformidad con esta obligación, así como también actuar con debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar esa violencia (incisos a y b del artículo 7° Belém do Pará).

Asimismo, esa norma dispone el deber de los Estados de adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad, así como también tomar todas las medidas apropiadas para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer, establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia y mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, entre otras (incisos d. e. f. y g. del artículo 7° Belém do Pará).

Se entiende por violencia contra la mujer lo estipulado en el artículo 4° de la Ley N° 26.485 que la define como: “toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes”. En tanto, se considera violencia indirecta, toda “conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón”.

La violencia laboral contra las mujeres es definida por el artículo 6 c) de la misma ley como: “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 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”.

## **4. OBJETIVOS DEL RELEVAMIENTO**

### **4.1. Objetivo General**

- » Analizar la forma en que responde el sistema ante situaciones de violencia laboral en el marco del Poder Judicial argentino, con especial foco en las mujeres.

## 4.2. Objetivos Específicos

- » Analizar las percepciones de las personas que se desempeñan en el Poder Judicial argentino acerca de las formas en que se manifiesta la violencia laboral y cómo afecta particularmente a la mujer.
- » Analizar las percepciones de las personas que se desempeñan en el Poder Judicial argentino acerca de la existencia y funcionamiento de mecanismos de respuesta ante situaciones de violencia laboral.
- » Indagar sobre los mecanismos existentes para responder a los reclamos en torno a situaciones de violencia laboral en el marco del Poder Judicial argentino.
- » Analizar la existencia de mecanismos de respuesta a la violencia laboral en los países de la región.

## 5. METODOLOGÍA DEL RELEVAMIENTO

Con el fin de abordar los objetivos de investigación planteados, se definieron una serie de herramientas de recolección y análisis de datos.

En primer lugar, con el fin de conocer la percepción de los/as agentes judiciales sobre las situaciones de violencia laboral, sus características y mecanismos para abordarla, se realizó una encuesta abierta a todo el personal judicial del país (Ver **Anexo I**) incluyendo la Justicia Nacional, Federal y Provincial. Dicha encuesta fue respondida por 1.136 personas (73% mujeres y 27% varones). Sus resultados se analizan en forma global y de manera diferenciada según sexo en la sección de resultados.

En segundo lugar, se llevó adelante un relevamiento sobre la existencia de mecanismos institucionales para dar respuesta a las denuncias de violencia laboral en el Poder Judicial, tanto en el ámbito Nacional, Federal y Provincial, para lo cual se realizó un contacto telefónico con las secretarías de superintendencia de las distintas jurisdicciones del país (Ver **Anexo II**). Ante las dificultades encontradas para obtener la información solicitada, se envió un oficio a las Cortes y Superiores Tribunales de Justicia solicitando datos acerca de la existencia de algún procedimiento formal o informal, así como sus principales características y registros sobre su funcionamiento.

En tercer lugar, se analizaron las leyes provinciales sobre la temática, identificándose sus principales características (objeto de la ley, definiciones sobre la violencia, mecanismo o procedimiento que establece, sanciones que estipula, autoridad de aplicación y referencia al Poder Judicial).

Por último, se solicitó a referentes de la Oficina de la Mujer a nivel internacional, que informaran sobre los procedimientos o mecanismos existentes en sus países, realizándose un análisis puntual de los casos más innovadores.

## 6. RESULTADOS

### 6.1. Percepción de los/as agentes judiciales sobre las situaciones de violencia laboral, sus características y mecanismos para abordarla

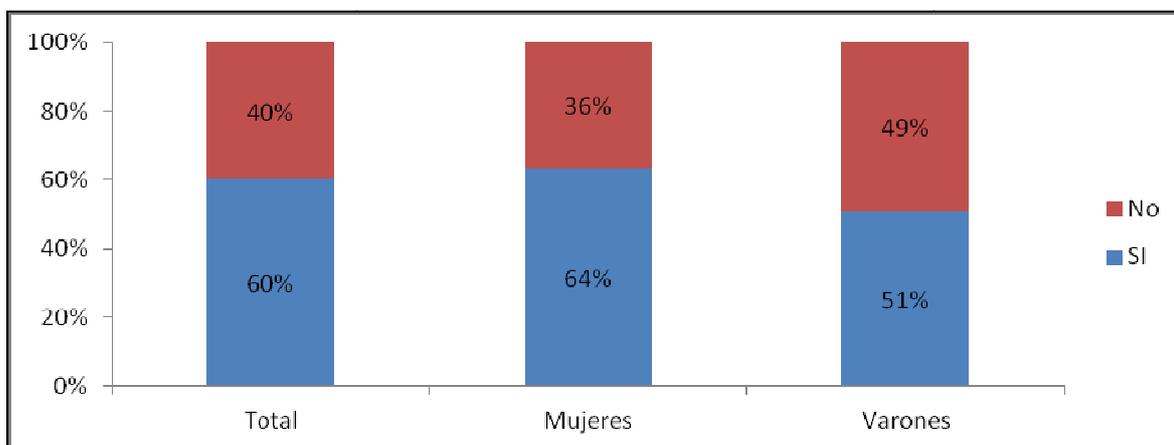
Como ya se indicó, la encuesta en línea elaborada por la Oficina de la Mujer fue enviada a los contactos (referentes y replicadores/as) para ser difundida en las distintas jurisdicciones judiciales del país y a través de la Dirección de Sistemas de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, alcanzando un total de 1.136 respuestas.

Del total de respuestas, un 73% provino de mujeres y un 27% de varones. Resulta interesante analizar este dato, en tanto ningún elemento de la encuesta estaba dirigido expresamente a mujeres. Para su difusión, se envió un mail con el título “Encuesta de la Oficina de la Mujer”, y cuyo texto indicaba: *“Desde la Oficina de la Mujer estamos impulsando una investigación acerca de la violencia laboral en el Poder Judicial. Nos dirigimos a usted para solicitar su colaboración respondiendo una breve encuesta anónima. Mediante su respuesta, estará contribuyendo a la realización de un diagnóstico que permitirá construir propuestas concretas para implementar en la Justicia. La encuesta, que sólo le demandará unos minutos, estará activa hasta el 31 de octubre”.*

A partir de lo observado, se desprenden dos posibles hipótesis, la primera es que por el solo hecho de haber indicado que la encuesta provenía de la Oficina de la Mujer, ello generó un caudal mayor de respuestas provenientes de mujeres; la segunda, que la temática de la violencia laboral despertó mayor interés en las mujeres, en tanto se trata de una forma de violencia que las afecta en mayor medida. Esta segunda hipótesis se aborda más adelante en el análisis de otras preguntas de la encuesta.

La primera pregunta de la encuesta se orientó a conocer si la persona había sufrido alguna vez una situación de violencia laboral. En relación con ello, el 60% de las personas respondió afirmativamente. Este alto porcentaje no permite elaborar conclusiones generales sobre el Poder Judicial en su conjunto, en tanto no proviene de una muestra acabada de todo el universo. Se presume que muchas de las personas que ingresaron a contestar la encuesta lo hicieron por tener algún interés particular en el tema o en el trabajo de la Oficina de la Mujer.

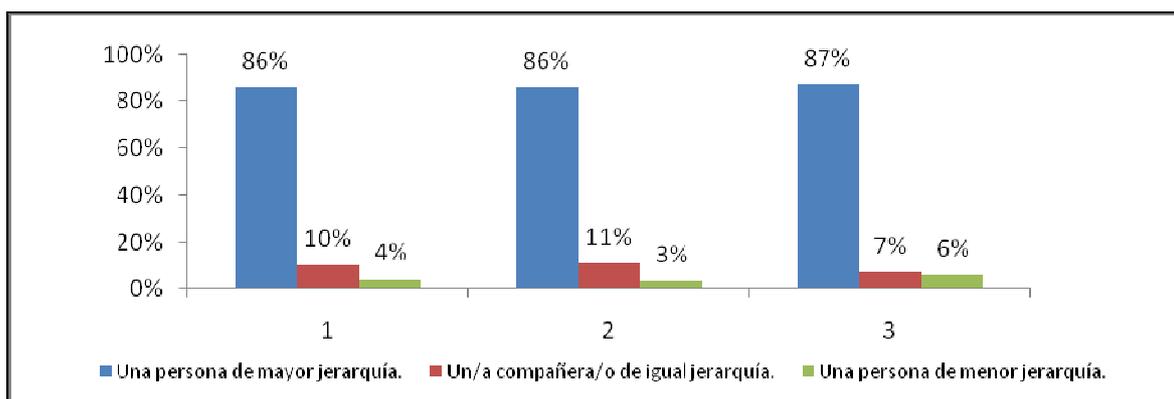
Resulta de utilidad diferenciar las respuestas de varones y mujeres: mientras que en el caso de las mujeres, un 64% refiere haber sufrido alguna situación de violencia laboral, para el caso de los varones esa cifra se reduce al 51%.



**Gráfico N°1. Padecimiento de situaciones de violencia laboral**

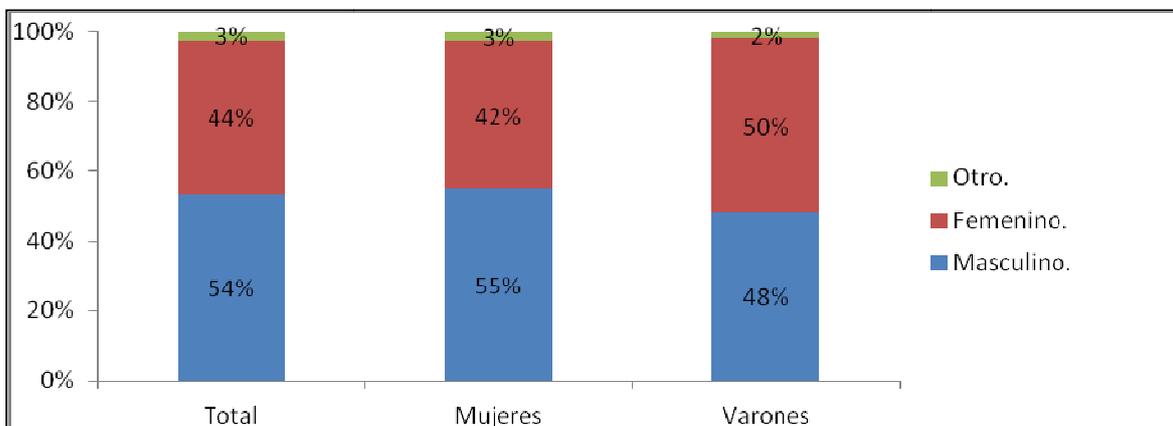
La siguiente cuestión relevada se relaciona con la procedencia de la situación de violencia, es decir, la jerarquía de la persona que ejerce la violencia en cuestión. Se destaca que en el 86% de los casos la violencia proviene de una persona de mayor jerarquía, siendo solo un 10% los casos donde viene de un/a compañero/a de igual jerarquía y un 4% de una persona de menor jerarquía. Estas cifras se mantienen cuando se observa el detalle de respuesta de varones y mujeres, lo cual indicaría que el sexo no es un factor determinante en ello.

**Gráfico N°2. Procedencia de la situación de violencia**



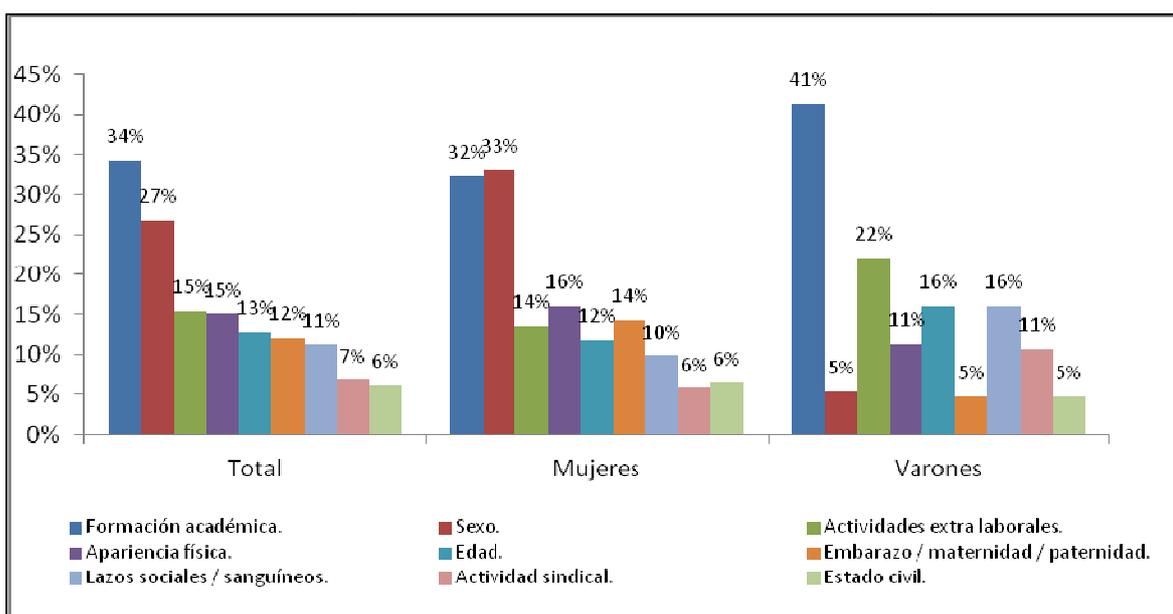
Cuando se analiza el sexo de la persona que ejerce la violencia, se observa una diferenciación entre lo mencionado por varones y por mujeres. Mientras que para las mujeres la violencia proviene en un 55% de varones y un 42% de otras mujeres, para los varones la violencia proviene prácticamente por igual de varones (48%) que de mujeres (50%).

**Gráfico N°3. Sexo de la persona que la/o hostiga u hostigaba**



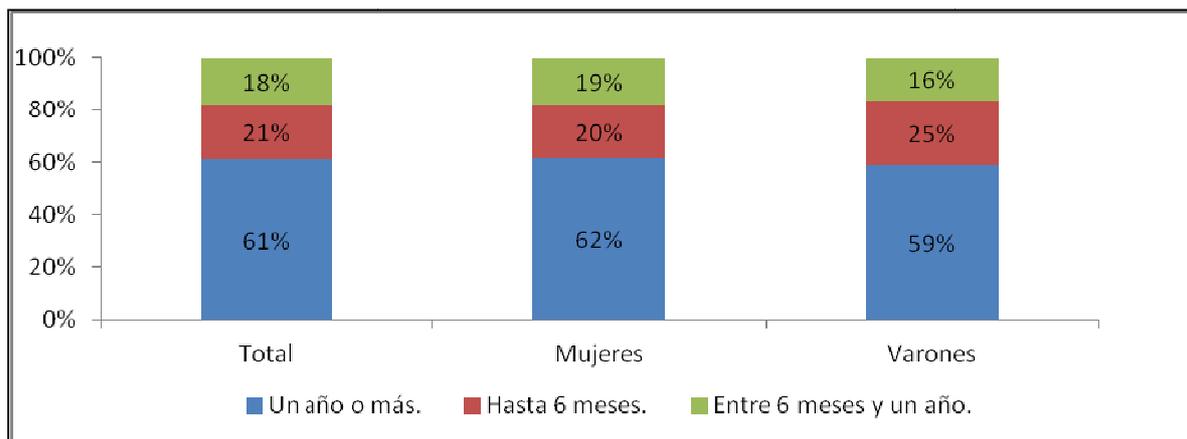
Otra diferenciación interesante en el análisis según sexo tiene que ver con los motivos por los cuales las personas encuestadas refirieron haber sido discriminadas: tanto mujeres como varones mencionan la formación académica (32% de las mujeres y 41% los varones), sin embargo el sexo fue indicado por un 33% de las mujeres y solo un 5% de los varones; la edad por un 16% de las mujeres y un 11% de los varones y la maternidad / paternidad en un 14% en el caso de las mujeres y solo un 5% en los varones. También dispares fueron las menciones sobre las actividades extra laborales (el 14% de las mujeres y el 22% de los varones), los lazos sociales o sanguíneos (mencionado por un 10% de las mujeres y un 16% de los varones), o la actividad sindical (un 6% de las mujeres y un 11% de los varones).

**Gráfico N°4. Motivos del hostigamiento**



Varones y mujeres destacaron que las expresiones de violencia laboral se sostienen a lo largo de períodos prolongados, siendo por períodos mayores a un año para el 62% de las mujeres y para un 59% de los varones.

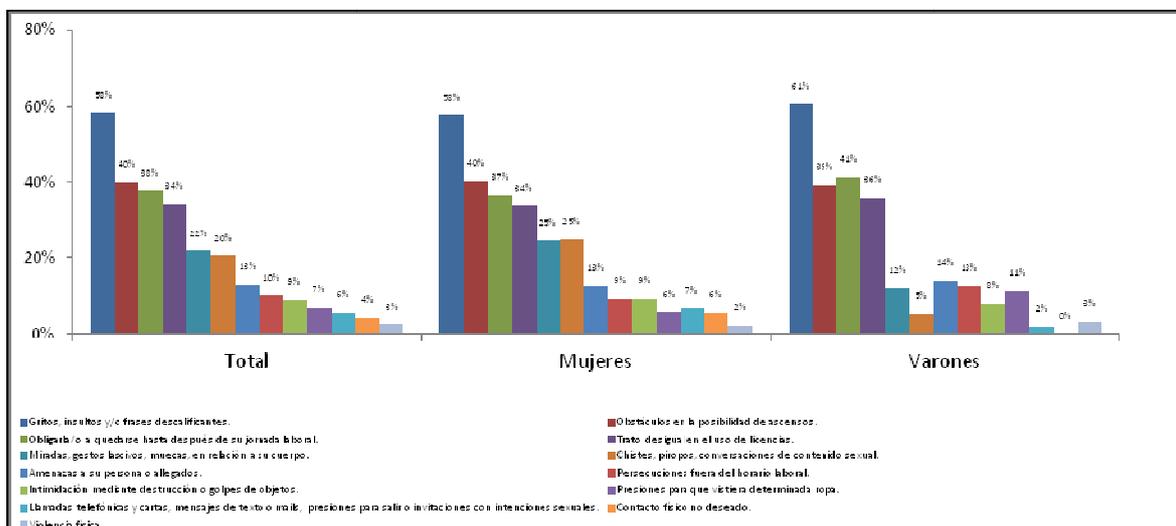
**Gráfico N°5. Sostenimiento en el tiempo de la violencia**



En cuanto a la forma en que se manifestó la violencia, se consultó si habían sufrido una serie de situaciones: en el caso de las mujeres, el 58% mencionó haber sido víctima de gritos, insultos y/o frases descalificantes, el 40% haber sufrido obstáculos en la posibilidad de ascensos, el 37% haber sido obligadas a quedarse hasta después de su jornada laboral, el 34% recibir un trato desigual en el uso de licencias, el 25% haber sufrido chistes, piropos o conversaciones de contenido sexual y el 25% sufrir miradas, gestos lascivos o muecas en relación a su cuerpo. En el caso de los varones, el 61% mencionaron haber sido víctimas de gritos, insultos y/o frases descalificantes, el 41% haber sido obligado a quedarse hasta después de su jornada laboral, el 39% sufrir obstáculos en la posibilidad de ascensos y el 36% un trato desigual en el uso de licencias.

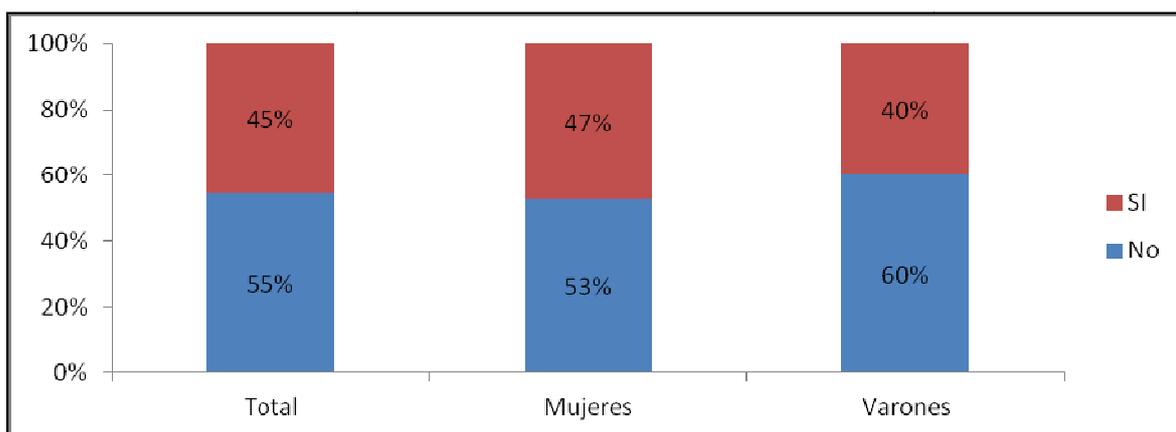
Se observa que entre las principales formas en que se expresa la violencia laboral contra los varones, la modalidad de “acoso sexual” es, comparada con las mujeres, casi inexistente. Por ejemplo, “miradas, gestos lascivos, muecas, en relación a su cuerpo” es mencionado por el 25% de las mujeres y solo el 12% de los varones; “chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual”, por el 25% de las mujeres y solo el 5% de los varones, “llamadas telefónicas y cartas, mensajes de texto o mails; presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales” por el 7% de las mujeres y solo el 2% de los varones; y “contacto físico no deseado”, por el 6% de las mujeres, mientras que por ningún hombre.

Gráfico N°. Forma en que se manifestó la violencia



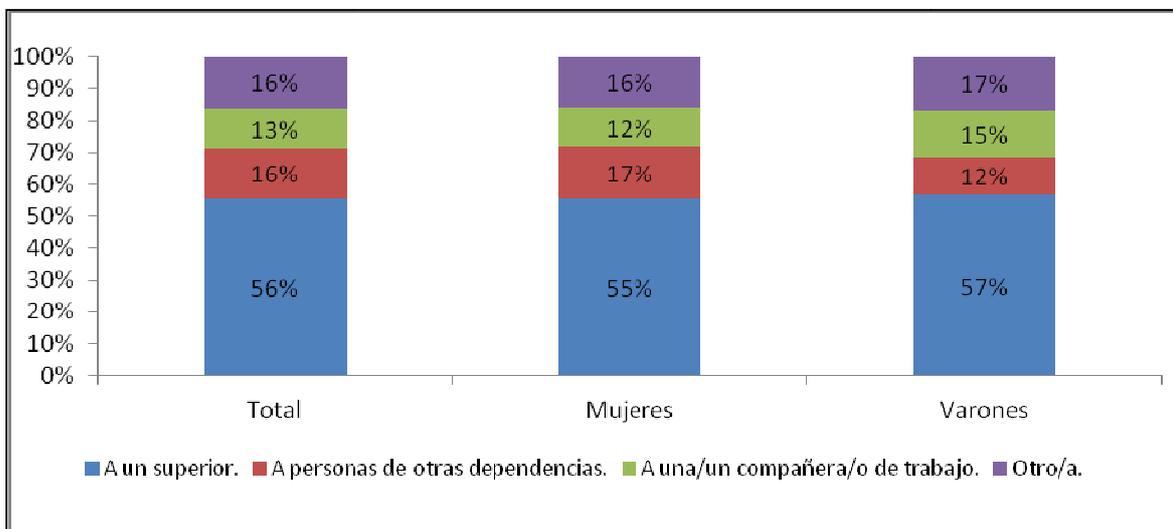
En cuanto a la forma de abordar la situación de violencia y los mecanismos existentes, se consultó acerca de la realización de reclamos informales y formales. En el caso de los primeros, resulta interesante que menos de la mitad de las personas que refirieron haber sido víctima de violencia laboral los efectuaron. Las mujeres tienen una tendencia levemente superior a los varones a realizar reclamos, siendo que el 47% de ellas indicaron haber realizado un reclamo informal, mientras que solo el 40% de los varones lo hizo.

Gráfico N°. Realización de reclamos informales



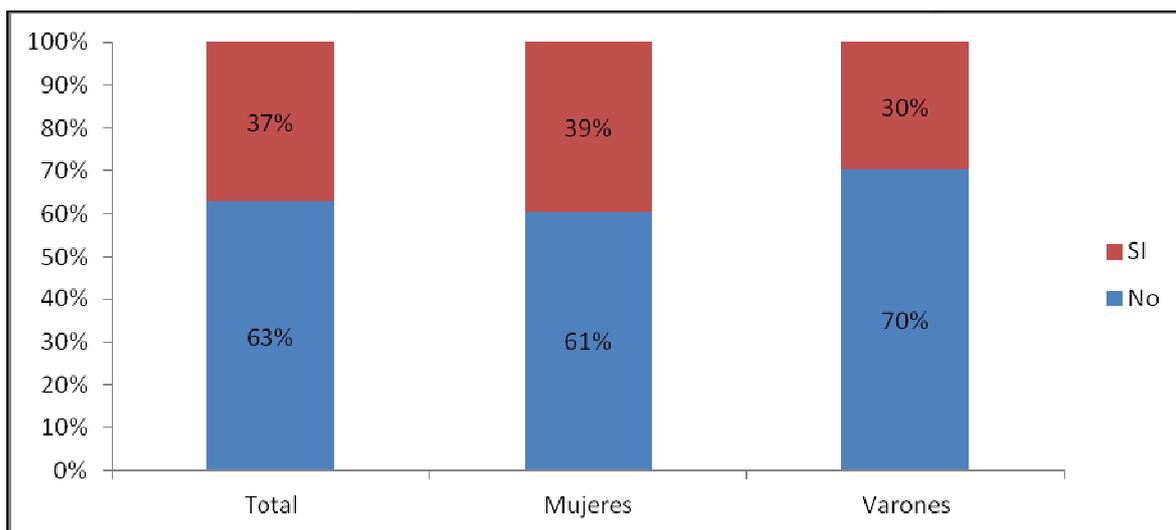
Los reclamos informales suelen hacerse a un superior (56%) y, en menor medida, a personas de otras dependencias (16%), a compañeras/os de trabajo (13%) u otras personas (16%). Resulta especialmente interesante este dato con relación a la cuestión ya indicada acerca de que es también el superior, quien se indicó como el principal hostigador.

**Gráfico N°8. Destinatarios/as de los reclamos informales**



En cuanto a la efectividad del reclamo informal efectuado, solo en un 37% de los casos indicó haber logrado algún tipo de satisfacción, siendo menor en el caso de los varones (30%) al de las mujeres (39%).

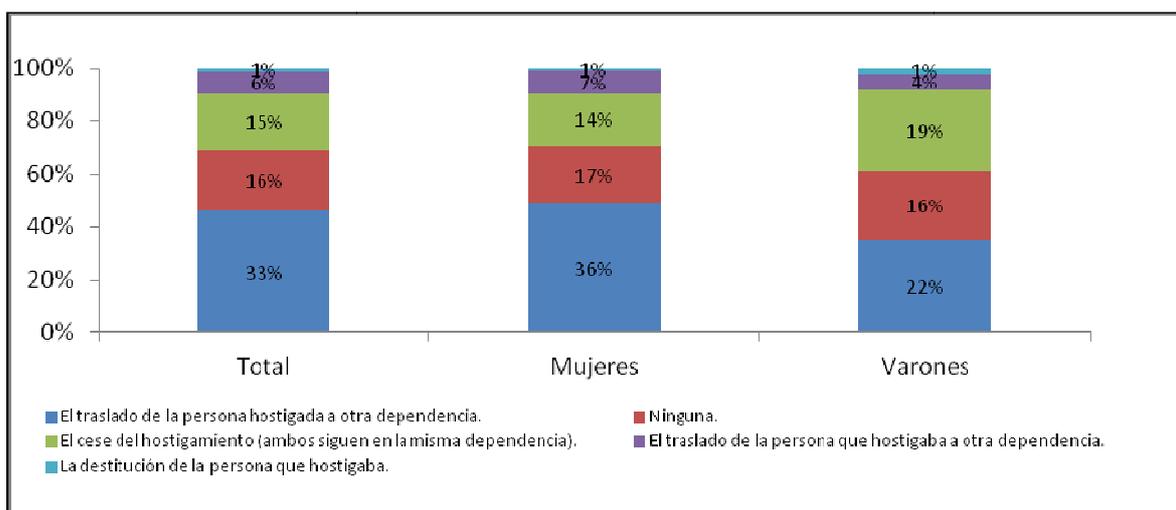
**Gráfico N°9. Satisfacción a partir de los reclamos informales**



En cuanto a las consecuencias del reclamo, se destacan principalmente el traslado de la persona hostigada a otra dependencia, siendo ello el 33% de los casos. Resulta interesante destacar que esa resolución se da en el 36% de las situaciones para las mujeres y en el 22% en el caso de los varones. Otras consecuencias mencionadas tiene que ver con el cese del hostigamiento en el 15% de los casos, el traslado de la persona que hostigaba a otra

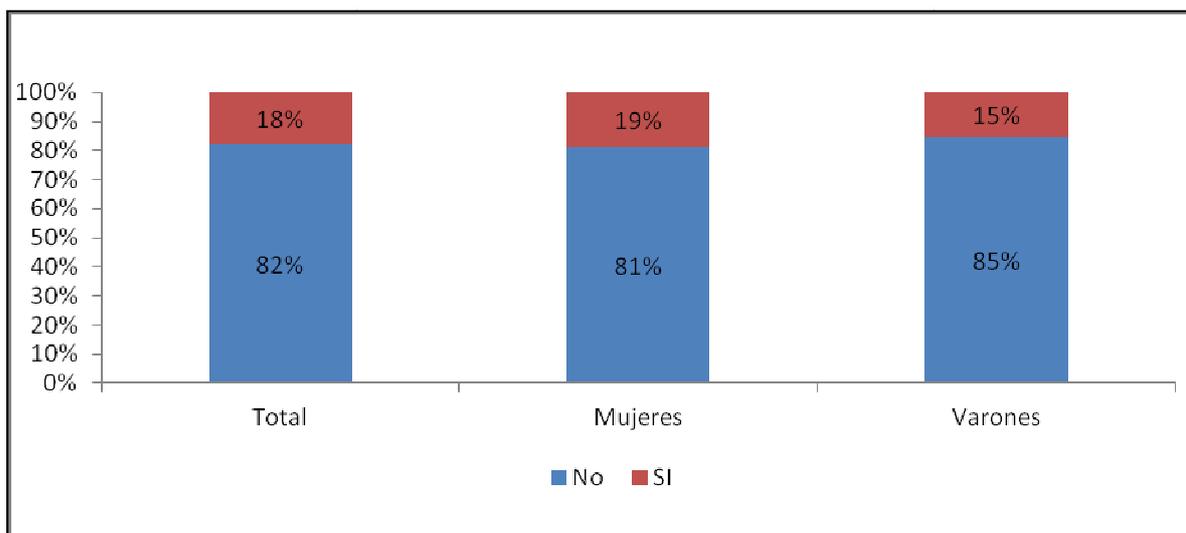
dependencia en el 6%, su destitución en el 1% de los casos, otras consecuencias en el 28% y no habiendo ningún tipo de consecuencia en el 16%.

**Gráfico N°10. Resultado de los reclamos informales**



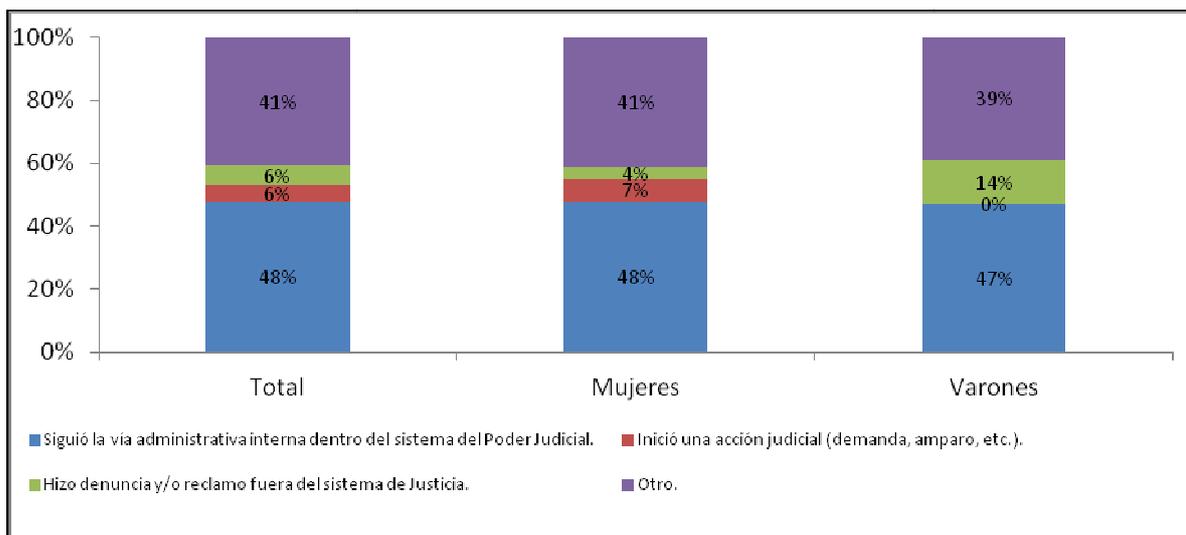
En cuanto a la realización de reclamos formales, solo un 18% de las personas encuestadas refirieron haberlo hecho, siendo el 19% en el caso de las mujeres y el 15% en el caso de los varones.

**Gráfico N°11. Realización de reclamos formales**



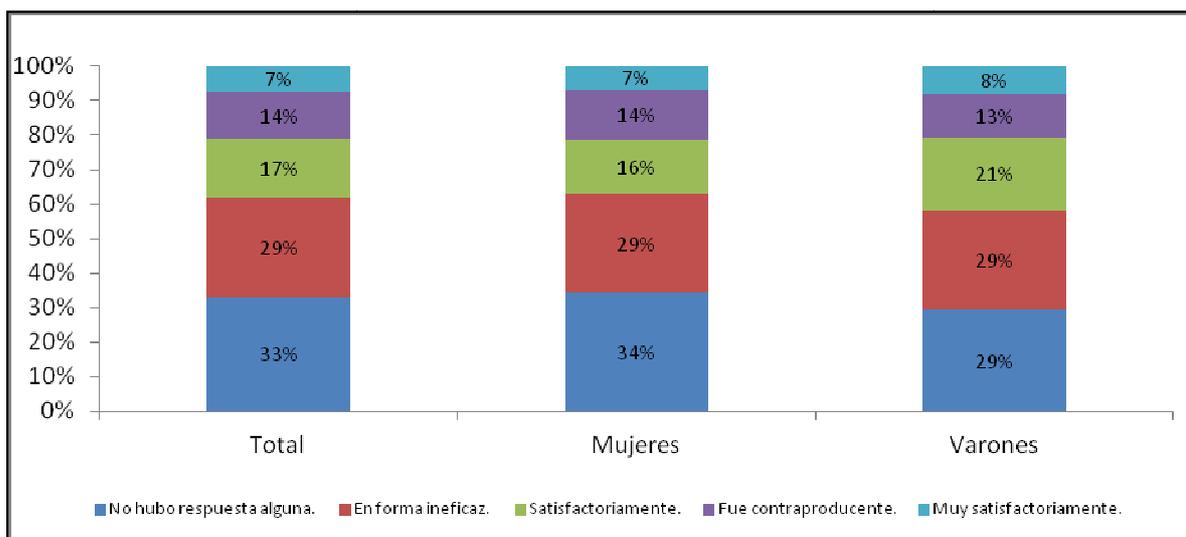
Ese reclamo principalmente se realizó mediante la vía administrativa interna dentro del sistema del Poder Judicial (48%), en tanto un 6% inició una acción judicial (demanda, amparo, etc.), un 6% realizó una denuncia fuera del sistema de Justicia.

**Gráfico N°12. Vía formal utilizada**



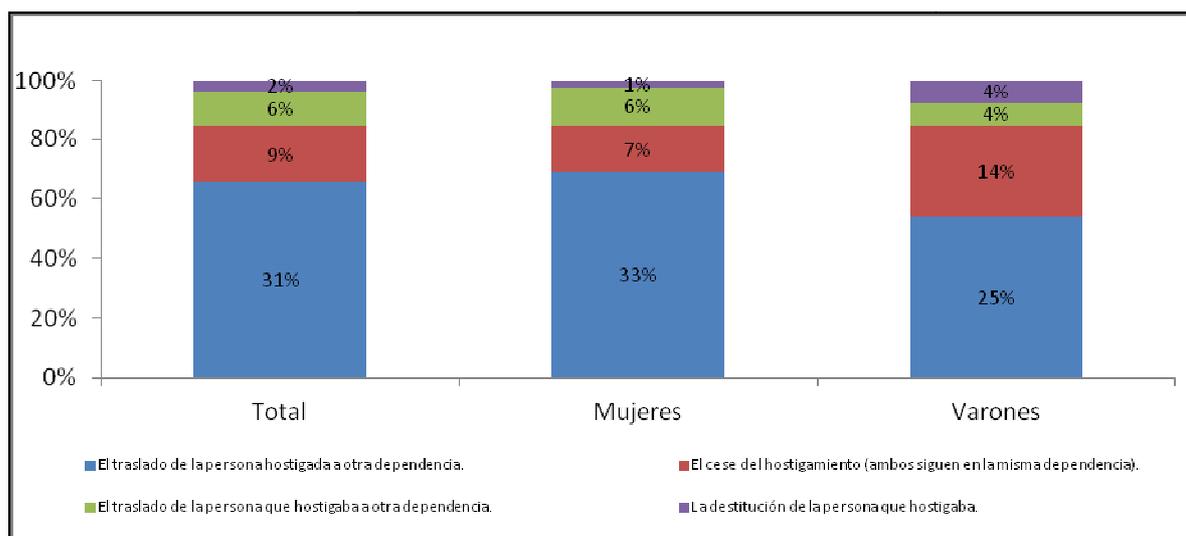
De los reclamos realizados, el 24% consideró que la respuesta del sistema fue muy satisfactoria o satisfactoria, un 29% que fue ineficaz, un 14% que fue contraproducente y un 33% que no hubo respuesta alguna.

**Gráfico N°13. Respuesta del sistema ante el reclamo formal por vía administrativa**



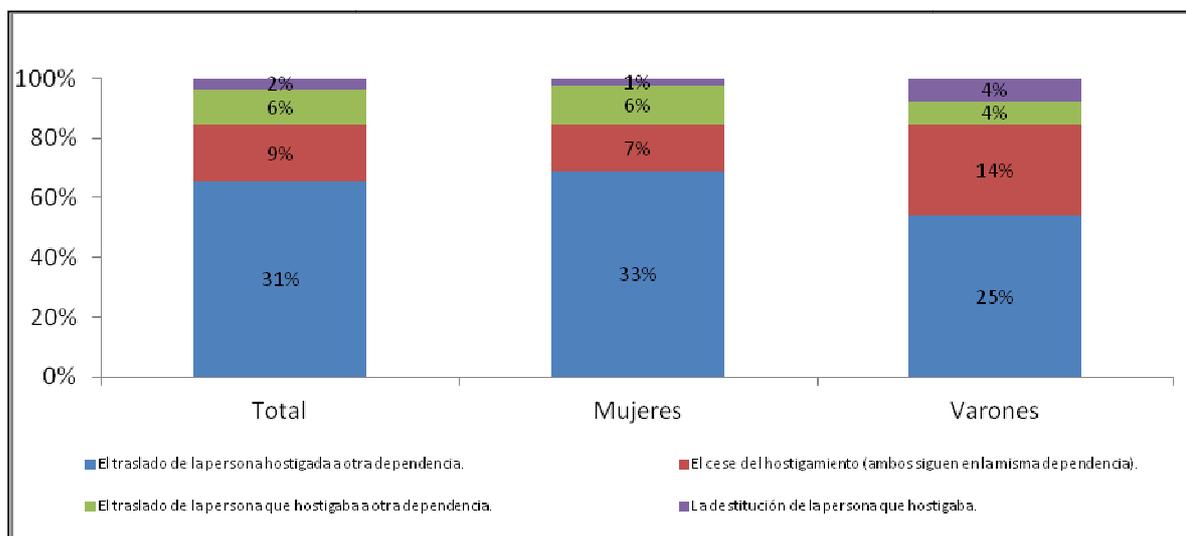
Las respuestas a las denuncias formales muestran resultados muy similares a los ya indicados para los reclamos informales. La principal respuesta del sistema es el traslado de la persona hostigada a otra dependencia (31% de los casos), en mucha menor medida cesó el hostigamiento (9%), se trasladó a la persona que hostigaba a otra dependencia (6%) o se la destituyó (2%), mientras que el 20% indicó que no hubo respuesta o cambio alguno. Un 33% mencionó otro tipo de respuestas, distintas a las aquí mencionadas.

**Gráfico N°14. Resultado del reclamo formal**



Por último, quienes no realizaron ninguna medida o reclamo formal, indicaron no haberlo hecho por miedo a consecuencias en la carrera laboral (40%), miedo a represalias (17%), miedo a que se acentúe el hostigamiento (9%), falta o desconocimiento acerca de un mecanismo específico para hacer la denuncia (7%) y por temor a los comentarios de sus compañeros/as (1%). Un 26% indicó la opción “otros”. En este último caso, algunas de las personas indicaron que en primer lugar buscarían la vía alternativa del diálogo antes de tomar otras medidas, mientras que la mayoría mencionó más de una de las opciones mencionadas en la pregunta, tanto el miedo a consecuencias en la carrera laboral, represalias y descreimiento en que su reclamo sería tomado en cuenta.

**Gráfico N°15. Motivos de no realización de ningún reclamo formal**



## 6.2. Mecanismos para dar respuesta a las denuncias de violencia laboral en el Poder Judicial a nivel Nacional, Federal y Provincial

El Reglamento para la Justicia Nacional en el artículo 21bis establece la posibilidad de disponer la instrucción de sumarios administrativos, siendo esa la vía que se aplica con mayor frecuencia para el abordaje de hechos de violencia laboral, si bien el propio reglamento no define las situaciones específicas que son plausibles de su utilización.

Asimismo, en el artículo 97 se establece que la Secretaría de Superintendencia es responsable de llevar un “registro en el que se anotarán las sanciones disciplinarias, los autos de prisión preventiva y las sentencias en las causas penales que se dictarán respecto de los magistrados, funcionarios y empleados. Se anotará igualmente las decisiones que recayeren en los casos de juicio político”. El reglamento no lo especifica pero en la práctica es la Secretaría de Superintendencia de cada jurisdicción la responsable de llevar adelante las actuaciones. La Corte Suprema de Justicia interviene según dispone el artículo 23 y 23bis, pudiendo avocar las actuaciones y decidir lo que estime pertinente, pudiendo además conocer originariamente respecto de las faltas imputadas a cualquier funcionario/a o empleado/a de la Justicia nacional, pudiendo los/as interesados/as solicitar su intervención.

En línea con ello, del relevamiento realizado surge que las Cámaras Nacionales y Federales no cuentan con mecanismos específicos para abordar la violencia laboral, por lo que la respuesta inmediata que ofrecen es la sugerencia del envío de un oficio al Superior Tribunal, a Superintendencia y /o a la Presidencia de la Cámara o Tribunal, según el cargo que ocupe la persona hostigadora

En cuanto a los Superiores Tribunales y Cortes Provinciales, al igual que en la Justicia Nacional y Federal, los casos de violencia laboral son investigados en el marco de sumarios administrativos a cargo de la Secretaría de Superintendencia, de Gobierno o Presidencia de cada jurisdicción. Sin embargo, se identificó un mecanismo diferente en la Provincia de Chaco que supuso la creación de un gabinete específico para el apoyo psicológico laboral en el marco del Poder Judicial de la Provincia. Se presentan a continuación algunos ejemplos de los procedimientos relevados.

#### » **Chaco**

En el marco del trabajo de la Oficina de Gestión de Recursos en el Poder Judicial del Chaco, en marzo del año 2012 se presentó al Superior Tribunal de Justicia una propuesta buscando “satisfacer una necesidad insatisfecha de cualquier empleado/a: encontrar un espacio donde también se consideren y atiendan determinados factores que negativamente inciden en la armonía de un determinado grupo de trabajo”. En este sentido, se propició la creación de un Gabinete de Apoyo Psicológico Laboral, con la misión de “fomentar el bienestar psicológico y laboral de los empleados, así como potenciar sus competencias personales” y “brindar asistencia para la evaluación, diagnóstico y definición de estrategias de abordaje”.

La dependencia cuenta, por un lado, con un mecanismo para atender las presentaciones de las personas que requieren asistencia, lo cual puede ser realizado telefónicamente, de manera personal, o por mail utilizando un formulario específico: [www.justiciachaco.gov.ar/version2/recursoshumanos/frmSolicitudAsistencia.aspx](http://www.justiciachaco.gov.ar/version2/recursoshumanos/frmSolicitudAsistencia.aspx)

La secuencia para la detección de posible violencia laboral es:

1. Recepcionar la denuncia.
2. Verificar con el denunciante la veracidad de la información aportada.
3. Coordinar con el responsable del área donde presuntamente se dio la situación, para implementar el cuestionario de clima de trabajo, a fin de detectar si es un episodio aislado o bien si efectivamente se trata de una situación de violencia laboral.
4. Una vez entregado y luego recopilado los cuestionarios, se analiza la integralidad de las respuestas.
5. Si eventualmente se detectan episodios sistemáticos de violencia, se cita a la persona acosadora con la finalidad de transparentar la situación en el gabinete de apoyo psicológico laboral. Se diagrama un cronograma de asistencia semanal. Siempre en el marco de las reservas para no generar sensibilidades.
6. A la persona acosada se le brinda el apoyo y la necesaria contención que requiere esta situación y si así lo desea, se la traslada a otra Área.
7. Luego de 3 meses se vuelve a efectuar una encuesta nuevamente para monitorear el ambiente de trabajo para visualizar aspectos evolutivos e involutivos de la situación.

8. En caso de involución, se profundiza la asistencia psicológica tanto a la víctima como la persona que ejerce la violencia laboral.

La dependencia también cuenta con otro formulario online de “relocalización de recursos humanos (permuta) según disponibilidad”, donde el personal puede ingresar sus datos y dónde quisiera ser relocalizado.

#### » **Chubut**

De acuerdo a lo dispuesto por la Ley X N° 60 de la Provincia, se establece un procedimiento mediante el cual el/la trabajador/a que se viera afectado/a por alguna de las acciones descriptas debe comunicar al superior jerárquico inmediato lo sucedido, salvo que éste fuera el responsable, en cuyo caso deberá dirigirse al superior jerárquico de la persona a denunciar. Recibida la acusación, debe notificarse al área de sumarios correspondiente, que en el Poder Judicial de Chubut está a cargo de la Secretaría Letrada del Superior Tribunal de Justicia, para la instrucción de un sumario.

En esta instancia, el procedimiento sigue la vía del sumario, debiendo regirse por la Ley Orgánica de la Justicia de la Provincia del Chubut V N° 3, el Reglamento Interno General (RIG) aprobado por Acuerdo de Ministros N°2601/87 y, supletoriamente se aplica la Ley de Procedimiento Administrativo N° 18 y el Estatuto para el Personal de la Administración Pública Provincial.

#### » **Santa Fe**

Conforme las disposiciones respectivas de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Provincia de Santa Fe (N° 10.160), la Corte Suprema de Justicia tiene facultades disciplinarias respecto de los/as empleados/as y funcionarios/as, así como también facultades investigativas. En este sentido, las denuncias vinculadas a violencia laboral, así como su investigación y los sumarios administrativos que se instruyan, tienen ingreso y tramitación ante la Secretaría de Presidencia que cuenta con las siguientes funciones vinculadas a los procedimientos disciplinarios:

1. Registrar, tramitar y diligenciar las denuncias, investigaciones y sumarios administrativos dispuestos contra integrantes del Poder Judicial.
2. Recepcionar las denuncias de enjuiciamiento de magistrados/as e intervenir en carácter de actuario en su ratificación.
3. Evacuar los informes solicitados por diferentes organismos o dependencias sobre la situación disciplinaria de los integrantes del Poder Judicial.
4. Realizar investigaciones sobre temas específicos.

» **Tucumán**

La Secretaría de Superintendencia es la oficina competente para recibir las denuncias relacionadas con incumplimientos funcionales previstos o prohibiciones legales. En todos los casos, es decir, independientemente de la causal que da origen a la denuncia, el procedimiento establece la formación de un expediente con la presentación en la que se manifiesta el conflicto, corriéndose traslado a quienes fueron denunciados/as. De acuerdo a la gravedad de la situación planteada, se dispone la intervención de la Dirección de Recursos Humanos a fin de disponer el traslado de la/s persona/s involucrada/s.

El Departamento de Psicología Laboral es el encargado de atender y contener psicológicamente a los/as operadores/as judiciales en el ámbito del trabajo, procurando la adopción de medidas que favorezcan su recuperación y readaptación a la organización judicial.

De manera simultánea a la atención y contención del/de la empleado/a judicial, las actuaciones son remitidas al Ministro Fiscal para su intervención. Tanto en las actuaciones preliminares como en el procedimiento sumarial se aplica la Ley de Procedimiento Administrativo de la Provincia (Ley N° 4.537) y la Ley de Reglamentación del Estatuto del Empleado Público de la Provincia (Ley N° 5.473).

» **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo**

En diciembre de 2013, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo resolvió la creación de una Comisión Especial a cargo de instrumentar la aplicación de una “Guía para prevenir y erradicar las diversas manifestaciones de violencia laboral”, cuyo objetivo principal promover y garantizar el desarrollo de entornos laborales saludables y libres de violencia, hostilidad o de comportamientos que afecten la dignidad de las personas trabajadoras.

La comisión, que será conformada próximamente, tendrá como función general asesorar y recomendar las estrategias y cursos de acción adecuados para prevenir y erradicar la violencia laboral, mediante: acciones de sensibilización, concientización y prevención, el desarrollo de estrategias de intervención directa; la elaboración de estadísticas sobre los hechos de violencia; así como la canalización de la recepción y seguimiento de los planteos sobre hechos de violencia laboral ocurridos en el ámbito de la Justicia Nacional del Trabajo para luego derivarlas, según dispongan las normativas vigentes, a los órganos competentes para su tramitación, resolución y eventual sanción de responsables.

### **6.3. Mecanismos de respuesta a las denuncias de violencia laboral en la legislación provincial**

Se analizaron aquí la legislación provincial referida a la violencia laboral. En el caso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la Ley N° 1225 de 2004 y su modificatoria Ley N° 4330 de 2012; de la Provincia de Buenos Aires, la Ley N° 13.168 de 2004, su modificatoria: Ley N° 14.040 de 2009 y el Decreto Reglamentario N° 2.032/09 de 2009; en el caso de la

Provincia de Chubut, la Ley X N°60; de la Provincia de Corrientes, la Constitución de la Provincia, a partir de su Reforma de 2007; de la Provincia de Entre Ríos, la Ley N° 9.671/06 de 2006; de la Provincia de San Juan, la Ley N° 7.939 y su modificatoria Ley N° 7.961 ambas de 2008 y el Decreto Reglamentario N° 408/10 de 2010; de la Provincia de San Luis, la Ley N° I-0678 de 2009 y el Decreto N° 3.890/09 del mismo año, de la Provincia de Santa Fe, la Ley N° 12.434 de 2005 y el Decreto N° 1.040/07 de reglamentación de 2007; y por último de la Provincia de Tucumán, la Ley N° 7.232 de 2006.

Se realizó el análisis bajo seis ejes temáticos: el objeto de la ley, la definición que realiza de la violencia laboral, si establece un mecanismo o procedimiento para su abordaje, si establece sanciones, si define una autoridad de aplicación y si realiza una referencia explícita a la aplicación en el marco del Poder Judicial.

» **Objeto**

Se observó una tendencia general a identificar como objeto de la ley el “prevenir, sancionar y erradicar” la violencia en el ámbito laboral, existiendo aquellas que abarcan tanto el sector público como el privado, como es el caso de Chubut y Entre Ríos, y otras que abarcan solo al empleo público, como el caso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o San Luis.

» **Definición**

Las leyes se orientan en el primero o segundo artículo a definir qué tipo de violencia será sancionada. En este sentido se identifican cualquier tipo de atentado contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica, social y/o moral. Las acciones a través de las que se manifiesta son el acoso sexual, los abusos, el abuso de poder, los ataques, las amenazas, la intimidación, el amedrentamiento, la inequidad salarial, el trato discriminatorio, el maltrato físico, el psicológico y/o el social. En las leyes de las provincias de San Juan y Santa Fe se hace expresa mención de la “intimidación fundada en razones de género”. También se destaca en varios casos la cuestión de si la violencia es cometida por un superior, lo que se plantea como un agravante.

» **Mecanismo o procedimiento**

El mecanismo establecido en la mayoría de las leyes analizadas supone la necesidad de una denuncia, que no puede ser anónima, ante el superior directo. En el caso de que este sea quién ejerce la violencia, será alguna otra autoridad superior. A partir de ello, se establece la vía de sumario administrativo, debiendo aplicarse las disposiciones estatutarias del régimen de empleo público al que pertenezca el sujeto denunciado (Buenos Aires, Chubut). Se indica en otros casos la obligación de llevar adelante audiencias de conciliación entre las partes (Entre Ríos, San Juan). En caso de no arribar a una conciliación se debe remitir lo actuado al

organismo del cual dependa el/la infractor/a para que aplique el régimen disciplinario correspondiente u ordene la instrucción del sumario pertinente.

En la legislación de las provincias de Chubut y de San Juan se estipula que, desde el inicio y hasta la finalización de las actuaciones, las autoridades intervinientes deben adoptar todos los recaudos que garanticen el resguardo absoluto de la identidad de las personas involucradas (incluyendo a los/as testigos), garantizando el ejercicio del derecho de defensa y del debido proceso, así como la obligatoriedad de reservar la identidad de la víctima aun después de concluido el procedimiento.

En el caso de la Provincia de Tucumán se establece la responsabilidad del empleador/a de establecer un procedimiento interno, expedito y eficaz, garantizando la confidencialidad y discrecionalidad del mismo.

#### » Sanciones

Entre las sanciones previstas se establece la posibilidad de una suspensión, la cesantía o exoneración sin prestación de servicios ni percepción de haberes, el apercibimiento con registración en el legajo o el establecimiento de una multa (CABA, Chubut, Entre Ríos, San Luis). Por ejemplo, en la Provincia de Entre Ríos se indica que la sanción puede suponer una multa cuyo monto será el equivalente de entre diez a cincuenta salarios mínimos, vitales y móviles, dependiendo de la gravedad. La definición de ella se establecerá en función de la seriedad de la falta y los perjuicios causados. En el caso de la Provincia de Santa Fe, se establece que las sanciones se impondrán en función de los regímenes administrativos y/o disciplinarios respectivos. Caso similar es el de la Provincia de Tucumán que define que la autoridad de aplicación reglamentará las sanciones que se aplicarán a las infracciones previstas.

#### » Autoridad de aplicación

En los casos de Chubut, Entre Ríos, San Juan y Tucumán se define la autoridad de aplicación de la ley. En el primer caso, se establece que será la Secretaría de Trabajo de la provincia, coordinando las acciones con la Secretaría de Derechos Humanos. En el caso de Entre Ríos, la Dirección Provincial del Trabajo, conforme las facultades y procedimientos establecidos en la normativa de su competencia. En el caso de San Juan se establece como autoridad de aplicación a la Dirección General de Recursos Humanos y Organización de la Secretaría de la Gestión Pública del Ministerio de Hacienda y Finanzas y en el caso de Tucumán, se establece al Ministerio de Gobierno y Justicia, a través de la Secretaría de Estado de Trabajo de la Provincia de Tucumán.

#### » Referencia al Poder Judicial

La referencia al Poder Judicial se realiza en los casos de la Ciudad de Buenos Aires, la Provincia de Chubut, la Provincia de San Juan, la Provincia de San Luis, la Provincia de Santa Fe y la Provincia de Tucumán.

En el caso de la Ciudad de Buenos Aires, se incorpora la referencia al Poder Judicial a través de la indicación de la inclusión del “personal dependiente de cualquier organismo de los instituidos por los títulos Tercero a Séptimo del Libro Segundo de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”.

En el caso de la Provincia de Chubut, se establece que se sanciona la “acción ejercida sobre un trabajador dependiente de cualquiera de los tres Poderes del Estado Provincial y Entes Descentralizados y Autárquicos de la Provincia del Chubut”.

En la Provincia de San Juan, se destaca que “lo establecido en la presente ley es de aplicación en el ámbito de toda la administración pública provincial central y descentralizada, sus entidades autárquicas, empresas y sociedades del Estado, sociedades de economía mixta o con participación estatal mayoritaria, entes autárquicos, empresas o sociedades del Estado, comprendiendo también al Poder Judicial y al Poder Legislativo de la Provincia, así como a toda otra entidad u organismo del Estado Provincial, independientemente de su naturaleza jurídica, denominación, ley especial que pudiera regularlo o lugar donde preste sus servicios”.

En la Provincia de San Luis se indica “Funcionarios, Jefes y/o Autoridades Superiores de la Administración Pública Provincial, en todos sus estamentos y reparticiones y demás Poderes Públicos”.

En el caso de la Provincia de Santa Fe se indica, “lo establecido en la presente ley es de aplicación en el ámbito de toda la administración pública provincial central y descentralizada, sus entidades autárquicas, empresas o sociedades del Estado, sociedades de economía mixta o con participación estatal mayoritaria, en el ámbito de la administración pública municipal y comunal central y organismos descentralizados, entes autárquicos, empresas o sociedades del Estado, comprendiendo también al Poder Judicial y al Poder Legislativo de la Provincia, así como a toda otra entidad u organismo del Estado Provincial, Municipal y Comunal independientemente de su naturaleza jurídica, denominación, ley especial que pudiera regularlo o lugar donde preste sus servicios”.

Por último, en el caso de la Provincia de Tucumán se menciona que “la presente ley será de aplicación en el ámbito de los tres Poderes del Estado Provincial, Municipios, Comunas, Entes Autárquicos y Descentralizados provinciales y municipales”.

#### **6.4. Mecanismos de respuesta a las denuncias de violencia laboral en los países de la región**

##### **» Uruguay**

La Suprema Corte de Justicia aprobó por acordada 7767 del 14 de agosto de 2013 el reglamento referente a las denuncias de acoso, violencia y/o discriminación en el lugar de trabajo, presentado por una Comisión creada a esos efectos e integrada por los servicios técnicos del organismo y agrupaciones gremiales que integran el Poder Judicial. Este

reglamento se aplica a las denuncias y/o situaciones que pudieran constituir acoso, violencia y/o discriminación de los/as trabajadores/as del Poder Judicial cualquiera sea su relación de dependencia (presupuestados, contratados, pasantes, becarios, tercerizados y servicios), escalafón y grado.

A tal efecto, se creó una Comisión Asesora en materia de acoso laboral cuyas responsabilidades son:

- a) Recibir las denuncias que se presenten en materia de acoso laboral;
- b) Tramitar las denuncias siguiendo los procedimientos establecidos;
- c) Emitir los dictámenes correspondientes a fin de ser considerados por la Suprema Corte de Justicia;
- d) Asesorar a la Suprema Corte de Justicia cuando ésta así lo solicitare;
- e) Realizar el seguimiento y control de la decisión adoptada;
- f) Llevar un archivo de sus informes y de toda otra actuación que entienda pertinente;

La Comisión depende de la División Recursos Humanos y está integrada en forma permanente por cuatro titulares y sus respectivos suplentes, designados/as por la Suprema Corte de Justicia, siendo un/a abogado/a (quien la preside), un/a psicólogo/a, un/a médico/a, y para cada caso concreto (y en caso de ser solicitado) un/a representante de las asociaciones gremiales.

El procedimiento establecido para su funcionamiento consiste en:

- a) Recepción de la denuncia escrita.
- b) Análisis de su admisibilidad.
- c) En el caso de su admisibilidad, a los efectos de garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso y evitarles mayores perjuicios, se contempla la posibilidad de solicitar medidas cautelares de urgencia, tales como traslados o licencias con goce de sueldo, etc.
- d) Admitida la denuncia, la comisión da traslado al denunciado/a, quien evacuará por escrito sus descargos, ofreciendo en el mismo la prueba que estime del caso.
- e) La Comisión debe diligenciar pruebas solicitadas y podrá requerir informes y recopilar la información necesaria, independientemente de la prueba ofrecida y en cualquier etapa del proceso.
- f) A partir de ello, se realiza una audiencia única a efectos de relevar la prueba e interrogar a los/as testigos propuestos.

- g) La Comisión debe emitir su dictamen sugiriendo los correctivos del caso y elevarlo para la resolución de la Suprema Corte de Justicia.
- h) La Suprema Corte de Justicia dispone de un plazo de 30 días hábiles para expedirse.
- i) Si la denuncia resultase fundada, se podrá disponer la iniciación de un sumario administrativo al denunciado/a a fin de determinar su responsabilidad.
- j) Asimismo, para el caso de una denuncia infundada, podrá disponerse la iniciación de un sumario administrativo a fin de determinar su responsabilidad.

#### » México

El 28 de marzo de 2005, la Suprema Corte de Justicia Mexicana adoptó el Acuerdo N° 9/2005 relativo a los Procedimientos de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos de ese Tribunal y del Seguimiento de la Situación Patrimonial de estos y de los Servidores Públicos, en la que establece las formalidades, los órganos competentes, la investigación y el procedimiento de responsabilidad administrativa, las medidas cautelares, así como las sanciones y su individualización para situaciones de violencia laboral.

Asimismo, el 3 de julio de 2012 por Acuerdo General de Administración III/2012 del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia, dictó las “Bases para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y el Acoso Sexual” en el marco del máximo tribunal judicial del país. Estas reglas se aplican en forma complementarias al procedimiento establecido en el acuerdo 9/2005 y atienden, de forma expresa, los aspectos específicos en casos de acoso laboral y/o sexual.

La Suprema Corte de Justicia cuenta además con un “Manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o el acoso sexual”. La interpretación y aplicación de ese manual se rige según los siguientes principios:

- a) La igualdad entre las personas y la no discriminación;
- b) El respeto, protección y garantía de la dignidad y la integridad personal;
- c) La debida diligencia;

El Acuerdo General de Administración III/2012 define por acoso laboral “los actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo”. Y por acoso sexual, “los actos o

comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o de hecho”.

El procedimiento para el abordaje del acoso laboral y/o sexual se rige por los acuerdos mencionados precedentemente. En este sentido, el Pleno y el Presidente de la Suprema Corte de Justicia tienen competencia para conocer de las responsabilidades de los servidores públicos del Tribunal, facultando a la Contraloría de la Suprema Corte para substanciar los procedimientos que no estén relacionados con Ministros/as o Magistrados/as electorales. Ésta someterá a consideración de los primeros los dictámenes que propongan el sentido de las resoluciones que culminen los procedimientos de responsabilidades.

Realizada la presentación de la denuncia, y en caso de ser reunidos los elementos para su admisión, la Contraloría formula un dictamen u oficio que es presentado al/a la Presidente/a. En ese acto se cita al/a la probable responsable a una audiencia. El/la denunciado/a podrá presentar sus pruebas durante el proceso. Asimismo, el órgano competente evaluará cuáles son los medios de prueba idóneos y procurará recabarlos de oficio. Concluida la audiencia, la Contraloría debe emitir un proveído que se envía a los/as Ministros/as, para que se formule el proyecto de resolución, a ser sometido a consideración del Pleno.

El reglamento prevé que durante la investigación y en casos que no revistan gravedad, previa aceptación de la parte ofendida, podrá recurrirse a un mecanismo alternativo de aclaración y/o conciliación para propiciar que las personas involucradas lleguen a una sana convivencia.

Podrán dictarse medidas cautelares de protección a favor de la parte ofendida que consistirán, entre otras, en reubicaciones, cambios de horarios y todas aquellas que sean eficaces para garantizar su integridad. Asimismo, las sanciones aplicables a los/as servidores/as públicos/as consistirán en:

- a) Apercibimiento privado o público;
- b) Amonestación privada o pública;
- c) Sanción económica;
- d) Suspensión del empleo, cargo o comisión por un período no menor de tres días ni mayor a un año;
- e) Destitución del puesto;
- f) Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público;
- g) Pérdida del respectivo cargo, de las prestaciones y beneficios.

» **Costa Rica**

La Corte Suprema de Justicia dictó mediante la Circular N° 174-10 del 1° de noviembre de 2010, el “Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial”, realizando una modificación, mediante Circular N° 145-2013 el 15 de julio de 2013. Este documento establece políticas de seguimiento de su aplicación, divulgación y prevención. La primera, a cargo de la Secretaría Técnica de Género en coordinación con la Comisión institucional de Género. Asimismo, se creó una comisión permanente contra el hostigamiento sexual, con representación de todos los sectores del Poder Judicial.

En cuanto al procedimiento, los órganos competentes para recibir y tramitar las denuncias por hostigamiento sexual son el Tribunal de la Inspección Judicial y la Corte Suprema de Justicia. El Órgano Instructor cuenta entonces con las siguientes atribuciones y potestades:

- a) Recibir las denuncias por hostigamiento sexual;
- b) Tramitar las denuncias por hostigamiento sexual;
- c) Recibir las pruebas testimoniales y recabar las demás pruebas ofrecidas por las partes, que sean admitidas;
- d) Solicitar a las dependencias o al personal colaboración para concluir la investigación;
- e) Verificar que en el proceso no existan errores u omisiones capaces de producir nulidad o indefensión;
- f) Ordenar restrictivamente la suspensión temporal del denunciado/a con goce de salario o su traslado;
- g) Elaborar una resolución de fondo de conformidad con las previsiones de la Ley Orgánica del Poder Judicial (verificando previamente que no haya errores de procedimiento o vicios causantes de indefensión) y comunicar lo resuelto, una vez firme, a los órganos correspondientes del Poder Judicial y a la Defensoría de los Habitantes;
- h) Imponer la sanción que corresponda de acuerdo con la gravedad de la omisión, conforme la disposición de la Ley Orgánica del Poder Judicial al personal que se niegue a colaborar, que entorpezca la investigación o que conociendo de casos de hostigamiento, omita denunciarlos.

Toda persona que se desempeñe en el Poder Judicial o utilice el sistema de Justicia y que tenga conocimiento de una situación de hostigamiento sexual se encuentra en la obligación de denunciar ante el órgano correspondiente al/a la hostigador/a, aún en contra de la voluntad de la presunta víctima.

En el curso del proceso, se podrán ordenar medidas cautelares tales como la suspensión temporal con goce de salario del/de la denunciado/a o su traslado u otras. La denuncia debe ser recibida por el órgano instructor en forma privada y consignándose por escrito, dándose traslado al/a la denunciado/a notificándolo/a de una audiencia a los fines de presentar su descargo y ofrecer pruebas por escrito. Asimismo, el órgano instructor cuenta con la facultad de citar a ambas partes a una comparecencia voluntaria, oral y privada.

Finalizado el procedimiento, y luego de evaluar las pruebas de manera objetiva, el órgano instructor con amplitud de criterio, utilizando la perspectiva de género y en aplicación del principio pro víctima, debe dictar una resolución de fondo imponiendo sanciones al/a la hostigador/a. Esta decisión es notificada a las partes procurando la confidencialidad del caso. Esta resolución también será comunicada a las respectivas oficinas del Poder Judicial, así como a la Defensoría de los Habitantes y puede ser recurrida por medio de los recursos de reconsideración y apelación. No se prevé la conciliación ni el desistimiento en los procesos por hostigamiento sexual.

En cumplimiento con el Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial se realizó un Protocolo para la Atención de las Víctimas que hayan denunciado conductas de acoso u hostigamiento sexual ante la Inspección Judicial o ante otras instancias, a los fines de evitar la revictimización de quienes desempeñan funciones en el Poder Judicial y se encuentren ante esta situación, mediante un proceso ágil y oportuno.

#### » **República Dominicana**

El Poder Judicial a través de una Política Institucional sobre Acoso Laboral Psicológico y Sexual asume el compromiso de establecer y mantener un ambiente laboral que favorezca las relaciones de trabajo armoniosas y productivas, que promuevan el respeto a la dignidad humana de las personas. Esto de conformidad con la Constitución de la República Dominicana, el Código de Trabajo, la legislación complementaria y los Convenios Internacionales de la OIT. Además, se fundamenta en la Ley 24-97 que penaliza el acoso sexual, así como en la Misión y Valores de la institución que norman el ambiente laboral en el que el personal de la organización desempeña sus funciones y actividades. De manera explícita y taxativa este marco legal se opone y no tolera ninguna violación a los derechos esenciales de la persona humana o cualquier tipo de acoso dirigido a cualquier empleada, empleado u otra persona en el lugar de trabajo, sin importar su opción sexual o religiosa, grupo étnico, condición psicológica y edad. Por lo tanto, toda persona que trabaje en esta institución que se involucre, de palabras o de hechos, en actividades y/o conductas de acoso, será sometida a una sanción disciplinaria, que podría implicar, incluso, su desvinculación de la institución.

En cuanto al procedimiento, se establece que la información de actos que pueden constituir acoso laboral psicológico, sexual, discriminación podrá ser presentado por cualquier empleada/o de la institución que considere que ha sido sometida/o a alguno de estos actos o

que ha tomado conocimiento de la existencia de estas actividades o conductas ante su supervisor/a inmediato, o bien a la gerencia de su espacio de trabajo, o bien a la División de Registro de Personal, con la finalidad que evalúe la reclamación o queja presentada. Esta División tendrá entre sus funciones:

- Realizar la investigación preliminar, en forma confidencial, y calificar la conducta de conformidad con su política de gestión de recursos humanos referida a las relaciones laborales.
- Crear una comisión para investigar a fondo el asunto y rendir un informe con recomendaciones sobre el caso.
- Remitir ese informe a la Dirección General de Carrera Administrativa Judicial y de Gestión de Capital Humano quien, de conformidad con sus funciones, recomendará al Consejo del Poder Judicial las sanciones que considere de lugar.

En caso de reclamo de los resultados de la investigación por alguna de las partes, el órgano competente será el Consejo del Poder Judicial, quien constituirá una Comisión para llevar a cabo una investigación adicional e independiente de la anterior. La Dirección General de Carrera Administrativa Judicial y de Gestión de Capital Humano informará a la/el empleada o empleado los resultados de la segunda investigación.

Quienes presenten o participen de algún modo en una investigación de las referidas precedentemente, no podrán ser objeto de represalias. Asimismo, la presentación de una reclamación falsa o maliciosa, estará sujeta a la acción disciplinaria correspondiente.

#### » Chile

A partir del año 2012, el Poder Judicial y la Corporación Administrativa del Poder Judicial realizaron una serie de estrategias y acciones a los fines de prevenir y erradicar la violencia y acoso laboral, así como también una política tendiente a crear un buen clima en ese ámbito.

A través de la política de clima laboral, el Poder Judicial y la Corporación Administrativa del Poder Judicial puede:

- Declarar Principios de Clima Laboral
- Contextualiza acoso sexual y laboral.
- Establece un procedimiento de denuncia ante estos casos
- Determina responsabilidades y estrategias de prevención, diagnóstico, intervención y seguimiento.

En lo relativo a los elementos preventivos, se han realizado una serie de experiencias piloto las cuales serán evaluadas a partir del año 2014, y que consideran programas en la línea de la calidad de vida y el autocuidado, tales como:

1. Estudio de calidad de vida para el Poder Judicial: Se realizó a través de Focus Group y entrevistas individuales a los integrantes de los tribunales de diversas jurisdicciones. Posteriormente se dictaron talleres relacionados con calidad de vida que los mismos funcionarios propusieron.

2. Programas de autocuidado y gestión del estrés para distintos tribunales. Se están aplicando pruebas piloto a través de la aplicación de la metodología del Biofeedback.

3. Gestión de ausentismo laboral en tribunales de garantía y familia: Se aprobó, licitó y se realizó una recopilación de información a través de Focus Group y entrevistas individuales a funcionarias/os, jefaturas y jueza/ces del PJUD. Esto permitió generar protocolos de acción para la contención emocional en tribunales de garantía y familia del país, de modo de propender a la disminución del ausentismo institucional.

4. Fortalecimiento Preventivo de Riesgos Psicosociales (ACHS): Se efectuó un plan preventivo de Riesgos Psicosociales en los cuales se está desarrollando un programa de intervención que incorpora la evaluación de los Riesgos Psicosociales, lo que permitirá generar protocolos de prevención por Tribunal, además de realizar talleres como: conciliación Trabajo-Familia, Resiliencia, Salud Financiera.

5. Piloto calidad de vida para los tribunales no reformados de la Jurisdicción de Valparaíso. Su objetivo es implementar un programa de cuidado biopsicosocial en los Juzgados, controlando factores biológicos y psicológicos.

6. Coros Poder Judicial, se crearon con el objetivo de promover el autocuidado y disminuir el estrés laboral presente en los tribunales, además de generar integración entre el personal de las distintas Jurisdicciones.

En lo referente al diagnóstico, el Departamento de Recursos Humanos tiene la facultad de:

- Recibir denuncias sobre situaciones de acoso laboral o de dificultades en el clima laboral que afectan el adecuado funcionamiento de un tribunal o alguna unidad de la Corporación Administrativa del Poder Judicial.
- Realizar una visita al lugar de trabajo a través de su área de desarrollo organizacional.
  - Entrevistar a las/os funcionarias/os del área visitada.
  - Recopilar información.
  - Elaborar un diagnóstico multifocal del funcionamiento del tribunal o unidad.
  - Proponer actividades de prevención, apoyo y fortalecimiento.
  - Realizar un informe final.

Finalmente, en lo que respecta a las estrategias de intervención, se han desarrollado técnicas de coaching individual y grupal, implementación de talleres focalizados en las necesidades detectadas y mediaciones laborales. A partir de este año se emplearán estrategias sugeridas para cada situación a través de empresas consultoras que sean competentes en la realización de todos los tipos de estrategias de intervención, de manera que sean percibidas por las/os participantes como una intervención integral y como intervención resultante del

diagnóstico organizacional y no como acciones aisladas que se confunden con el plan de capacitación.

En lo que respecta al seguimiento, uno de los focos importantes ha sido la obtención de indicadores que permitan la definición de líneas bases e indicadores de seguimiento. Entre ellos, vale destacar el diseño y aplicación de una herramienta de medición de clima laboral para el Poder Judicial, la implementación de la herramienta de medición de riesgos psicosociales ISTAS y el estudio comparativo de los indicadores de ausentismo que permitan su análisis y la implementación y revisión constante de las estrategias adecuadas.

Cabe destacar, que la Corporación Administrativa del Poder Judicial cuenta con un Reglamento de Personal en el que dedica un capítulo al acoso sexual y laboral. Además de definir cada uno de estos conceptos establece un procedimiento ante situaciones de acoso sexual o laboral. El órgano competente es el Departamento de Recursos Humanos. La denuncia podrá ser efectuada por todo empleado/a que sufra o conozca de hechos constitutivos de acoso sexual o laboral, deberá presentarla por escrito y podrá solicitar que su identidad y/o los datos presentados sean secretos. El procedimiento es confidencial.

En el caso que la persona involucrada en una situación de acoso sea el Jefe del Departamento de Recursos Humanos, la denuncia se presentará ante el Director.

Ante una denuncia sobre acoso sexual o laboral, se inicia una investigación disciplinaria, cuando el Director estime que los hechos denunciados son susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria, designando para tal efecto a un empleado que actuará como investigador. Para ello, el Director podrá solicitar previamente un informe técnico a profesionales especialistas.

## 7. CONCLUSIONES

La violencia laboral constituye una problemática de especial relevancia en la Argentina y en la región, observándose como un fenómeno que tiene su correlato en el Poder Judicial, y que debido a la persistencia del patriarcado y de la jerarquía entre los sexos, se presenta con mayor frecuencia dirigido hacia las mujeres.

En líneas generales el Poder Judicial responde frente a estas situaciones aplicando el procedimiento previsto para la instrucción de sumarios administrativos (en el ámbito nacional el artículo 21bis del Reglamento para la Justicia Nacional, Acordada 17/12/1952 y sus modificaciones o similares en las jurisdicciones provinciales). Sin embargo, tal como pudo determinarse a través del relevamiento efectuado, este mecanismo resulta ineficiente desde la perspectiva de quienes sufren las situaciones de violencia, en tanto no se contempla la complejidad y matices de las situaciones que pueden presentarse, cuya correcta categorización (acoso sexual, violencia laboral, temas vinculados a salud ocupacional, problemas vinculados a deficiencias en la gestión de las dependencias etc.) debiera generar tanto un abordaje como respuesta específicas.

Según se constató a través de la encuesta realizada, la respuesta frente a estos casos suele ser el traslado de la víctima a otra dependencia. En este punto, si bien es cierto que ello permite un distanciamiento entre las personas involucradas y en algunos casos disipar el conflicto, no supone un abordaje eficiente de la situación de fondo ni tampoco impone, en caso de corresponder, una sanción al/a la hostigador/a acorde a lo establecido por la Ley N° 26.485.

Las distintas experiencias identificadas a nivel internacional en relación a la temática, especialmente en Costa Rica, México, Uruguay, República Dominicana y Chile, incorporan procedimientos y protocolos de actuación específicos para todas aquellas situaciones de violencia o acoso laboral, así como programas de capacitación y difusión que permiten dotar al personal de herramientas y recursos para evitar este tipo de flagelo.

Particularmente el acoso sexual, si bien ha sido objeto de normativas nacionales específicas a los fines de evitar estas prácticas que se traducen en una forma de discriminación contra las mujeres y una manifestación de violencia en el marco del trabajo, requiere de mecanismos específicos que permitan actuar cuando se manifiesta. Ello afecta principalmente a las mujeres judiciales, que como surge de la encuesta, son quienes sufren en mayor medida situaciones de violencia laboral, particularmente bajo la modalidad de “acoso sexual”. A nivel nacional, resultan de relevancia experiencias como la del Gabinete de Apoyo Psicológico Laboral en el Poder Judicial de la Provincia del Chaco, cuya creación en el marco de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, se orientó a generar un espacio de contención permanente en el ámbito laboral, teniendo además entre sus funciones la de recibir y tramitar las denuncias, brindar apoyo a las víctimas e implementar encuestas de clima de trabajo.

Se puede concluir por último que la inexistencia de mecanismos específicos para responder ante la violencia laboral, impacta sobre la eficacia de la respuesta que se proporciona y, por lo tanto, en la calidad de vida de las personas que trabajan en el Poder Judicial, como en la prestación del servicio de Justicia, que sin duda se ve resentida cuando no hay armonía en el ambiente laboral de las distintas dependencias.

## 8. RECOMENDACIONES

Lo hasta aquí expuesto da cuenta de la necesidad de adoptar a nivel de la Corte Suprema de Justicia así como en el marco de la Justicia Nacional y Provincial políticas específicas que atiendan la violencia laboral en la Justicia. Tomando en cuenta el “Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla” de la OIT<sup>2</sup>, estas políticas debieran contemplar una instancia de prevención, adoptándose medidas tendientes a complementar y fortalecer las políticas encaminadas a abordar las situaciones de violencia laboral, mediante planes de sensibilización, formación y otros programas pertinentes. En esta misma línea resulta indispensable generar un sistema de divulgación eficaz de las políticas en la materia que pueda contemplar la implementación de campañas de comunicación específicas, a través de medios audiovisuales y gráficos, entre otros medios que resulten convenientes.

Asimismo, debiera generarse un mecanismo para obtener información adecuada sobre la violencia laboral en la Justicia que permita realizar mediciones sobre sus modalidades y evolución, que posibiliten medidas cada vez más específicas para lograr su erradicación.

Por último, se plantea la necesidad de crear un mecanismo que, sin que implique una modificación reglamentaria, proporcione un canal adecuado para atender al personal del Poder Judicial frente a situaciones que podrían constituir violencia laboral, y en caso de corresponder, proporcione a los órganos de superintendencia o dependencias sumariantes, información sobre la categorización del caso, así como sugerencias derivadas de la clasificación efectuada y/o proponga medidas de acción efectivas.

---

<sup>2</sup> OIT (2003), *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*, (MEVSW/2003/11), pp.6/7.

## 9. BIBLIOGRAFÍA

Hirigoyen, M.F. (1999) *El acoso moral, el maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.

Hirigoyen, M.F. (2001) *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós.

Leymann, H. (1996) "El contenido y el desarrollo del mobbing en el trabajo", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), pp. 165-184.

Matthiesen, S.B. y Einarsen, S. (2001) "MMPI-2 configurations among victims of bullying at work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), pp. 467-484.

Piñuel, I, y Oñate, A (2002) "La incidencia del Mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España", *Revista de Relaciones Laborales de la UPV*, 7 (II), pp. 35-62.

## LEGISLACIÓN NACIONAL

Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Ley N° 23.592 de actos discriminatorios.

Ley N° 20.744 de contrato de trabajo.

## LEGISLACIÓN PROVINCIAL

### *Ciudad Autónoma de Buenos Aires*

- Ley N° 1.225 (2004)
- Ley N° 4.330 (2012)

### *Provincia de Buenos Aires*

- Ley N° 13.168 (2004)
- Ley N° 14.040 (2009)
- Decreto Reglamentario N° 2.032/09 (2009)

### *Provincia de Chubut*

- Ley X N° 60 (2012)

### *Provincia de Corrientes*

- Constitución de la Provincia (Reforma de 2007)

### *Provincia de Entre Ríos*

- Ley N° 9.671/06 (2006)

*Provincia de San Juan*

- Ley N° 7.939 (2008)
- Ley N° 7.961 (2008)
- Decreto Reglamentario N° 408/10 (2010)

*Provincia de San Luis*

- Ley N° I-0678 (2009)
- Decreto N° 3.890/09 (2009)

*Provincia de Santa Fe*

- Ley N° 12.434 (2005)
- Decreto N° 1.040/07 (2007)

*Provincia de Tucumán*

- Ley N° 7.232 (2006)

## **INSTRUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES**

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Aprobada en 1979 por la Asamblea General de la ONU. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981. Ratificada por Argentina el 15 de julio de 1985. Con jerarquía constitucional.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará”. Aprobada en 1994 por la Asamblea General de la OEA. Entrada en vigor: el 5 de marzo de 1995. Ratificada por Argentina el 5 de julio de 1996.

Convenio de la OIT N°111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado el 25 junio de 1958. Entrada en vigor: 15 de junio de 1960. Ratificado por Argentina el 18 de junio de 1968.

Convenio de la OIT N°155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, adoptado el 22 de junio de 1981. Entrada en vigor: 11 de agosto de 1983. No se encuentra ratificado por Argentina.

## 10. ANEXOS

### I. ENCUESTA SOBRE VIOLENCIA LABORAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

1. Jurisdicción: (Ej. Tribunal Superior.../Cámara Federal o Nacional...)

2. Es Ud. del sexo

3. ¿Sintió alguna vez una situación de violencia laboral?

4. (Solo si respondió afirmativamente) La situación de violencia proviene de:

5. ¿Cuál es el sexo de la persona que la/o hostiga u hostigaba?

6. Las expresiones del hostigamiento en mayor medida están vinculadas con (Puede marcar más de una opción):

- Su edad
- Su sexo
- Su embarazo / maternidad / paternidad
- Su estado civil
- Su formación académica
- Sus actividades extra laborales
- Su actividad sindical
- Sus lazos sociales / sanguíneos
- Su apariencia física
- Otro (Por favor especifique)

**7. ¿Se sostuvo esa situación en el tiempo?**

**8. ¿Continúa en la actualidad?**

**9. Marque si usted ha padecido alguna de las situaciones que se describen a continuación  
(Puede marcar más de una opción):**

- Miradas, gestos lascivos, muecas, en relación a su cuerpo.
- Chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.
- Llamadas telefónicas y cartas, mensajes de texto o mails, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.
- Presiones para que vistiera determinada ropa.
- Obligarla/o a quedarse hasta después de su jornada laboral.
- Trato desigual en el uso de licencias.
- Obstáculos en la posibilidad de ascensos.
- Persecuciones fuera del horario laboral.
- Gritos, insultos y/o frases descalificantes.
- Amenazas a su persona o allegados.
- Intimidación mediante destrucción o golpes de objetos.
- Contacto físico no deseado.
- Violencia física (por ej. Empujones, cachetadas, mediante lanzamiento de objetos, etc.).
- Otro (Por favor especifique)

**10. ¿Hizo algún reclamo informal sobre la situación dentro del sistema judicial?**

**11. Si respondió afirmativamente, ¿A quién?**

12. ¿Encontró alguna satisfacción o colaboración con la situación relatada?

13. La respuesta a su reclamo informal tuvo como consecuencia:

- la destitución de la persona que me hostigaba
- el traslado de la persona que me hostigaba a otra dependencia
- mi traslado a otra dependencia
- el cese del hostigamiento (ambos siguen en la misma dependencia)
- Otro (Por favor especifique)

14. Si otras personas dentro del sistema de Justicia tomaron conocimiento de lo ocurrido, indique cómo reaccionaron en líneas generales:

15. ¿Hizo algún reclamo o manifestación formal sobre esta situación?

16. En caso de responder afirmativamente, ¿Cuál fue la vía formal?

- Siguió la vía administrativa interna dentro del sistema del Poder Judicial
- Inició una acción judicial (demanda, amparo, etc.)
- Hizo denuncia y/o reclamo fuera del sistema de Justicia.
- Otro (Por favor especifique)

17. Si siguió la vía administrativa interna dentro del sistema del Poder Judicial, ¿Cómo respondió el sistema frente a la presentación formal efectuada?

18. La respuesta a su reclamo formal consistió en:

- la destitución de la persona que me hostigaba

- el traslado de la persona que me hostigaba a otra dependencia
- mi traslado a otra dependencia
- el cese del hostigamiento (ambos siguen en la misma dependencia)
- Otro (Por favor especifique)

**19. En caso de no haber iniciado ninguna medida o reclamo formal, marque los motivos (Puede marcar más de una opción):**

- Por miedo a que se acentúe el hostigamiento.
- Por miedo a represalias
- Por miedo a consecuencias en su carrera (pases a puestos hostiles, presiones para que renuncie, obstaculización de ascensos, etc.)
- Por temor a los comentarios de sus compañeros / as.
- Falta o desconocimiento de mecanismo específico para hacer las denuncias en su lugar de trabajo.
- Otro (Por favor especifique)

## II. RELEVAMIENTO SOBRE LA EXISTENCIA DE MECANISMOS PARA DAR RESPUESTA A LAS DENUNCIAS DE VIOLENCIA LABORAL EN EL PODER JUDICIAL ARGENTINO

Jurisdicción:

Mecanismos para dar respuestas en los casos de violencia laboral:

Formales:

Informales:

Respuesta del sistema:

Nombre y cargo de la persona que informó:

## III. ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN A NIVEL PROVINCIAL (POR PROVINCIA)

### » Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Ley N° 1225 (2004)

Ley N° 4330 (2012)

- *Objeto*

La presente ley tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral del sector público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

- *Definición*

Artículo 1° bis.- Definición. Se entiende por violencia laboral las acciones y omisiones de personas o grupo de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en forma sistemática y recurrente, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de un trabajador/a, mediante acoso sexual, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y/o social.

Se considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica, u otra condición análoga.

- *Mecanismo o procedimiento*

#### Artículo 8° - Procedimiento Aplicable

La víctima debe comunicar al superior jerárquico inmediato la presunta comisión del hecho ilícito sancionado por esta ley, salvo que fuere éste quien lo hubiere cometido, en cuyo caso debe informarlo al/la funcionario/a superior al/la denunciado/a. La recepción de la denuncia debe notificarse al área de sumarios correspondiente, a los efectos de instruir la actuación sumarial pertinente.

Para la aplicación de las sanciones disciplinarias que pudieren corresponder rige el procedimiento establecido por el artículo 51 y subsiguientes de la Ley N° 471<sup>3</sup> de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Cuando existiere un órgano de colegiación o disciplina que regule el ejercicio de la profesión del/la denunciado/a debe notificársele la denuncia.

---

#### <sup>3</sup> Artículo 51.- PROCEDIMIENTO.

*A los fines de la aplicación de las sanciones previstas en el presente capítulo se requerirá la instrucción de un sumario previo, conforme el procedimiento que se establezca en la reglamentación, el cual deberá garantizar al imputado el derecho de defensa.*

*Quedan exceptuados del procedimiento de sumario previo:*

- los apercibimientos,*
- las suspensiones por un término inferior a los 10 días.*
- las sanciones previstas en los incisos a) y b) del artículo 46, en los incisos a) y b) del 47 y en los incisos b) y d) del artículo 48.*

*El personal no podrá ser sancionado sino una vez por el mismo hecho.*

*Toda sanción se graduará teniendo en cuenta la gravedad de la falta, los antecedentes del trabajador y los perjuicios causados.*

*El Poder Ejecutivo determinará, por vía reglamentaria, el funcionario competente a los fines de la aplicación de las diferentes sanciones disciplinarias previstas en el presente artículo.*

#### Artículo 52.- SUSPENSIÓN PREVENTIVA.

*El personal sumariado podrá ser suspendido preventivamente o trasladado con carácter transitorio por la autoridad competente cuando su alejamiento sea necesario para el esclarecimiento de los hechos investigados o cuando su permanencia en funciones fuere inconveniente, en la forma y términos que determine la reglamentación.*

*En el supuesto de haberse aplicado suspensión preventiva y de las conclusiones del sumario no surgieran sanciones o las mismas no fueran privativas de haberes, éstos le serán íntegramente abonados.*

*El plazo de traslado o suspensión preventiva no podrá exceder el máximo de 90 días corridos. En el caso de la suspensión preventiva, ésta deberá aplicarse por períodos que no excedan de 30 días como máximo, - renovables de así corresponder- hasta agotar el plazo respectivo.*

#### Artículo 53.- SIMULTANEIDAD CON PROCESO PENAL.

*La sustanciación de los sumarios administrativos por hechos que puedan configurar delitos y la imposición de las sanciones pertinentes son independientes de la causa criminal.*

*El sobreseimiento provisional o definitivo o la absolución dictados en la causa criminal, no habilitan al trabajador a continuar en el servicio si es sancionado con cesantía o exoneración en el sumario administrativo.*

*La sanción que se imponga en el orden administrativo, pendiente la causa criminal, tendrá carácter provisional y podrá ser sustituida por otra de mayor o menor gravedad, luego de dictada la sentencia definitiva. El sumario será secreto hasta que el sumariante dé por terminada la prueba de cargo.*

#### Artículo 54.- EXTINCIÓN DE LA ACCIÓN.

*La acción disciplinaria se extinguirá por fallecimiento del responsable o por el transcurso de 5 años a contar de la fecha de la comisión de falta, sin perjuicio del derecho de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires de reclamar los daños y perjuicios que haya sufrido como consecuencia de la falta cometida.*

#### Artículo 55.- RECURSO JUDICIAL.

*Para el caso de cesantías y exoneraciones, son de aplicación los artículos 464 y 465 de la Ley 189.*

Artículo 9°.- Responsabilidad solidaria. La autoridad jerárquica del área que haya sido notificado de la existencia de hechos de violencia laboral es responsable por las actuaciones del personal a su cargo contra cualquier trabajador, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

Asimismo, es responsable por los actos de violencia laboral por parte de personas que no estuvieran a su cargo hacia personas que sí lo estén cuando la violencia laboral se cometiera en ocasión de sus funciones y siempre que esté notificado de tales hechos, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

Artículo 10.- Aplicación. Los organismos obligados deben establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo en cumplimiento de esta ley. Asimismo debe facilitar y difundir su conocimiento, y establecer servicios de orientación, a fin de promover que el ámbito de trabajo se encuentre libre de conductas que signifiquen violencia laboral.

- *Sanciones*

Artículo 7° - Sanciones

Las conductas definidas en los artículos 3° al 6° deben ser sancionadas con suspensión de hasta 30 días, cesantía o exoneración, sin prestación de servicios ni percepción de haberes, teniendo en cuenta la gravedad de la falta y los perjuicios causados. Puede aplicarse la suspensión preventiva del agente.

En el caso de un diputado o diputada la comisión de alguno de los hechos sancionados por esta ley es considerada inconducta grave en el ejercicio de las funciones, en los términos del artículo 79 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En el caso de los funcionarios comprendidos por el artículo 92 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la comisión de alguno de los hechos sancionados por esta ley es considerada causal de mal desempeño a los fines del juicio político.

- *Autoridad de aplicación*

Artículo 10 - Aplicación

Es responsabilidad prioritaria de cada organismo establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo en cumplimiento de esta ley, facilitar y difundir su conocimiento, y establecer servicios de orientación a la víctima.

- *Referencia al Poder Judicial*

Incluye al personal dependiente de cualquier organismo de los instituidos por los títulos Tercero a Séptimo del Libro Segundo de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

» **Provincia de Buenos Aires**

Ley N° 13.168 (2004)

Modificatoria: Ley N° 14.040 (2009)

Decreto N° 2.032/09 (2009)

- *Objeto:*

ARTICULO 1°: Los funcionarios y/o empleados de la Provincia, no podrán ejercer sobre otros las conductas que esta ley define como violencia laboral.

- *Definición*

Define maltrato físico, maltrato psíquico y social contra el trabajador o la trabajadora, acoso en el trabajo e inequidad salarial.

- *Mecanismo o procedimiento*

ARTICULO 10º: Por cada denuncia que se formule se instruirá un sumario. A los efectos de la tramitación del mismo se aplicarán las disposiciones estatutarias del régimen de empleo público al que pertenezca el sujeto denunciado. Si el cargo fuera sin estabilidad y no estuviera alcanzado por los estatutos del personal, el titular del poder u organismo al que perteneciere el trabajador determinará el procedimiento a seguir para formular la denuncia y designará un instructor a efectos de sustanciar el sumario y de constatar la existencia del hecho irregular, luego de lo cual se procederá a la remoción y/o destitución del cargo. En la instrucción del sumario respectivo se deberá garantizar el carácter confidencial de la denuncia.

ARTICULO 11º: En el supuesto que un particular incurra en alguna de las conductas descriptas en el artículo 2º, el funcionario responsable del área en que se produzca este hecho deberá adoptar las medidas conducentes a preservar la integridad psico-física de los empleados y la seguridad de los bienes del Estado Provincial, bajo apercibimiento de sustanciarse el sumario respectivo.

- *Sanciones*

Artículo 9º: El incumplimiento de la prohibición establecida en el artículo 1º de esta ley, será causal de una sanción de orden correctivo, que podrá implicar apercibimiento o suspensión de hasta sesenta (60) días corridos y/o traslado hasta la conclusión del respectivo sumario, salvo que por su magnitud y gravedad, o en razón de la jerarquía del funcionario pueda encuadrarse en figuras de cesantía, exoneración o ser considerado falta grave, según el régimen disciplinario de que se trate.

- *Autoridad de aplicación*

No define.

- *Referencia al Poder Judicial*

No.

## » **Provincia de Corrientes**

Constitución de la Provincia (Reforma de 2007)

**Artículo 28:** La administración pública provincial está regida por los principios de legalidad, eficacia, austeridad, congruencia normativa, desconcentración operativa, capacidad, imparcialidad, equidad, igualdad y publicidad de las normas y actos. Su actuación tiende a lograr economía, sencillez e informalismo en el trámite, celeridad, participación y el debido procedimiento público para los administrados. Los funcionarios y empleados públicos deben ajustar su actuación a dichos principios.

Ningún funcionario público debe ejercer violencia laboral sobre los empleados a su cargo o bajo su dependencia. La violación de este precepto constituye falta grave.

## » **Provincia de Entre Ríos**

Ley N° 9.671/06 (2006)

- *Objeto*

La presente ley tiene por objeto prevenir la Violencia Laboral y sancionar a los que ejerzan la misma sobre los trabajadores estatales o privados.

- *Definición*

Define acciones ejercidas en el ámbito laboral que atenten contra la integridad moral, física, sexual, psicológica o social de los trabajadores estatales o privados.

- *Mecanismo o procedimiento*

ARTICULO 3º.- Es responsabilidad del empleador arbitrar mecanismos internos preventivos en cumplimiento de esta ley. Se considera un agravante cuando la violencia laboral fuera ejercida por un superior jerárquico.

ARTICULO 4º.- El trabajador que hubiere sido víctima de las acciones de violencia laboral previstas en la presente ley, solicitará a la autoridad de aplicación que fije una audiencia dentro del plazo de 48 horas. Las partes podrán concurrir asistidos por representante gremial o letrado patrocinante.

La denuncia deberá resolverse dentro de las siguientes 48 horas de producida la audiencia.

- *Sanciones*

ARTICULO 5º.- La violación de la presente ley, será sancionada con una multa cuyo monto será el equivalente de entre diez (10) a cincuenta (50) salarios mínimos, vital y móvil. Para la aplicación de esta multa se tendrá en cuenta a la gravedad de la infracción, el carácter de reincidente del infractor y lo establecido en el Artículo 3º de la presente.

- *Autoridad de aplicación*

ARTICULO 7º.- Será autoridad de aplicación de la presente ley, la Dirección Provincial del Trabajo, conforme las facultades y procedimientos establecidos en la normativa de su competencia y reglamentación de la presente.

- *Referencia al Poder Judicial*

No. "Trabajadores estatales o privados".

## » **Provincia de San Juan**

Ley N° 7.939 (2008)

Ley N° 7.961 (2008)

Decreto N° 408/10 (2010)

- *Objeto*

La presente ley tiene por objeto prevenir la violencia laboral, brindando protección a los funcionarios o empleados víctimas de las mismas, los/as denunciantes y/o testigos de los actos o conductas sancionados por la presente ley.

- *Definición*

ARTÍCULO 2º.- **CONCEPTUALIZACIÓN.** A los fines de la presente ley se considera violencia laboral a toda conducta activa u omisiva, ejercida en el ámbito laboral, por funcionarios o empleados públicos que, valiéndose de circunstancias vinculadas con su función de jefatura o no, constituya un manifiesto abuso de poder, materializado mediante amenaza, intimidación fundada en razones de género, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social u ofensa que atente contra dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de los funcionarios o empleados públicos.

- *Mecanismo o procedimiento*

ARTÍCULO 9º.- **INTERPOSICIÓN DE LA DENUNCIA.** Quien se considere víctima de las acciones tipificadas por la presente ley, interpondrá la denuncia por escrito ante la Autoridad de Aplicación, la que deberá abstenerse de recepcionar denuncias anónimas.-

ARTÍCULO 10°.- AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN. La Autoridad de Aplicación deberá intentar la conciliación de las partes de todos o algunos de los puntos controvertidos objeto de la denuncia, fijando audiencia de conciliación dentro del plazo de cinco (5) días de receptada la misma; a la que deberán concurrir la partes, quienes podrán ser asistidas por un letrado patrocinante o representante gremial a su elección, pudiendo el organismo al que pertenecieren las partes asistir a las audiencias a través de un representante.

La Autoridad de Aplicación podrá diferir la audiencia si alguna de las partes no pudiere concurrir por causas justificadas.

La inasistencia injustificada a la audiencia por parte del denunciante se considerará como desistimiento de la denuncia.

Ante la inasistencia injustificada a la audiencia por parte del denunciado la Autoridad de Aplicación dispondrá lo conducente para la prosecución del proceso.

La denuncia deberá resolverse dentro de los 15 (quince) días hábiles administrativos, siguientes a la producción de prueba.

La decisión podrá ser recurrida conforme lo establecido en la Ley de Procedimiento Administrativo Provincial. En todo el proceso se respetará el derecho a la defensa.

En todos los casos, la Autoridad de Aplicación comunicará el resultado al organismo del cual dependa el infractor para que se tomen conocimiento de la realización de dicho proceso y del resultado del dictamen.

En caso de no arribar a una conciliación se remitirá lo actuado al organismo del cual dependa el infractor para que aplique el régimen disciplinario correspondiente u ordene la instrucción del sumario pertinente.-

ARTÍCULO 11.- GARANTÍAS. Desde el inicio y hasta la finalización de las actuaciones, las autoridades intervinientes deben adoptar todos los recaudos que garanticen el resguardo absoluto de la identidad de todos los involucrados, garantizando el ejercicio del derecho de defensa y del debido proceso adjetivo. La reserva de identidad de la víctima se extiende aun después de concluido el procedimiento.-

- *Sanciones*

No define.

- *Autoridad de aplicación*

ARTÍCULO 6°.- ÓRGANO COMPETENTE. Se establece como Autoridad de Aplicación de la presente ley, la Dirección General de Recursos Humanos y Organización de la Secretaría de la Gestión Pública del Ministerio de Hacienda y Finanzas o quien en el futuro la reemplace.

- *Referencia al Poder Judicial*

ARTÍCULO 7°.- ÁMBITO DE APLICACIÓN. Lo establecido en la presente ley es de aplicación en el ámbito de toda la administración pública provincial central y descentralizada, sus entidades autárquicas, empresas y sociedades del Estado, sociedades de economía mixta o con participación estatal mayoritaria, entes autárquicos, empresas o sociedades del Estado, comprendiendo también al Poder Judicial y al Poder Legislativo de la Provincia, así como a toda otra entidad u organismo del Estado Provincial, independientemente de su naturaleza jurídica, denominación, ley especial que pudiera regularlo o lugar donde preste sus servicios.-

- » **Provincia de San Luis**

Ley N° I-0678 (2009)

Decreto N° 3.890/09 (2009)

- *Objeto*

La presente ley tiene por objeto, prevenir, controlar, sancionar y erradicar las conductas humanas que considera como Acoso Sexual Laboral y Violencia Laboral, desplegadas por Funcionarios, Jefes y/o Autoridades Superiores de la Administración Pública Provincial, en todos sus estamentos y reparticiones y demás Poderes Públicos, que se ejerzan contra los empleados o dependientes.

- *Definición*

Define “Acoso Sexual Laboral”, “Violencia Laboral” y “Maltrato Psíquico y Social”.

ARTICULO 5°.- Todos los actos, hechos y conductas considerados en los Artículos precedentes, como las acciones que pongan en peligro el empleo en razón del sexo, opción sexual, color de piel, religión, estado civil, capacidades diferentes, serán considerados como acoso y violencia en el trabajo.-

- *Mecanismo o procedimiento*

ARTICULO 6°.- DERECHO DE DENUNCIAR. El trabajador que fuere víctima de acoso sexual laboral o de violencia laboral en los términos expresados en los Artículos anteriores, tiene el derecho de denunciarlo ante su Superior Jerárquico, Jefe o Autoridad, pudiendo también realizarlo ante la Jefatura y/o Area de Recursos Humanos que corresponda, por escrito y con su firma. Toda denuncia deberá ser acompañada con una relación circunstanciada de los hechos que la motivan y el ofrecimiento de las pruebas en que se sustenta.-

ARTICULO 7°.- Ningún trabajador que haya denunciado ser víctima de acoso sexual laboral o violencia laboral o de las acciones reprochadas por la presente ley, o que haya sido testigo de parte, podrá ser sancionado o despedido, ni sufrir perjuicio personal en su empleo.-

ARTICULO 8°.- Efectuada la denuncia, el Funcionario Jerárquico del Area o la autoridad que la recepcione, ordenará la inmediata investigación interna e instrucción del sumario, debiendo garantizarse la confidencialidad de la denuncia y el derecho de defensa del denunciado. Si el denunciado fuese el Superior inmediato, a los fines y efectos de la denuncia, quedará habilitada la vía jerárquica.-

- *Sanciones*

ARTICULO 9°.- SANCIONES. Comprobada la veracidad de la denuncia y merituada la magnitud y gravedad del daño sufrido por la víctima del acoso, las sanciones podrán ser: apercibimiento con registración en el legajo, suspensión sin percepción de haberes y por el plazo que estipule la instrucción sumarial, cesantía o exoneración. Sin perjuicio de la responsabilidad civil, penal y administrativa que la justicia ordinaria determinare.-

- *Autoridad de aplicación*

No define.

- *Referencia al Poder Judicial*

Funcionarios, Jefes y/o Autoridades Superiores de la Administración Pública Provincial, en todos sus estamentos y reparticiones y demás Poderes Públicos.

» **Provincia de Santa Fe**

Ley N° 12.434 (2005)

Decreto N° 1.040/07 Reglamentación (2007)

- *Objeto*

ARTÍCULO 1.- Objeto. La presente ley tiene por objeto prevenir, controlar y sancionar la violencia laboral, y brindar protección a los/las trabajadores víctimas de las mismas, los /las denunciantes y/o testigos de los actos que la configuren.

- *Definición*

ARTÍCULO 3.- Conceptualización. A los fines de la presente ley se considera violencia laboral a toda conducta activa u omisiva, ejercida en el ámbito laboral por funcionarios o empleados públicos que, valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, constituya un manifiesto abuso de poder, materializado mediante amenaza, intimidación, inequidad salarial fundada en razones de género, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social u ofensa que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora.

- *Mecanismo o procedimiento*

ARTÍCULO 7.- Denuncia. El/la trabajador/a víctima de violencia laboral podrá optar por denunciar el hecho ante su mismo empleador o ante la Defensoría del Pueblo de la Provincia.

ARTÍCULO 8.- Inicio de trámite. El proceso ante hechos de violencia laboral podrá iniciarse mediante:

- a) la denuncia efectuada por parte de la víctima, testigo o tercero que haya tomado conocimiento del hecho;
- b) de oficio

ARTÍCULO 9.- Sustanciación. Las denuncias realizadas deberán ser dirigidas al superior inmediato, quien está obligado a correr traslado a la persona denunciada dentro de los términos establecidos por los regímenes administrativos y/o disciplinarios correspondientes.

Para el caso que el denunciado fuere el propio superior inmediato queda habilitada la vía jerárquica para la aplicación del procedimiento establecido en el párrafo precedente.

ARTÍCULO 10.- Responsabilidades. El funcionario o responsable del área o establecimiento en el que se produzcan los hechos de violencia laboral, deberá adoptar las medidas conducentes a preservar la integridad psicofísica de los empleados y la seguridad de los bienes del Estado Provincial, bajo apercibimiento de las sanciones que le pudieran corresponder.

ARTÍCULO 11.- Aporte de pruebas. Toda denuncia por violencia laboral efectuada deberá ser acompañada de una relación de los hechos y el ofrecimiento de las pruebas en que sustenta su denuncia. Si la denuncia se realizará ante la Defensoría del Pueblo será de aplicación el procedimiento previsto en la Ley 10.396.

- *Sanciones*

ARTÍCULO 6.- Sanciones. A todo aquel que incurriera en conductas de violencia laboral, se le aplicará las sanciones que prevén los regímenes administrativos y/o disciplinarios respectivos dentro del ámbito de aplicación de la presente ley, conforme la gravedad que en cada caso corresponda.

- *Autoridad de aplicación*

No define.

- *Referencia al Poder Judicial*

ARTÍCULO 2.- Ámbito de Aplicación. Lo establecido en la presente ley es de aplicación en el ámbito de toda la administración pública provincial central y descentralizada, sus entidades autárquicas, empresas o sociedades del Estado, sociedades de economía mixta o con participación estatal mayoritaria, en el ámbito de la administración pública municipal y comunal central y organismos descentralizados, entes autárquicos, empresas o sociedades del Estado, comprendiendo también al Poder Judicial y al Poder Legislativo de la Provincia, así como a toda otra entidad u organismo del Estado Provincial, Municipal y Comunal independientemente de su naturaleza jurídica, denominación, ley especial que pudiera regularlo o lugar donde preste sus servicios.

» **Provincia de Tucumán**

Ley N° 7.232 (2006)

- *Objeto*

Artículo 1°.- La presente ley tiene por objeto establecer un marco jurídico a fin de prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral.

- *Definición*

Art. 3°.- Toda acción u omisión que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social del trabajador ejercida en el ámbito laboral por el empleador, por personal jerárquico o un tercero vinculado directamente con él, será considerada o entendida a los efectos de la presente ley como violencia laboral.

- *Mecanismo o procedimiento*

Art. 7°.- Es responsabilidad del empleador establecer un procedimiento interno, expedito y eficaz, en cumplimiento de esta ley, garantizando la confidencialidad y discrecionalidad del mismo.

Art. 8°.- Los empleadores están obligados a poner fin a la acción violenta y a reparar el daño laboral, moral y material causado a la víctima.

Art. 9°.- Ningún trabajador podrá ser sancionado o despedido por sufrir o negarse a sufrir los actos de violencia de un empleador, de sus representantes, de sus superiores o terceros bajo su responsabilidad, o de toda persona directamente vinculada al empleador que, al abusar de la autoridad que le confieren sus funciones, hubiere ordenado, amenazado, apremiado o ejercido presión de cualquier naturaleza sobre dicho trabajador, con el fin de obtener favores laborales o sexuales o de otra índole para sí o para terceros.

- *Sanciones*

Art. 10.- La autoridad de aplicación reglamentará las sanciones que se aplicarán a las infracciones previstas en la presente ley.

- *Autoridad de aplicación*

Art. 5°.- La autoridad de aplicación de la presente ley será el Ministerio de Gobierno y Justicia, a través de la Secretaría de Estado de Trabajo de la Provincia de Tucumán, haciendo efectivo el cumplimiento de lo establecido en los artículos precedentes y garantizando que la persona víctima de alguna situación de violencia laboral conserve o recupere su empleo.

- *Referencia al Poder Judicial*

Art. 2°.- La presente ley será de aplicación en el ámbito de los tres Poderes del Estado Provincial, Municipios, Comunas, Entes Autárquicos y Descentralizados provinciales y municipales.