



PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN

CONSEJO DE LA MAGISTRATURA

Resolución 156/2023

Ciudad de Buenos Aires, 31/05/2023

En Buenos Aires, a los 31 días del mes de mayo del año dos mil veintitrés, sesionando en la Sala del Plenario del Consejo de la Magistratura del Poder Judicial de la Nación “Dr. Lino E. Palacio”, con la Presidencia del Dr. Horacio Rosatti, los/las señores/as consejeros/as asistentes, y

VISTO:

Los expedientes AAD 14/2021 “Lugones Alberto (Consejero) S/ Proy. Creación Observatorio Permanente de Género y Equidad”, AAD 146/2021 “Piumato Julio y Herrera Rocío (U.E.J.N) S/ Prevención del acoso para mejor serv. Justicia”, AAD 73/2023 “Urueña Russo y Corradini Sagretti (Sitraju) S/ Protocolo violencia de Género en el zmb. C.M” Y AAD 75/2023 “Díaz Cordero Agustina (Consejera) S/ Protocolo prevenc. violencia y acoso en ámbito laboral” y,

CONSIDERANDO:

1º) Que el artículo 14 bis de la Constitución Nacional prevé que “...El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática...”.

Asimismo, es dable tener presente que la República Argentina suscribió diversos instrumentos internacionales en materia de Derechos Humanos, que imponen al Estado Argentino la obligación de adoptar medidas tendientes a la prevención y eliminación de todo tipo de violencia y/o discriminación.

Cabe recordar que, a partir de la reforma constitucional del año 1994 han adquirido jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22 CN) la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas



de Discriminación contra la Mujer y la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes.

A su vez, en lo vinculado al Sistema Interamericano de Derechos Humanos, conviene puntualizar que la República Argentina ha suscripto el Protocolo de San Salvador: Protocolo Adicional a la Convención Americana en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belem do Pará”.

2°) Que el Estado Argentino, mediante la sanción de la ley 27.580, ratificó el Convenio n° 190 “Convenio sobre la Violencia y el Acoso” dictado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el cual entró en vigor en nuestro país el 23 de febrero de 2022. [1]

En razón de ello, la República Argentina se comprometió a reconocer el derecho de toda persona a disfrutar de relaciones laborales libres de violencia y acoso, estableciendo que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades inaceptable e incompatible con el trabajo decente.

En este punto, tal como ha sido plasmado en el Convenio OIT n° 190, cabe reconocer que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, por lo que resulta indispensable, para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género.

De ese modo, en virtud de lo dispuesto en el artículo primero del Convenio OIT n° 190 se determinó que “...a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual...”.

En ese sentido, conforme lo previsto en los artículos 7, 8 y 9 del aludido Convenio, el Estado Argentino se comprometió a adoptar diversas medidas de protección y prevención para erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

A los fines de elaborar políticas públicas y/o normativas tendientes a la consecución de aquellos propósitos, resulta fundamental tener en consideración la “Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206)” de la Organización Internacional del Trabajo, complementaria del Convenio OIT n° 190.

Precisamente, en el punto 7mo. de aquella Recomendación, se estableció que “...Los Miembros deberían especificar en la legislación, según proceda, que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la





elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo mencionada en el artículo 9 a) del Convenio, y dicha política debería: a) afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados; b) establecer programas de prevención de la violencia y el acoso, si procede, con objetivos medibles; c) definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador; d) contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación; e) prever que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con incidentes de violencia y acoso se tengan debidamente en consideración y se adopten las medidas que correspondan; f) definir el derecho de las personas a la privacidad y la confidencialidad, como se establece en el artículo 10 c) del Convenio, manteniendo un equilibrio con el derecho de los trabajadores a estar informados de todos los riesgos, y g) incluir medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias...”

3º) Que asimismo, en nuestro país, se encuentra vigente la ley Nº 23.592 que prohíbe los actos discriminatorios; el artículo 81 –y vinculados– de la ley 20.744 que garantiza la igualdad de trato en el ámbito laboral; la ley 27.499 “Ley Micaela” de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado; el Decreto PEN 254/98 que establece el “Plan para la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral”; la ley 26.743 de Identidad de Género, la ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales; entre otras.

En lo que respecta a la violencia contra las mujeres, el art. 2 de la ley 26.485 establece que “...ARTICULO 2º. Objeto. La presente ley tiene por objeto promover y garantizar: a) La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; b) El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia; c) Las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos; d) El desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; e) La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres; f) El acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia; g) La asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia...”.

En ese marco, el artículo 7 de la ley 26.485 establece los siguientes “Principios Rectores” “...Los tres poderes del Estado, sean del ámbito nacional o provincial, adoptarán las medidas necesarias y ratificarán en cada una de sus actuaciones el respeto irrestricto del derecho constitucional a la igualdad entre mujeres y varones. Para el cumplimiento de los fines de la presente ley deberán garantizar los siguientes preceptos rectores: a) La eliminación de la discriminación y las desiguales relaciones de poder sobre las mujeres; b) La adopción de medidas tendientes a sensibilizar a la sociedad, promoviendo valores de igualdad y deslegitimación de la violencia contra las mujeres; c) La asistencia en forma integral y oportuna de las mujeres que padecen cualquier tipo de violencia, asegurándoles el acceso gratuito, rápido, transparente y eficaz en servicios creados a tal fin, así como promover la sanción y reeducación de quienes ejercen violencia; d) La adopción del principio de transversalidad estará presente en todas las medidas así como en la ejecución de las disposiciones normativas, articulando interinstitucionalmente y coordinando recursos presupuestarios; e) El incentivo a la cooperación y participación de la sociedad civil, comprometiendo a entidades privadas y actores públicos no estatales; f) El respeto del derecho a la



confidencialidad y a la intimidad, prohibiéndose la reproducción para uso particular o difusión pública de la información relacionada con situaciones de violencia contra la mujer, sin autorización de quien la padece; g) La garantía de la existencia y disponibilidad de recursos económicos que permitan el cumplimiento de los objetivos de la presente ley; h) Todas las acciones conducentes a efectivizar los principios y derechos reconocidos por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres...”.

4°) Que acorde a lo expuesto, y en sintonía con las políticas públicas adoptadas, en materia de violencia y acoso laboral con perspectiva de género por los distintos organismos que integran el Estado Nacional, resulta imperioso redoblar y profundizar los esfuerzos de este Consejo de la Magistratura en dicha temática atendiendo, especialmente, a la evidente situación de desigualdad en la cual se encuentran inmersas las mujeres y diversidades.

Así, a fin de promover el debido cumplimiento de los principios y garantías reconocidos en las normas mencionadas, resulta necesario elaborar los mecanismos aplicables directamente en este ámbito, que promuevan la prevención, abordaje y erradicación de la violencia y el acoso en el trabajo con una perspectiva de género, interseccionalidad y derechos humanos, incluida la violencia con motivo de género, para el personal que se desempeña en el Consejo de la Magistratura de la Nación, garantizando un ambiente de libre discriminación.

5°) Que con dicho objetivo, resulta necesario por un lado, analizar el funcionamiento de las dependencias del Consejo de la Magistratura de la Nación, a fin de identificar aquellas conductas, decisiones o procedimientos que generen condiciones inequitativas y/o discriminatorias, incorporando la perspectiva de género y diversidad en la dinámica de cada una de ellas de forma transversal.

Por otro lado, en lo que respecta a la prevención, abordaje y eliminación de cualquier tipo de violencia y acoso laboral, resulta pertinente aprobar un “Protocolo para la prevención, abordaje e intervención en casos de violencia y acoso laboral, con perspectiva de género” en el ámbito del Consejo de la Magistratura de la Nación, con miras a establecer un procedimiento administrativo eficaz para la prevención, intervención y eliminación de todo tipo de violencia o acoso laboral.

En ese marco, el dictamen 1/23 de la Comisión Auxiliar Permanente de Reglamentación, señaló que, teniendo en consideración las funciones conferidas al Cuerpo de Auditores del Consejo de la Magistratura de la Nación en materia de informaciones sumarias y sumarios administrativos -Res. CM n° 225/2004, n° 224/08 y n° 401/09- y acorde a la especificidad de la materia objeto de la presente, resulta necesario dejar sentado que, en los casos delimitados en los artículos 2, 3 y 4 del “Protocolo para la prevención, abordaje e intervención en casos de violencia y acoso laboral, con perspectiva de género”, intervendrá la Oficina de Abordaje de la Violencia y Acoso Laboral con Perspectiva de Género (en adelante, la “Oficina de Abordaje”) y prevalecerá la aplicación de este procedimiento especial sobre el trámite general previsto en la Res. CM 401/09, salvo en aquellos casos en los que el Plenario disponga la tramitación de un sumario administrativo en los términos del artículo 8.4 del Protocolo y de los arts. 29 y siguientes de la Res. CM 401/09.

En relación a ello, a fin de salvaguardar el principio de no revictimización, se entenderá que la actuación de la Oficina de Abordaje reemplaza la realización de la información sumaria en los términos de los arts. 25 y siguientes de la Res. CM 401/09, evitando de ese modo la reiteración innecesaria de hechos y/o etapas ya cumplimentadas.



6°) Que en virtud de lo expuesto, el mencionado dictamen destacó que se torna indispensable la creación de la “Oficina de Abordaje de la Violencia y Acoso Laboral con Perspectiva de Género” que dependerá de la Unidad de Derechos Humanos, Género, Trata de Personas y Narcotráfico, teniendo en cuenta las incumbencias establecidas por las resoluciones CM n° 388/10 y n° 169/12.

En vista a lo anterior el dictamen estimó conveniente que, entre otras competencias, la Oficina de Abordaje sea la autoridad encargada de aplicar, en el ámbito del Consejo de la Magistratura de la Nación, el “Protocolo para la prevención, abordaje e intervención en casos de violencia y acoso laboral, con perspectiva de género”.

En ese orden de ideas y con el objetivo de propender a la prosecución de sus funciones, se consideró pertinente que la Oficina de Abordaje se integre con profesionales y/o especialistas en la materia, en particular, abogados/as y psicólogo/as, debiéndose respetar la paridad de género.

A tales efectos, podrá abrirse una convocatoria destinada a que funcionarios/as y/o empleados/as del Consejo de la Magistratura de la Nación, especializados en la materia, puedan solicitar voluntariamente su traslado a dicha oficina. En forma oportuna, se dispondrán las fechas de convocatoria, los canales de difusión y la vía para la recepción de los respectivos currículums vitae.

7°) Que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 6° de la ley 24.937, el dictamen de Comisión destacó que el Plenario de este Cuerpo se encuentra facultado para disponer la creación de organismos auxiliares que actúen bajo su dependencia.

Asimismo, en virtud de lo establecido por el artículo 7°, incisos 2 y 12 de la citada ley, corresponde al Plenario del Consejo de la Magistratura de la Nación dictar los reglamentos necesarios para ejercer las funciones que le atribuye la Constitución Nacional y la leyes, así como establecer las reglas de funcionamiento de los organismos auxiliares mencionados en el considerando anterior.

8°) Que, en el Plenario del día de la fecha, puestas a consideración las diferentes propuestas que contiene el dictamen 1/23 de la Comisión Auxiliar Permanente de Reglamentación, se resolvió la aprobación del “Protocolo para la prevención, abordaje e intervención en casos de violencia y acoso laboral, con perspectiva de género”, y se difirió la decisión respecto de la puesta en funcionamiento de la “Oficina de Abordaje de la Violencia y Acoso Laboral con Perspectiva de Género” para su oportunidad.

En ese ámbito, también se resolvió que, hasta tanto se ponga en funcionamiento la “Oficina de Abordaje de la Violencia y Acoso Laboral con Perspectiva de Género”, la Unidad de Derechos Humanos, Género, Trata de Personas y Narcotráfico del Consejo de la Magistratura ejercerá las competencias que surgen del “Protocolo para la prevención, abordaje e intervención en casos de violencia y acoso laboral, con perspectiva de género”.

Por ello, y de conformidad con el dictamen 1/23 de la Comisión Auxiliar Permanente de Reglamentación en lo que ha resultado aprobado en la sesión del día de la fecha, se

RESUELVE:





1º) Aprobar el “Protocolo para la prevención, abordaje e intervención en casos de violencia y acoso laboral, con perspectiva de género”, que obra incorporado como Anexo I de la presente.

2º) Diferir la decisión respecto a la puesta en funcionamiento de la “Oficina de Abordaje de la Violencia y Acoso Laboral con Perspectiva de Género” para su oportunidad.

3º) Determinar que hasta tanto se ponga en funcionamiento la “Oficina de Abordaje de la Violencia y Acoso Laboral con Perspectiva de Género”, la Unidad de Derechos Humanos, Género, Trata de Personas y Narcotráfico del Consejo de la Magistratura ejercerá las competencias que surgen del “Protocolo para la prevención, abordaje e intervención en casos de violencia y acoso laboral, con perspectiva de género”.

4º) Establecer que la presente resolución empezará a regir el día hábil judicial siguiente de su publicación.

5º) Poner en conocimiento la presente resolución de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y, por su intermedio, invitar a las Cámaras Nacionales y Federales que ejercen las facultades de superintendencia en cada una de las jurisdicciones, a adherir a las disposiciones contenidas en el Protocolo aprobado.

Regístrese, publíquese en el Boletín Oficial de la República Argentina, comuníquese y archívese.

De lo que doy fe.

[1] Ver www.argentina.gob.ar/noticias/entra-en-vigencia-el-convenio-190-de-la-oit

Horacio Rosatti - Mariano Perez Roller

NOTA: El/los Anexo/s que integra/n este(a) Resolución se publican en la edición web del BORA
-www.boletinoficial.gob.ar-

e. 06/06/2023 N° 41840/23 v. 06/06/2023

Fecha de publicación 06/06/2023

