

ACUERDO GENERAL NÚMERO CIENTO SESENTA Y OCHO

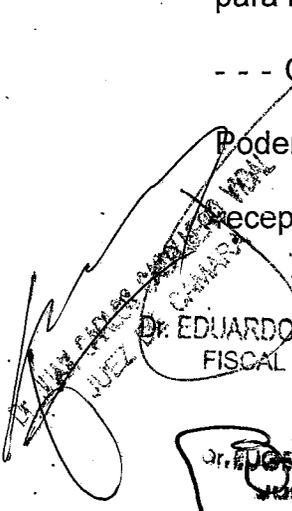
En la Ciudad de San Juan, Provincia del mismo nombre, República Argentina, a los veinticinco días del mes de octubre de dos mil diecinueve, reunida la Corte de Justicia, bajo la Presidencia del Doctor GUILLERMO HORACIO DE SANCTIS, con la presencia de los Señores Ministros, Doctores: ANGEL HUMBERTO MEDINA PALA y ADRIANA VERÓNICA GARCÍA NIETO, los Sres. Jueces de Cámara, Dres. EUGENIO BARBERA y JUAN CARLOS CABALLERO VIDAL, integrando el Tribunal y con la asistencia del Señor Fiscal General, Dr. EDUARDO QUATTROPANI, dijeron:

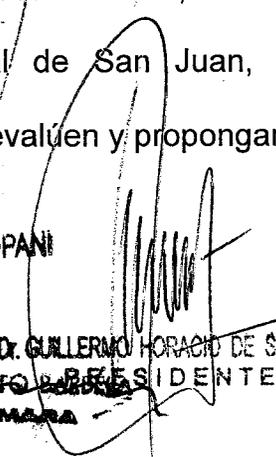
- - - Que mediante Acuerdo General N° 50/2015 se creó la Dirección de Recursos Humanos, y por Acuerdo General N° 15/2016 se dispuso la creación del Departamento de Recursos Humanos, que conjuntamente con el Departamento de Personal, y la Oficina de Legajos y Certificaciones, quedaron dentro de la órbita de la Dirección mencionada precedentemente.

- - - Que conforme el punto III, acápite B), inciso 15° del último Acuerdo mencionado, la Dirección de Recursos Humanos deberá "Realizar la planificación de mejoras de ambiente laboral y toda acción complementaria e inherente a su ámbito de competencia, todo lo cual deberá proponerse previamente a la Corte de Justicia".

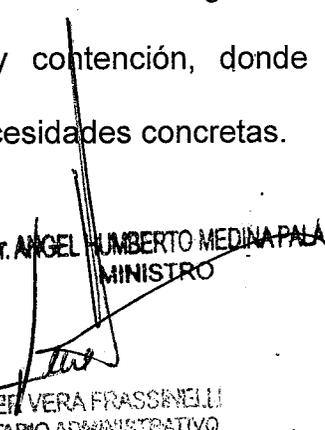
- - - Que, para aquellos casos donde se haya identificado alguna problemática específica, el Departamento de Recursos Humanos deberá abordarla arbitrando todas las medidas que estime conducentes, a efectos de diseñar y proponer a la Corte de Justicia, como tarea primaria, un programa o plan que contenga acciones preventivas de aquellas situaciones que puedan resultar conflictivas, con el objetivo de proveer una solución que repercuta en la generación de relaciones humanas y laborales armónicas para la dispensa de un buen servicio de justicia.

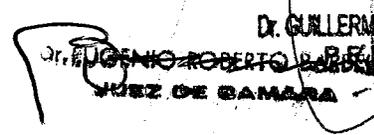
- - - Que, de esta manera, se ha de poner a disposición de todos los integrantes del Poder Judicial de San Juan, un espacio de atención y contención, donde se recepcionen, evalúen y propongan acciones acordes a las necesidades concretas.

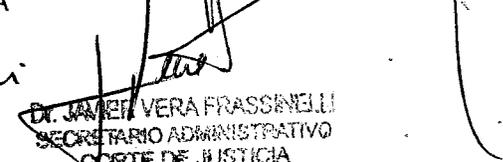

Dr. EDUARDO QUATTROPANI
FISCAL GENERAL


Dr. GUILLERMO HORACIO DE SANCTIS
PRESIDENTE


Dra. ADRIANA GARCÍA NIETO
MINISTRA


Dr. ANGEL HUMBERTO MEDINA PALA
MINISTRO


Dr. EUGENIO ROBERTO BARBERA
JUEZ DE CÁMARA


Dr. JAVIER VERA FRASSINELLI
SECRETARIO ADMINISTRATIVO
CORTE DE JUSTICIA

- - - Que en este sentido, resulta oportuno formalizar un protocolo de actuación para el abordaje de eventuales denuncias de violencia laboral, para ello es necesaria la creación de un Área de Clima y Ambiente Laboral, dependiente de la Dirección de Recursos Humanos, conforme se anunció formalmente en el Acto de Apertura del Año Judicial, dentro del Plan Estratégico Plurianual "Justicia en Cambio".

- - - Que el Área de Clima y Ambiente Laboral será el organismo que atenderá toda cuestión relativa a violencia laboral, y aquellas situaciones que alteran las relaciones humanas en el ambiente de trabajo, conforme lo dispuesto en el último párrafo del artículo 6º de la Ley Provincial Nº 985-K.

- - - Por ello, y conforme a lo establecido en el artículo 207, inc. 2º de la Constitución Provincial, ACORDARON:

- 1) Crear en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos el Área de Clima y Ambiente Laboral del Poder Judicial de San Juan.
- 2) Las funciones del Área de Clima y Ambiente Laboral serán: a) Tomar intervención directa en toda cuestión conflictiva o de algún grado de violencia laboral individual o colectiva, conforme lo dispuesto en el último párrafo del artículo 6º de la Ley Provincial Nº 985-K; b) Realizar diagnósticos organizacionales, mediante herramientas que permitan identificar fortalezas, debilidades y demás aspectos de los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial, a fin de diseñar planes de acción que tiendan a optimizar diferentes procesos atinentes al desempeño y al trabajo en cada ámbito; c) Asistir en la gestión del buen clima laboral, mediante su medición, seguimiento y propuesta de acciones según necesidades detectadas; d) Desarrollar programas de capacitación según necesidades formativas individualizadas por la Dirección de Recursos Humanos o por la Dirección de Seguimiento Estratégico, Control de Gestión y Calidad Judicial; e) Realizar visitas o reuniones en los distintos organismos, para conocer internamente el ambiente de trabajo; f) Desarrollar en conjunto con la Dirección de Comunicación Institucional, estrategias de comunicación.

para promover el armónico clima laboral y la necesidad de evitar situaciones conflictivas individuales y colectivas, difundiendo que, en su caso, ha de intervenir el Área mencionada; g) Proponer acciones que busquen generar dentro del ámbito del Poder Judicial de San Juan, ambientes libres de discriminación de cualquier tipo, de hostigamiento y violencia laboral, violencia por razones de identidad sexual, de género, condición socio-económica, étnica, de nacionalidad, religiosa, o cualquier otra condición o características de las personas, y que asimismo promuevan condiciones de igualdad y equidad; h) Arbitrar los mecanismos necesarios a fin de que se adopten medidas de prevención como principal método de intervención en este tipo de situaciones conflictivas; i) Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas puedan denunciar situaciones a fin de hacerlas cesar de inmediato; j) Poner a disposición de las personas afectadas asesoramiento y asistencia psicológica que puedan requerir; k) Llevar estadísticas, registros y análisis de la temática objeto de este Acuerdo, a los fines de proponer medidas para la prevención de toda situación de violencia y discriminación; l) Promover, en conjunto con la Oficina de la Mujer de la Corte de Justicia, la Escuela Judicial y la Unión Judicial de San Juan, en su caso, acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada; así como favorecer acciones que desalienten la violencia laboral, la violencia de género en el ambiente laboral, el acoso y la discriminación, y ll) Toda otra función que le requiera la Dirección de Recursos Humanos.

3) Aprobar el "Protocolo de Intervención Institucional ante Denuncias por Violencia Laboral, Violencia de Género, Acoso Sexual y Discriminación en el ámbito del Poder Judicial de San Juan", que como anexo forma parte del presente.

Dispuestas las comunicaciones del caso, terminó el Acuerdo, que se firma ante mí.

Dr. JUAN CARLOS CABALLERO VIDAL
JUEZ DE CAMARA

Dr. EDUARDO QUATTROPALMERINO HORACIO DE SANCIS
FISCAL GENERAL PRESIDENTE

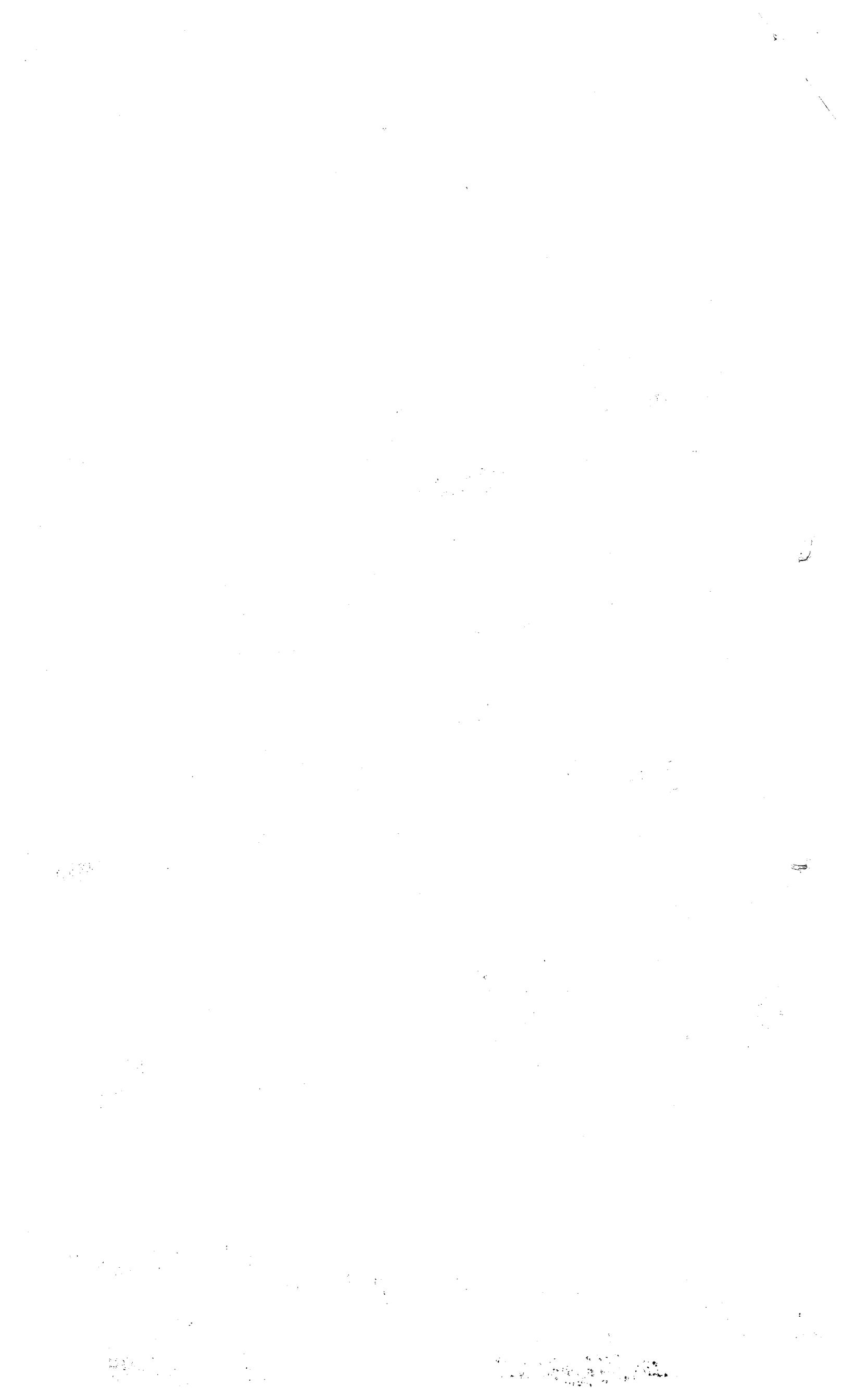
Dr. ADRIANA GARCIA NIETO
MINISTRA

Dr. ANGEL HUBERTO MEDINA PALA
MINISTRO

Dr. EUGENIO ROBERTO BARBERA
JUEZ DE CAMARA

Ante mí

Dr. JAVIER VERA FOSSANELLI
MINISTRO ADMINISTRATIVO
CORTA DE JUSTICIA



ANEXO-ACUERDO GENERAL N° 168/19

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL ANTE DENUNCIAS POR VIOLENCIA LABORAL, VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO DEL PODER JUDICIAL DE SAN JUAN

Consideraciones generales

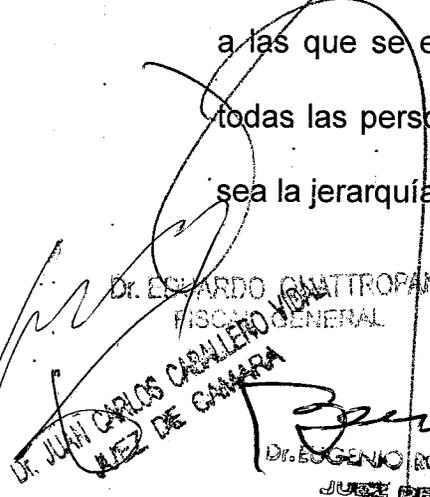
El derecho a vivir una vida libre de violencia goza de reconocimiento constitucional. En el ámbito laboral, la violencia es una práctica que atenta contra la dignidad humana y provoca efectos perjudiciales sobre la integridad física y psíquica de las personas y puede producir consecuencias negativas en sus relaciones sociales en general y familiares en particular.

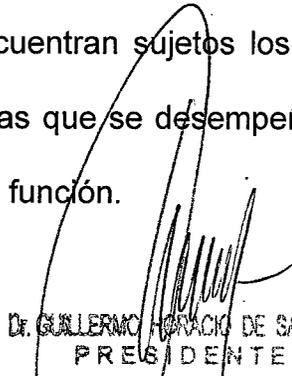
La violencia laboral incluye la violencia de género, el acoso psicológico, moral y sexual y toda forma de discriminación en el trabajo y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores. El destrato en el ámbito laboral ataca la confianza, la autoestima y el rendimiento. En algunos casos hace peligrar la fuente de trabajo configurando una violación a los derechos humanos fundamentales. En la propia organización, produce malestar entre los trabajadores/as, disminución en la productividad, desaprovechamiento de capacidades, pérdidas económicas y desprestigio social. En la sociedad, consolida la discriminación y favorece el descreimiento en las instituciones.

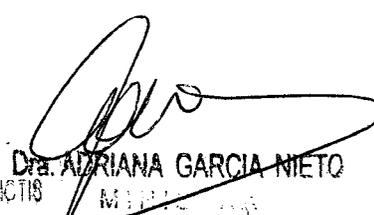
La violencia sexual y la discriminación basada en el género son perpetradas contra varones y mujeres en diferentes circunstancias y ámbitos de la vida social.

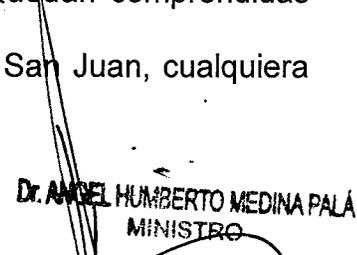
Artículo 1°. Ámbito de aplicación.

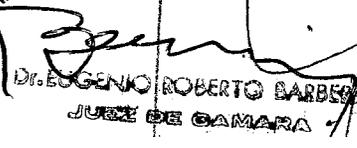
Este Protocolo rige para las relaciones laborales que se dan dentro del ámbito del Poder Judicial de San Juan, y no reemplaza la aplicación de las normativas específicas a las que se encuentran sujetos los agentes que lo integran. Quedan comprendidas todas las personas que se desempeñan en el Poder Judicial de San Juan, cualquiera sea la jerarquía y función.

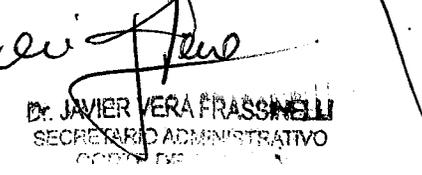

Dr. EDUARDO CANTTROPOLANI
FISCAL GENERAL
JUEZ DE CAMARA


Dr. GUILLERMO HORACIO DE SANCTIS
PRESIDENTE


Dra. ALDRIANA GARCIA NIETO
MINISTRO


Dr. ANGEL HUMBERTO MEDINA PALA
MINISTRO


Dr. EUGENIO ROBERTO BARBEZA
JUEZ DE CAMARA


Dr. JAVIER VERA FRASSINELLI
SECRETARIO ADMINISTRATIVO

Artículo 2. Objetivos.

El objetivo del presente Protocolo es brindar herramientas, criterios claros y unificados de actuación para la prevención primaria de situaciones conflictivas en las distintas dependencias, siendo estas pautas orientadoras, como así también un tratamiento diligente de la violencia laboral, violencia de género, acoso sexual y discriminación, construyendo espacios saludables de relación que redunden en obtener mayor eficacia y eficiencia en la prestación del servicio de justicia, a partir del respeto a la persona.

Artículo 3°. Sujetos.

Este procedimiento involucra los comportamientos, acciones y omisiones realizados por magistrados, funcionarios y demás agentes dependientes del Poder Judicial de la Provincia, cualquiera sea su condición laboral que presten servicios permanentes o temporales, hacia otros magistrados, funcionarios y/o empleados dependientes de este Poder del Estado.

Artículo 4°. Autoridad de aplicación. Área de Clima y Ambiente Laboral.

La autoridad encargada de la correcta aplicación del presente Protocolo es el Área de Clima y Ambiente Laboral, dependiente directamente de la Dirección de Recursos Humanos del Poder Judicial, de conformidad a lo establecido en el último párrafo del artículo 6° de la Ley Provincial 985-K.

Artículo 5°.- Principios rectores.

El Área de Clima y Ambiente Laboral actuará bajo los siguientes principios rectores:

- a. Asesoramiento gratuito: La persona afectada será asesorada por profesionales idóneos de manera gratuita.
- b. Respeto y confidencialidad: Tanto quien efectúe una consulta o presente una denuncia, como quien resulte denunciada, serán tratadas con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchadas en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá respetar la voluntad de los involucrados en

cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En los supuestos de mantener reserva sobre algunos datos, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de quienes sean presuntamente responsables de los hechos denunciados.

A los fines de resguardar la identidad de los intervinientes se identificarán mediante un símbolo, letras o números, que preserven su identidad durante el trámite.

c. No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también la exposición pública de quien denuncie o aporte datos que permitan su identificación o individualización.

Artículo 6°. Situaciones.

Este procedimiento incluye las situaciones que a continuación se señalan y que pueden llevarse a cabo por conductas activas u omisivas, y se dirijan de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, o no, sobre una persona en particular, o referirse de manera general a un grupo de personas, generando un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Las situaciones comprenden:

a. Hechos de violencia laboral. Es toda acción, omisión o comportamiento de una persona o grupo de personas que atenta, contra la dignidad o la integridad de una persona o grupo de personas, destinado a provocar directa o indirectamente daño físico, psicológico o moral sea como amenaza o acción consumada y que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad. Estas situaciones incluyen violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.

b. Hechos de violencia sexual no descriptas en los términos del artículo 119 y sus agravantes del Código Penal Argentino y que configuren formas de acoso sexual. Se entiende por acoso sexual, todo comentario reiterado o conducta con connotación

DR. EDUARDO QUATTROPANI
FISCAL GENERAL

DR. EDUARDO QUATTROPANI
FISCAL GENERAL

DR. GUILLERMO HORACIO DE SANCTIS
PRESIDENTE

DR. ADRIANA GARCIA NIETO
MINISTRA

DR. ANGEL HUMBERTO MEDINA PALA
MINISTRO

DR. EUGENIO ROBERTO BARBERA
JUEZ DE CAMARA

DR. JAVIER VERA FRASSINELLI
SECRETARIO ADMINISTRATIVO

sexual que implique hostigamiento, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

c. Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción, todo comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe en virtud del género, identidad de género, u orientación sexual, que provoque sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, o a la seguridad personal.

d. Hechos de discriminación o cualquier medida o práctica que produzca desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, enfermedad, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato en la relación laboral.

Artículo 7°. Situaciones Excluidas.

Siguiendo lo establecido por la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) del Ministerio de Trabajo de la Nación, no se considera violencia: a) Conflictos laborales: divergencias o dificultades de relación entre las personas o por reclamos relativos a las condiciones laborales. Los problemas y sus causas o motivos son explícitos o pueden identificarse fácilmente. Ejemplos: un jefe con mal carácter o muy exigente, roces, tensiones, incidentes aislados, reclamos laborales. b) Exigencias organizacionales: Pueden presentarse situaciones orientadas a satisfacer exigencias de la organización guardando el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso de derecho, como por ejemplo cambios de puesto, sector u horarios, períodos de mayor exigencia para los trabajadores, siempre que sean conformes a reglamento y a reales necesidades de la organización, y no como acciones destinadas a degradar y eliminar progresivamente al trabajador. c) Estrés laboral: se llama estrés a la "respuesta fisiológica, psiquiátrica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas

y externas". El estrés laboral es una consecuencia de la actividad o tarea y se manifiesta en una serie de alteraciones psicológicas y físicas. d) Burn Out: También conocido como síndrome de agotamiento profesional, se manifiesta en episodios de despersonalización y sentimientos de baja realización personal.

Artículo 8°. Contexto de realización.

Quedan comprendidas las situaciones mencionadas del artículo 6° llevadas a cabo en cualquiera de los siguientes espacios o medios:

- a) En el emplazamiento físico del Poder Judicial y sus dependencias o anexos.
- b) Fuera del espacio físico del Poder Judicial o sus dependencias o anexos o a través de medios telefónicos, correo electrónico, virtuales o de otro tipo y que estén contextualizados en el marco de las relaciones laborales, en el ámbito del Poder Judicial.

Artículo 9. Intervención ante consultas. Autoridad de aplicación.

La intervención del Área podrá iniciarse a partir de una consulta o exposición de la situación por parte del particular afectado.

En el caso de que por la consulta deviniera la probabilidad de presentar formalmente una denuncia, aquella podrá presentarse personalmente ante el Área de Clima y Ambiente Laboral.

Deberán asegurarse los principios rectores del presente proceso, referente al respeto y privacidad de las personas implicadas.

La denuncia debe ser por escrito y suscripta por el afectado, salvo que por excepción y dadas las características de las conductas denunciadas, la Dirección provea la necesaria escucha y contención de la persona.

Se creará para el Área de Clima y Ambiente Laboral, una dirección de correo electrónico que será difundida y estará publicada de forma visible en el sitio web del Poder Judicial donde también se incluirá el texto del presente Protocolo, el nombre de las personas referentes y los horarios de atención presencial. Sobre este último punto,

(Handwritten signatures and stamps)

DR. JUAN CARLOS CASAVANTO MEDINA
JUEZ DE CAMARA

DR. EDUARDO QUATTROPANI
FISCAL GENERAL

DR. GUILLERMO HORACIO DE SANCTIS
PRESIDENTE

DR. ELEAZAR ROBERTO BARBERA
JUEZ DE CAMARA

Dra. ADRIANA GARCIA NIETO
MINISTRA

DR. ANGEL HUMBERTO MEDINA PALA
MINISTRO

DR. JAVIER VERA FRASSINELLI
SECRETARIO ADMINISTRATIVO
DE JUSTICIA

el Poder Judicial proporcionará un espacio físico para la atención de consultas y denuncias que garantice condiciones de privacidad.

Si la denuncia es verbal, el profesional del Área de Clima y Ambiente Laboral que reciba dejará constancia circunstanciada, que deberá ser firmada por la persona denunciante. Asimismo, se llevará un registro creado al efecto, sujeto al deber de confidencialidad que rige el procedimiento. En todos los casos se podrá ofrecer elementos que respalden y/o sustenten sus dichos (mensajes de texto, audios, WhatsApp, registros de llamados telefónicos, testigos, etc.).

En caso de violencia de género, las consultas y denuncias también podrán ser recibidas en la Oficina de la Mujer, la que oportunamente deberá anotar al Área de Clima y Ambiente Laboral. Asimismo, podrá el Área mencionada pedir intervención de la OM cuando las características del caso o la persona afectada lo solicite.

Artículo 10.- Procedimiento.

a) Modalidad. La persona afectada podrá exponer la situación o requerir asesoramiento vía correo electrónico, o telefónica, o personalmente. El profesional del Área de Clima y Ambiente Laboral, en razón del mérito de la situación, deberá proponer una entrevista personal dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores de recibida la consulta, salvo que, por razones relativas a la consultante, o circunstancias particulares que así lo ameriten, se fije la entrevista en otro plazo. La entrevista se realizará en las instalaciones destinadas a dicho fin, respetando los principios rectores para que pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad.

b) Trámite: Sobre lo actuado, sea electrónica, telefónica o personalmente, se llevará registro escrito, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12.

Luego de la primer entrevista, el profesional que intervino, de acuerdo al contexto, la evaluación y diagnóstico de la situación planteada, la manifestación de voluntad de la consultante, podrán optar por:

1. archivar el trámite de manera fundada en caso de no pertinencia de la situación; **2.**

hacer un seguimiento y asesorar sobre lo que fuera el motivo de la consulta, en caso de que no se realizara denuncia; 3. dar trámite a la denuncia que decida realizar la persona consultante, de acuerdo con los términos siguientes.

c) Denuncia: Si con posterioridad al asesoramiento, la persona decide realizar una denuncia en el ámbito administrativo, el profesional interviniente, previa fundamentación por escrito y con las reservas de identidad de los involucrados, aplicará las herramientas y técnicas que considere pertinentes para resolver el conflicto (entrevistas individuales, reuniones privadas de conciliación y/o mediación, test, talleres, capacitaciones, etc.).

Asimismo, el profesional interviniente en el caso, podrá requerir asesoramiento a la Oficina de la Mujer sobre aspectos que hacen a la especificidad de las situaciones de violencia y/o discriminación basadas en el género y la sexualidad, o situaciones que ameriten ser tratadas con perspectiva de género. Todo con la debida confidencialidad y reserva de los datos de las personas y cualquier información que pueda servir para identificar los involucrados.

Si la situación expuesta habilita la vía judicial la persona consultante podrá hacer uso o no de esa instancia, pero en ningún caso las acciones que deban tramitarse en el marco del procedimiento administrativo podrán hacerse depender del inicio o del resultado de las acciones civiles y/o penales.

d) Medidas urgentes. Inmediatamente hecha la denuncia, el profesional interviniente deberá sugerir a la Dirección de Recursos Humanos la adopción de todas las medidas urgentes que el caso requiera.

Las consultas y denuncias podrán ser realizadas con intervención del Sindicato Unión Judicial de San Juan, siempre que así lo solicite la persona afectada, pudiendo dicha organización, por sí, formular consultas e informar de episodios comprendidos en este Protocolo, requiriendo la intervención del Área.

e) Entrevistas.

~~JUAN CARLOS CABALLERON~~
~~JUEZ DE CAMARA~~
Dr. EDUARDO QUATTROPANI
FISCAL GENERAL

Dr. GUILLELMO HORACIO DE SANCTIS
PRESIDENTE

Dr. EUGENIO ROBERTO BARBERA
JUEZ DE CAMARA

Dr. AZUCENA GARCIA NIETO
MINISTRA

Dr. ANGEL HUMBERTO MEDINA PALA
MINISTRO

Dr. JAVIER VERA FRASSNELLI
SECRETARIO ADMINISTRATIVO
DE JUSTICIA

El área de clima laboral llevará a cabo una entrevista con la persona denunciada, la que se realizará en un marco de privacidad y prudencia. Asimismo, podrá realizar entrevistas individuales con los integrantes de la dependencia o encuestas focalizadas (diseñadas para tal efecto) que contendrá preguntas abiertas y semiestructuradas, posibilitando la libre expresión y descripción de situaciones.

f) Informe final.

Con los antecedentes colectados, el profesional que intervino desde el Área de Clima y Ambiente Laboral producirá un informe final y evaluación de la situación, con las medidas que se adoptaron para revertir la situación y las que se proponen para el seguimiento del caso.

g) Durabilidad.

El procedimiento y lo que dice el artículo anterior, no podrá extenderse por más de tres meses, salvo que por las especiales particularidades del caso, el profesional interviniente, fundamente por escrito las necesidades de una prórroga.

Artículo 11.- Medidas de Seguimiento.

De acuerdo al informe final, podrán ordenarse medidas de seguimiento, que se llevarán a cabo en un lapso de tiempo que no sea inferior a seis meses, ni superior a un año calendario, salvo que por fundadas razones estos plazos puedan disminuirse o dilatarse. Vencido el plazo, se procederá al cierre del legajo respectivo.

Artículo 12.- Registro.

Los profesionales del Área de Clima y Ambiente Laboral que intervinieron elaborarán un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos: **a)** datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante con sus iniciales para asegurar su privacidad y evitar su revictimización; **b)** descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia; **c)** informe de la evaluación de la situación efectuado por el profesional interviniente; **d)** observaciones, sugerencias y estrategias de intervención; **e)** tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias

realizadas; **f)** la intervención de la Oficina de la Mujer, en su caso; **g)** la intervención de la Unión Judicial de San Juan, en su caso.

Tal registro, además de las funciones de registración de datos e información de las intervenciones realizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización de las problemáticas en el marco de la dependencia donde haya surgido.

Artículo 13.- Continuidad de contacto entre personas involucradas.

En el caso de que la persona consultante o denunciante y la/las persona/s implicada/s en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo, o si ese contacto expusiese a la persona denunciante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral, el profesional interviniente, con la conformidad de la persona denunciante, solicitará el traslado de ese lugar de trabajo o sugerirá a las autoridades de la dependencia judicial, la forma de desarrollar sus tareas sin perturbación alguna. Tales acciones se articularán con la Dirección de Recursos Humanos, y por decisión del Secretario Administrativo, quienes deberán respetar el principio de confidencialidad.

Artículo 14.- Sumario Administrativo. Calificación de la conducta.

Si del informe final confeccionado por el profesional interviniente, surge que las acciones llevadas a cabo desde el Área de Clima y Ambiente Laboral resultaron infructuosas porque las personas denunciadas no cesaron en las conductas que motivaron el conflicto, o no manifestaron voluntad de revertir la situación conflictiva, la Dirección de Recursos Humanos elevará el informe a la Sala Tercera de la Corte de Justicia, a fin que se tomen las medidas que se estimen pertinentes.

Si se ordenase la iniciación de un sumario administrativo del que luego surgiera que la conducta encuadra como violencia laboral, física, psicológica o sexual en los términos descriptos en los artículos que preceden, podrá ser considerada FALTA o FALTA

GRAVE de acuerdo a las particularidades del caso, a los efectos de la aplicación de la sanción que la Sala Tercera de la Corte de Justicia estimare corresponder.

Estas mismas reglas se aplicarán para el caso de que del informe final surgiere que la denuncia efectuada fue falaz.

Dr. EDUARDO QUATTROPANI
FISCAL GENERAL

Dr. ADRIANA GARCIA NETO
MINISTRA

Dr. ANGEL HUMBERTO MEDINA
MINISTRO

Dr. EUGENIO ROBERTO BARBERA
JUEZ DE CAMARA

Dr. GUILLERMO HORACIO DE SANCTIS
PRESIDENTE

Dr. JAVIER VERA FRASSINELLI
SECRETARIO ADMINISTRATIVO
CORTE DE JUSTICIA

Dr. JUAN CARLOS CABALLERO VIDAL
JUEZ DE CAMARA