

## **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO**

MINISTERIO DE SALUD DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

**ARTÍCULO 1º: ÁMBITO DE APLICACIÓN:** Este Protocolo de Actuación, en línea con las disposiciones contenidas en el CONVENIO N° 190 de OIT, se aplica a situaciones de violencia y acoso que ocurran durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, para todas las relaciones laborales en el ámbito del Ministerio de Salud, entidades descentralizadas y autárquicas de su jurisdicción y todas sus dependencias técnicas independientemente de su naturaleza jurídica, denominación, ley especial que pudiera regularlo o lugar donde preste sus servicios, incluyéndose expresamente los efectores de salud incluidos en las leyes N° 6.312 y 10.608.

**ARTÍCULO 2º: OBJETO.** El presente Protocolo tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación temprana y eficaz que cumpla con los principios básicos de aquel instrumento internacional para prevenir, sancionar y erradicar conductas de violencia y acoso en el ámbito del trabajo y/o con conexión con el mismo y que tengan lugar en el ámbito de aplicación fijado, así como regular la actuación de las diferentes áreas involucradas en su atención, promoviendo y asegurando el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

**ARTÍCULO 3º: SUJETOS.** Este Protocolo involucra a los comportamientos, conductas, acciones y omisiones llevadas a cabo y/o, a la inversa, denunciadas como soportadas por: empleadas y empleados, personas que prestan servicios independientemente de la naturaleza del vínculo que tengan con el Ministerio de Salud, comprendiendo a las personas en formación dentro de programas provinciales, funcionarias y funcionarios de la administración provincial, con o sin estabilidad en el cargo.

**ARTÍCULO 4º: CONTEXTUALIZACIÓN.** Las modalidades de violencia objeto del presente Protocolo se podrán suscitar por cualquier medio comisivo, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo pudiendo ocurrir en forma personal, por medios telefónicos, virtuales y/o de cualquier otro tipo, incluyendo la omisión en el marco de las relaciones laborales existentes, ya sea contra una persona en particular o un grupo

de personas en cualquiera de los espacios o lugares del área donde se presta servicios, en dependencias o anexos pertenecientes a la misma -inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo-, en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo -incluso eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo-, o en cualquier otro ámbito generado en el aprovechamiento de relaciones laborales existente entre el sujeto agresor y la persona que sufre violencia que afecten, repercutan y extiendan sus consecuencias al ámbito laboral, todo en los términos del artículo 1º del presente.

**ARTÍCULO 5º: DEFINICIONES.** A los efectos del presente Protocolo, se entiende por:

a.- **VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO:** al conjunto de comportamientos, conductas activas u omisivas y prácticas inaceptables, o de amenazas de los mismos, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen -o sean razonablemente susceptibles de causar- un daño físico, psicológico, social, sexual o económico, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, pudiendo provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.

b.- **AGRESIÓN FÍSICA:** conductas que directa o indirectamente están dirigidas a ocasionar un daño sobre la integridad física del trabajador o trabajadora.

c.- **ACOSO SEXUAL:** conductas o comentarios con connotación sexual, o que tengan por objeto cualquier tipo de acercamiento sexual, no consentidos por quien los recibe, que condiciona o perjudica su desempeño laboral, creando un entorno de trabajo intimidatorio y humillante.

d.- **ACOSO PSICOLÓGICO O MOBBING:** situación en la que una persona o grupo ejercen un maltrato verbal, alterno o continuado, sobre un trabajador o trabajadora, buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral y así poder degradarlo.

e. **VIOLENCIA DE GÉNERO:** 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 la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también la seguridad personal de las mujeres y disidencias sexuales. Así como toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer y disidencias sexuales en desventaja con respecto a los varones cis heterosexuales.

f. **VIOLENCIA ECONÓMICA:** toda acción o práctica efectuada por un individuo que afecta e impacta negativamente en la posición salarial de otro trabajador o trabajadora no basada en parámetros objetivos.

**ARTÍCULO 6º: FORMAS.** Cualquiera de los supuestos de violencia o acoso pueden generarse por palabras, gestos o acciones y/u omisiones y/o cualquier otra forma que tiendan a molestar, sobresaltar o maltratar, degradar, intimidar, denigrar o provocar vergüenza a otra persona, pudiendo, de persistir y avanzar en alguna de las situaciones descriptas, agravarse hasta derivar incluso en la comisión de un delito.

**ARTÍCULO 7º: PRINCIPIOS ESENCIALES.** Se consideran primordiales los siguientes:

a) **ASISTENCIA:** A la persona denunciante se la escuchará activa y empáticamente, ofreciéndole acompañamiento psicológico por parte de profesionales que se desempeñan en efectores públicos lo cual se articulará a través de la Subsecretaría de Salud Mental, a requerimiento de la persona que haya tomado la denuncia.

b) **RESPECTO Y CONFIDENCIALIDAD:** Desde el inicio la persona que efectúe una consulta o una denuncia será tratada con respeto, con el resguardo absoluto de su identidad y confidencialidad de los hechos, como así también esto se mantendrá con las demás personas involucradas. Asimismo será recepcionada su expresión sin menoscabo alguno de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. Se resguardará la voluntad de las acciones que decida realizar con la confidencialidad que ello conlleva preservando su intimidad.

c) **NO REVICTIMIZACIÓN:** En todo momento se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también la exposición pública de la denuncia o datos que permitan identificarla.

d) **PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE Y/O TESTIGO:** Nadie que haya denunciado y/o comparecido como testigo por violencia o abuso en el trabajo o que afecten al mismo podrá sufrir perjuicio o menoscabo alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito, cuando el mismo le fuera ocasionado como represalia por su denuncia o testimonio. Se presume, salvo prueba en contrario, que cualquier alteración en las condiciones de empleo que resulte perjudicial para la persona afectada, obedece a su denuncia o participación en el procedimiento relacionado con la denuncia o su testimonio, cuando dicha alteración ocurre dentro del año siguiente a su denuncia o participación.

e) **DIFUSIÓN Y PREVENCIÓN:** Llevar a cabo como políticas preventivas campañas de formación, sensibilización y difusión capacitando a empleados y empleadas, funcionarios y funcionarias comprendidos en el artículo 1° del presente, a fin de promover la erradicación de conductas enquistadas socialmente y perjudiciales en el ámbito laboral para la visibilización y desnaturalización de la violencia y acoso en el trabajo, con el objetivo de favorecer un proceso de conocimiento y apropiación de derechos en el ámbito laboral. La intervención es sobre el problema, la prevención está dirigida a los factores de riesgo.

f) **PROCEDIMIENTO DILIGENTE, EFICIENTE Y SIN DEMORAS:** El procedimiento a llevarse adelante ante las denuncias previstas en este Protocolo ha de desarrollarse de manera diligente, eficiente y sin demoras procurando, arribar a una decisión final en el menor tiempo posible.

g) **INVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA:** Con el fin de superar las dificultades probatorias por las que regularmente atraviesan las víctimas de actos de violencia laboral y acoso, durante el proceso sumarial pertinente resultará suficiente para la parte que afirma ser víctima de un acto de violencia laboral la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, se presenten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo legítimo y alejado del conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y práctica.

h) **DERECHO DE DEFENSA Y DEBIDO PROCESO ADJETIVO:** la aplicación del presente Protocolo debe efectuarse velando en todo momento por el respeto al derecho de defensa y el debido proceso adjetivo de los presuntos infractores.

i) **RESPONSABILIDAD DE LOS/LAS FUNCIONARIOS/AS:** Los/as funcionarios/as por su condición de tal tendrán que cumplir con lo siguiente: i) deben servir como modelos defendiendo las más altas normas de conducta a fin de lograr un entorno libre de acoso laboral; ii) tienen una responsabilidad particular de servir como ejemplos positivos. En sus acciones y comunicaciones diarias deben dejar claro que no se tolerará el acoso laboral; iii) son responsables de facilitar, inspirar y ayudar en la creación de un entorno laboral armonioso y libre de intimidación, hostilidad, ofensas y cualquier forma de acoso laboral; iv) deben evitar excusar o minimizar el comportamiento inadecuado; v) deben estar disponibles para ofrecer orientación sobre la prevención y el manejo del acoso laboral; vi) deberán cerciorarse de que los incidentes de acoso laboral sean abordados adecuadamente y sin demora; vii) deben demostrar equidad e imparcialidad y evitar intimidaciones o favoritismos;

viii) deben adoptar medidas congruentes con este Protocolo si llegaran a ser testigos de cualquier acto de acoso laboral; ix) deben adoptar medidas necesarias para prevenir y hacer frente a represalias.

**ARTÍCULO 8º: INICIO DEL PROCEDIMIENTO. DENUNCIA.** El/la trabajador/a que considere ser víctima de violencia laboral podrá optar por denunciar el hecho ante la máxima autoridad del Órgano que ejerce la conducción técnica administrativa -en adelante "LA AUTORIDAD"<sup>1</sup>- o ante la Defensoría del Pueblo, la cual la remitirá a la mayor brevedad posible a LA AUTORIDAD.

Ante la imposibilidad de LA AUTORIDAD de llevar a cabo el procedimiento establecido en el presente protocolo, la misma podrá delegar la ejecución en otro personal jerárquico, lo cual no la releva de su responsabilidad como autoridad máxima del ente.

La denuncia para hacer efectivo el presente Protocolo deberá efectuarse completando la supuesta víctima el Formulario A que se presenta en el Anexo I. Dicho formulario debe ser entregado en sobre cerrado ante quien se efectivice la denuncia.

Recibida la denuncia por ante LA AUTORIDAD, ésta constatará de manera inmediata que la misma cuente en letra legible con todos los datos requeridos. Caso contrario, ante la constatación de errores u omisiones en la denuncia y/o en el formulario, se solicitará a la persona denunciante sanear los mismos en un plazo no superior a las 48 horas.

Si del formulario se identificara la existencia de una denuncia por violencia de género, se extraerán copias y, guardando la confidencialidad de los datos, se remitirán certificadas en sobre cerrado a la Secretaría de Derechos Humanos para la intervención de su competencia.

Constatado que el formulario se encuentra completado correctamente, a criterio de LA AUTORIDAD, se puede optar por citar a la supuesta víctima en ese mismo plazo, dentro de su horario de su jornada laboral, y en un espacio físico adecuado que contemple la privacidad. Dicha citación debe efectuarse de modo fehaciente por el área de Personal de la institución donde preste servicios, y debe hacerse con transcripción del presente artículo, y haciendo saber que la incomparecencia no irrogará perjuicio alguno a la denunciante, ni importa la paralización del procedimiento.

---

<sup>1</sup>Entiéndase por tal al Director en el caso de los Hospitales y entes descentralizados y al Presidente tratándose de supuestos en los Servicios para la Atención Médica de la Comunidad -SAMCo-.

**ARTÍCULO 9º: DESCARGO.** De los hechos contenidos en la denuncia, se correrá traslado a la/s persona/s denunciada/s para que formule/n su descargo dentro de las 48 horas, ofreciendo la prueba que se crea conveniente, nombres de los testigos si los hubiera, nombres de las personas que están al tanto del hecho denunciado, y cualquier información relevante, incluyendo pruebas documentales si hubiera.

En el caso que la persona denunciada fuere LA AUTORIDAD, queda habilitada la denuncia por ante la Defensoría del Pueblo para la aplicación del procedimiento establecido en el párrafo precedente por parte de la Subsecretaría Legal y Técnica, pudiendo delegar en profesionales de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Salud dicha gestión.

**ARTÍCULO 10º: INADMISIBILIDAD DE LA DENUNCIA. ARCHIVO.** En caso que la denuncia fuese manifiesta y fundadamente inadmisibile -vgr., por evidente imposibilidad material de existencia del hecho o de participación de las personas denunciadas en el mismo-, o que la opinión técnica-jurídica determine que la denuncia presentada no configura una situación de violencia laboral, previa opinión de conformidad de la Subsecretaría Legal y Técnica, dentro de los 15 días hábiles contados desde su presentación en forma, se dispondrá su rechazo *in limine* su archivo sin más trámite y sin recurso alguno, debiendo notificarse la persona denunciante.

**ARTÍCULO 11º: MEDIDAS PREVENTIVAS.** LA AUTORIDAD del establecimiento en el que se produzcan los hechos de violencia, deberá adoptar las medidas conducentes a preservar la integridad psicofísica de los empleados y la seguridad de los bienes del Estado Provincial. Si por la gravedad del hecho denunciado, fuera imposible la continuidad de contacto entre la persona denunciada y la supuesta víctima, serán de aplicación las medidas preventivas que dispone la Ley N° 8525, debiendo evitarse que las mismas recaigan o afecten a la supuesta víctima. Ante un peligro grave e inminente para la vida, la salud o la seguridad de la supuesta víctima consecuencia de actos de violencia o acoso podrá ésta requerir el alejamiento de la situación de trabajo, medida que será evaluada por LA AUTORIDAD y su adopción estará sujeta a su razonable discrecionalidad.

**ARTÍCULO 12º: ADMISIÓN DE LA DENUNCIA. PROCEDIMIENTO. MEDIDAS ALTERNATIVAS.** Admitida la denuncia, en el plazo máximo de 15 días hábiles de su presentación en forma, de no corresponder su rechazo *in limine* en los términos del art. 10º,

se resolverá si se impulsa el procedimiento disciplinario correspondiente en base a la inobservancia de los deberes previstos en el artículo 13 de la Ley N° 8525, considerando que incurrir en conductas configurativas de violencia laboral, en las condiciones descriptas en este protocolo, constituirá infracción a los deberes propios del cargo. Se podrán también proponer medidas alternativas al sumario, tales como participación en cursos de sensibilización, instancias de mediación cuando resulte viable, etc., que deberán contar con la conformidad previa de la Subsecretaría Legal y Técnica.

**ARTÍCULO 13º: APLICACIÓN PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO LEY N° 8525. SANCIONES.** Resuelto el inicio del procedimiento disciplinario, se procederá conforme el Capítulo VI de la Ley N° 8525, debiendo aplicarse las sanciones que prevé dicho régimen, conforme la gravedad que en cada caso corresponda. Deberán considerarse como graves las faltas que tengan origen en conductas de violencia y acoso en el ámbito del trabajo y/o con conexión con el mismo.

Asimismo, en caso de instruirse sumario administrativo y, luego de su desarrollo, aplicarse una sanción disciplinaria al agente involucrado, deberá consignarse en el acto administrativo que haya sido en base a la aplicación del presente protocolo.

**ARTÍCULO 14º: MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTO.** Salvo para supuestos con base en violencia de género, a criterio de LA AUTORIDAD, puede resultar viable, siempre con la conformidad de la persona denunciada y la persona denunciante, generar una instancia alternativa al procedimiento sumarial, a los fines de solucionar el conflicto para que la persona denunciante que esté experimentando uno o más incidentes de acoso laboral se comunique con la persona que lo está ofendiendo de manera abierta, honesta y no amenazante. Se espera que a través de la facilitación del diálogo, prácticas restaurativas u otras similares, las partes comprendan los puntos de vista del otro y que cese el comportamiento problemático. En el supuesto de que se llegue a un acuerdo entre partes como solución alternativa al conflicto, deberán ambas partes firmar un acta de conformidad que ponga fin al procedimiento.

**ARTÍCULO 15º: CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE LOS AGENTES.** A fin de garantizar la adecuada interpretación y aplicación de este Protocolo, con perspectiva en situaciones de violencia laboral, se propenderá a una continua capacitación y formación específica en dicha

materia hacia las personas indicadas en el art. 1° y, en particular, a las áreas de personal e instructores sumariales del nivel central, distintos efectores y otros organismos dependientes de esta cartera.

**ARTÍCULO 16°: REGISTRO.** De cada una de las denuncias presentadas, y luego de culminado el procedimiento o solucionado el conflicto de manera alternativa, LA AUTORIDAD remitirá a la Subsecretaría Legal y Técnica del Ministerio de Salud, los ejemplares de Formularios A y B que obran en el Anexo I, debidamente completados. La citada Subsecretaría llevará un registro de casos y sus resoluciones. El registro a confeccionarse constará de los siguientes elementos: i) datos relevantes de la persona denunciante con sus iniciales para asegurar su privacidad y evitar su revictimización; ii) datos personales del agente denunciado con sus iniciales para garantizar el debido proceso; iii) descripción del caso objeto de denuncia; iv) fecha denuncia presentada; v) acto administrativo dictado con la sanción impuesta o la absolución dictada y sus correspondientes fundamentos de hecho y de derecho. vi) si la solución se da de manera alternativa, se acompañará el acta de acuerdo entre las partes.

**ARTÍCULO 17°: CARÁCTER RESERVADO.** Todas las dependencias, agentes y funcionarios que participen del procedimiento del presente Protocolo, deberán asignarle el carácter de reservado a fin de evitar su divulgación, guardando estricto secreto de toda documentación e información contenidas en el mismo, como así también se garantizará la protección de datos personales a los cuales se acceden en estos casos. La excepción a este carácter reservado, tendrá lugar cuando medie orden o requerimiento motivado del Poder Judicial. La violación a este deber será considerada falta grave de acuerdo al régimen de procedimiento disciplinario previsto por el Capítulo VI Ley N° 8525.

**ARTÍCULO 18°: RESTRICCIÓN A PARTICIPAR EN CONCURSOS DE ASCENSOS.** La sanción disciplinaria firme que se hubiere aplicado al o la agente, en base a la aplicación de este protocolo, luego de la instrucción del procedimiento sumarial que se prevé en los artículos 50 y sgtes. de la Ley N° 8525, será tenida en consideración en concursos de ascensos y/o de ocupar transitoriamente cargos superiores mediante subrogancias, debiéndose a tales efectos dar intervención y conocimiento a la Subsecretaría de Gestión de



Recursos Humanos para que por medio de las áreas de su dependencia procedan a su registro.