

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN Y PREVENCIÓN ANTE
SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO EN EL AMBITO
DEL PODER JUDICIAL DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

1. FUNDAMENTOS

La violencia laboral implica una práctica que atenta contra la dignidad humana y provoca efectos perjudiciales sobre la integridad física y psíquica de las personas.

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. Por su parte, también, se ha advertido que la violencia contra las mujeres se produce tanto en el ámbito privado como en el ámbito público, alcanzando diferentes tipos y modalidades. En este marco, también se impone la necesidad de abordar las situaciones de violencia de género que puedan desarrollarse en el marco de un ámbito laboral.

En esa coyuntura, el estado argentino, ha suscrito y ratificado diversos instrumentos internacionales de derechos humanos que consagran el derecho a una vida libre de toda forma de violencia en todas las esferas de la vida, y consecuentemente la obligación de adoptar todas las medidas necesarias orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

En el año 2016 la Legislatura de la provincia de Córdoba aprobó la Ley N° 10352 de adhesión a la Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

La provincia de Córdoba, a través del Ministerio de Trabajo, aprobó en noviembre del 2017 la resolución N° 099 – Protocolo de actuación del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba para la tramitación de denuncias de violencia laboral.

Asimismo, diversos sindicatos de la provincia han desarrollado sus propios mecanismos de abordaje para afrontar este flagelo: SUOEM – Sindicato Unión Obreros y Empleados

Municipales- con la creación de un gabinete interdisciplinario que asesore y contenga a las personas afectadas; ADIUC – Asociación de Docentes e Investigadores Universitarios de Córdoba - con la incorporación de una licencia por violencia de género, entre otros. En este marco, desarrollamos el presente Protocolo cuyo principal objetivo es brindar herramientas, criterios claros y unificados de actuación para la detección precoz - prevención primaria de situaciones conflictivas en las distintas dependencias, siendo estas pautas meramente orientadoras, como así también el tratamiento adecuado de la violencia laboral y de género, construyendo espacios laborales saludables que redunden en obtener mayor eficacia y eficiencia en la prestación del servicio de justicia.

2. MARCO LEGAL: NORMAS INTERNACIONALES, NACIONALES Y PROVINCIALES

2.1 Tratados Internacionales

Declaración Universal de Derechos Humanos

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Convención Americana sobre derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica).

Convenio OIT 111 “Convenio sobre discriminación, empleo y ocupación”, 1958.

Convención Internacional sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará)

Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad. Acuerdo año 2012.

2.2 Normas Nacionales

Constitución Nacional Argentina

Ley N° 26.485. Decreto reglamentario N° 1011/10 "Ley de Protección Integral a las Mujeres".

Ley N° 23.592 Actos Discriminatorios.

2.3 Normas Provinciales

Provincia de Córdoba:

-Constitución Provincial

-Ley N° 10352 - Adhesión a la Ley N° 26.485

-Ley N° 8435 y sus modificaciones. Ley Orgánica del Poder Judicial

-Reglamento Interno para la Administración de Justicia (RAL)

Ciudad Autónoma de Buenos Aires,

-Ley N 1225/2004

- Ley 6083/2018

Provincia de Buenos Aires

-Ley N° 13.168/2004

-Ley N° 14.040/2009 Decreto N° 2032/2009

Provincia de Corrientes, Constitución Provincial, reformada en el 2007

Provincia de Entre Ríos, Ley N° 7.961 Decreto N° 408/10

Provincia de Santa Fe, Ley N° 12.434 Decreto N° 1.040/2007

Provincia de Tucumán, Ley N° 7.232.

2.4 Protocolos y otras normativas

-Protocolo de intervención y prevención ante situaciones de violencia laboral del Poder Judicial de la Provincia de Formosa

-Protocolo de atención a víctimas de violencia de género del Poder Judicial de la Provincia de Formosa

-Licencia por violencia de genero CABA. Resolución N° 179/2018, firmado entre el Consejo de la Magistratura y la Asociación de Empleados Judiciales de Buenos Aires (AEJBA).

-Plan de Acciones y Herramientas para prevenir, atender y sancionar las Violencias de Género en el ámbito de la UNC (Resolución Consejo Superior UNC N° 1011/2015)

-Protocolo para la prevención, atención, acompañamiento, orientación y seguimiento de casos de violencia de género UCC (Resolución Rectoral UCC N° 2978/2018).

3. OBJETIVO GENERAL

Implementar un Protocolo de actuación para la prevención, difusión, capacitación, intervención y erradicación de situaciones de violencia laboral y de género dentro del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

4.1. Diseñar actividades para la visualización y desnaturalización de la violencia laboral y de género con el objetivo de favorecer un proceso de conocimiento y aprehensión de derechos para un ambiente laboral libre de violencia.

4.2. Establecer canales de comunicación eficientes para difundir los marcos normativos vigentes y el presente Protocolo de actuación.

4.3. Adoptar medidas tendientes a erradicar toda forma de violencia laboral y de género dentro del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba.

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1: ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Protocolo comprende a los y las magistrados/ as, funcionarios/ as, personal del escalafón jurisdiccional, administrativo, técnico y maestranza, cualquiera sea la situación que revista (contratado/a o planta permanente) de las diez circunscripciones y las veintitrés sedes judiciales del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba.

ARTÍCULO 2: PRINCIPIOS RECTORES.

Principio de información, autonomía de la voluntad y respeto a la dignidad. Toda persona que realice una consulta o denuncia, recibirá la información y el asesoramiento necesarios para tomar libremente una decisión, que siempre será tomada en cuenta y

respetada asegurando la mayor confidencialidad, evitando cualquier menoscabo a su dignidad.

Tampoco cabe la intromisión en aspectos personales que no guardan relación alguna con su ámbito laboral y sea innecesaria para el abordaje de los hechos. En todo momento se deberá tener especial cuidado, para no revictimizar a la/s persona/s afectada/s (relatos reiterativos de los hechos de violencia, exposición pública o brindar datos que permitan identificar a la persona; entre otros).

ARTÍCULO 3: DEFINICIÓN DE VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO.

La violencia laboral es toda acción, omisión o comportamiento de una persona o grupo de personas que atenta, por su repetición y sistematización, contra la dignidad o la integridad de una persona o grupo de personas, que provoca directa o indirectamente daño físico, psicológico o moral sea como amenaza o acción consumada y que generen un ambiente de intimidación, humillación y/u hostilidad. La misma incluye acoso psicológico, moral y sexual y puede provenir de niveles jerárquicos superiores o del mismo rango.

Por su parte, la **Convención De Belem Do Para** ha definido en su artículo 1 a la violencia de género como “un tipo de violencia física o psicológica ejercida contra cualquier persona o grupo de personas sobre la base de su orientación/identidad sexual, sexo o género que impacta de manera negativa en su identidad y bienestar social, físico, psicológico o económico.”

Estas situaciones de violencia incluyen las que se desarrollan en cualquier espacio físico dentro del Poder Judicial de la provincia de Córdoba y/o fuera de él, a través de medios telefónicos, virtuales o redes sociales siempre que guarde relación con la función y/o actividad laboral.

Se puede considerar que una conducta aislada es constitutiva de violencia laboral si resulta intimidatoria, humillante u hostil.

ARTÍCULO 4: TIPOS DE VIOLENCIA

4.1. Maltrato físico: Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre la persona o grupo de personas, pudiendo manifestarse como intimidación.

4.2. Acoso Sexual: todo acto, conducta y/o manifestación, ya sea de forma verbal, escrita, simbólica o física, con connotación sexual no consentido por quien la recibe.

4.3. Acoso psicológico: situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato moral o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo buscando desestabilizar a otra persona, aislarla, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral.

4.4. Violencia Simbólica: La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones laborales.

4.5. Discriminación: en función del género, identidad de género u orientación sexual, edad, religión, nacionalidad, origen étnico, color de piel, capacidades físicas diferentes, problemas de salud, estado civil, conformación familiar, posición económica, ideología u opinión política o gremial, que implique distinción, exclusión, restricción y/o menoscabo.

ARTÍCULO 5: INDICADORES.

Los presentes indicadores son enunciativos y podrán entenderse como aquellas conductas, acciones o disposiciones realizadas tanto en forma individual como colectiva. Son indicadores de situaciones de violencia laboral y/o de género, entre otros:

6.1. Conductas que son limitadoras de la comunicación; que desprestigian a la persona y limitan el contacto social, desacreditan la capacidad personal y profesional y comprometen la salud física y psicológica.

6.2. Aumento de licencia por enfermedad en un mismo sector u oficina.

6.3. Incremento del ausentismo en un mismo sector u oficina.

6.4. Aumento de renunciadas en un mismo sector u oficina.

6.5. Falta de claridad en las directivas laborales.

6.6. Dificultad para la integración en las tareas.

- 6.7. Utilización de frases descalificadoras y discriminatorias.
- 6.8. Distribución desigual de recursos técnicos, recursos económicos y recursos humanos.
- 6.9. Formación de subgrupos radicalizados.
- 6.10. Aislamiento social dentro del ámbito laboral.
- 6.11. Quejas reiteradas sobre el trato de los superiores hacia los/as trabajadores/as en un mismo sector u oficina.
- 6.12. Impedimento de acceso a la capacitación.
- 6.13. Amenaza/s de traslado forzoso a otra oficina o sector del Poder Judicial.
- 6.14. Amenaza/s de extensión forzosa de la jornada laboral.
- 6.15. Amenaza/s de no confirmación en el cargo o de condicionar la misma.

ARTÍCULO 6: ÓRGANO DE APLICACIÓN

Créase el OBSERVATORIO EN CUESTIONES DE VIOLENCIA LABORAL y de GÉNERO en el ámbito del Poder Judicial de la provincia de Córdoba.

El Observatorio reviste el carácter de organismo preventivo no sancionatorio, orientado a brindar soluciones alternativas y de asesoramiento. Su intervención en situaciones problemáticas que llegan a su conocimiento, tiene por finalidad poner en práctica el abordaje previsto en el presente Protocolo y de ser necesario, dar apoyo a la persona/s damnificada/s. Ello, sin perjuicio de las derivaciones que pudiere realizar en caso de considerar la intervención de otros estratos del Poder Judicial.

Asimismo su función estará orientada a sugerir, concertar y monitorear la implementación de políticas públicas con los actores que estime pertinentes hacia el interior del Poder Judicial tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral y de género.

ARTÍCULO 7: RESERVA DE IDENTIDAD.

Desde el inicio y hasta la finalización del abordaje el Observatorio debe adoptar todos los recaudos necesarios que garanticen la confidencialidad, discrecionalidad y el resguardo absoluto de la identidad de todas las personas involucradas.

La reserva de la identidad de la persona se debe extender aún después de concluido el abordaje.

ARTÍCULO 8: PROTECCIÓN AL/ LA DENUNCIANTE Y AL/ LA TESTIGO.

Ninguna persona víctima de violencia laboral y/o de género, denunciante o testigo podrá sufrir perjuicio alguno en su empleo (en cualquiera de sus modalidades), cuando fuera ocasionado como consecuencia de su denuncia o testimonio.

ARTICULO 9: PERFIL SUGERIDO DE LOS/AS INTEGRANTES DEL OBSERVATORIO

Serán indicadores para evaluar la idoneidad de las personas que integren el referido observatorio, entre otros:

- Sensibilidad y actitud de permanente capacitación sobre violencia laboral, de género y derechos humanos.
- Conocimiento de la información referente a los servicios y recursos especializados que existen en su comunidad, y el tratamiento de la violencia que ofrecen.
- Capacidad para ofrecer y crear un espacio de contención y escucha idóneo y con privacidad para la atención.
- Actitud crítica frente a valores, prejuicios y estereotipos internos.

ARTÍCULO 10: INTEGRACIÓN DEL OBSERVATORIO

El Observatorio estará integrado por un Equipo interdisciplinario, conformado por:

Uno/a o más Lic. en Psicología con especialización, formación o experiencia en psicología laboral y género.

Uno/a o más Lic. En Trabajo Social con especialización, formación o experiencia en género.

- Uno/a o más Lic. en Sociología con especialización, formación o experiencia en género.
- Uno/a o más persona/s en representación de la Asociación Gremial de Empleados y Empleadas del Poder Judicial quien/es será/n propuesta/s por la entidad gremial en función de sus cualidades profesionales, académicas y/o experiencia laboral en género.

CAPITULO SEGUNDO

FUNCIONES DEL OBSERVATORIO.

ARTICULO 11: FUNCIONES

El Observatorio tendrá las funciones de prevención, difusión e intervención en los casos de violencia y/o conflicto laboral y seguimiento de los mismos.

ARTICULO 12: PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN

El Observatorio tendrá a su cargo la tarea de:

13.1. Impulsar la realización de charlas, talleres y otras actividades tendientes a sensibilizar y desmitificar patrones y estereotipos que reproducen la violencia laboral.

13.2. Realizar tareas de distribución de materiales informativos y educativos relativos a la temática a través del portal interno del sitio web del Poder Judicial y /o folletos.

13.3. Realizar una encuesta de carácter obligatoria, anual y anónima para determinar el estado de situación del ambiente laboral. En el mes de noviembre de cada año el Observatorio acercará por cualquier vía, a cada repartición la encuesta respectiva.

Recibida la misma, se distribuirá a todo el personal (incluyendo responsables de áreas, funcionarios y magistrados) con el fin de que se completen y se remitan a través de los medios que se creen al efecto.

13.4. Elaborar un Informe anual de gestión (en el que se describan las situaciones y acciones abordadas a lo largo del año) y de análisis hacia el interior del Poder Judicial de Córdoba de las temáticas que aborda el presente Protocolo, el que deberá ser presentado por ante el Tribunal Superior de Justicia y a la AGEPJ.

Para cumplir las funciones encomendadas podrá requerir colaboración a las distintas áreas, oficinas y/o profesionales del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba.

CAPITULO TERCERO

PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 13: Las acciones programadas en el procedimiento deberán ser realizadas en base a principios de celeridad y prioridad de actuación. Al mismo tiempo las mismas deberán implementarse sin condicionamientos

ARTICULO 14: ETAPAS

Las etapas del procedimiento serán:

1. Abordaje
2. Plan de acción

3. Seguimiento

Artículo 15: ABORDAJE.

16. 1: Se podrá acceder al Observatorio para prevención e intervención en casos de violencia laboral de las siguientes formas:

- a) Por presentación espontánea.
- b) Por el portal interno de la página web del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba.
- c) Por derivación de la Dirección de Recursos Humanos.
- d) Por derivación de la AGEPJ
- e) Por terceros que tengan conocimiento de la situación y que preste servicios en el Poder Judicial de la Provincia de Córdoba.

16.a). Por presentación espontánea de la persona: Será entrevistado/a por uno de los miembros del Observatorio quien realizará la primera escucha y en forma conjunta elaborará el formulario orientado.

16.b) A través del Portal interno de la página web del Poder Judicial: se habilitará un link en el cual la persona podrá acceder en forma directa y completar el formulario puesto a tales efectos.

En este caso, el Observatorio podrá optar por responder la consulta vía correo electrónico y proponer una entrevista personal, la que podrá ser consentida o rechazada.

16.c) Por derivación de la Dirección de Recursos Humanos: en aquellos casos de ausentismos reiterados, historias clínicas prolongadas y/o algunos de los indicadores descriptos en este Protocolo, dicha oficina pondrá en conocimiento del formulario e informe escrito de la situación detectada a fin de que el Observatorio desarrolle el procedimiento correspondiente.

16.d) Por derivación de la Asociación de Empleados y Empleadas del Poder Judicial de Córdoba: cuando los afiliados/as acudan directamente a la entidad gremial para hacer consultas o solicitud de intervención en la oficina correspondiente, se pondrá en conocimiento del Observatorio de dicha situación a los fines de que desarrolle el procedimiento pertinente.

16.e) Por terceras personas que tengan conocimiento de la situación, que preste servicios en el Poder Judicial de la Provincia de Córdoba que de manera directa o indirecta hayan presenciado situaciones de violencia, incluyendo a los representantes de los distintos estamentos del Poder Judicial, siempre que pertenezcan al Poder Judicial de la provincia.

16. 2: Recepcionada la nota en el Observatorio se procederá en virtud de lo dispuesto en el presente Capítulo.

En todos los casos, se podrá ofrecer las pruebas que respalden y/o sustenten sus dichos (mensajes de texto, WhatsApp, llamados telefónicos, etc.).

La entrevista personal deberá realizarse, como máximo dentro de los diez (10) días corridos posteriores a la recepción de la solicitud o consulta, salvo que por razones exclusivas del interesado/a, se fije la entrevista en un plazo superior. La misma será notificada por cualquier medio fehaciente.

ARTÍCULO 16: PLAN DE ACCIÓN

Inmediatamente después de la primera entrevista o consulta, el Observatorio de acuerdo al contexto, la evaluación realizada y la manifestación de voluntad del consultante emitirá un dictamen que podrá:

17.1. Remitir a la autoridad pertinente si se considerara que las conductas descriptas son pasibles de otras sanciones administrativas, sin perjuicio de realizar o ejecutar las acciones descriptas en el presente Protocolo.

17.2. Realizar acciones para el cese inmediato de la violencia laboral denunciadas, como aconsejar el traslado de la/s persona/s involucrada/s y cualquier otra que estimare pertinente.

Decidida la intervención por el Observatorio, procederá a formular un plan de acción el que, entre otras acciones consistirá en: realizar entrevistas individuales y grupales, desplegar diversos instrumentos metodológicos para recabar información, realizar visitas a la dependencia del denunciante o consultante.

Esta etapa no podrá tener una duración que exceda los cuatro (4) meses. Por razones extraordinarias, las que debidamente fundadas serán puestas a consideración y previa autorización del Tribunal Superior de Justicia, podrá prolongarse por igual período.

ARTÍCULO 17: FORMACIÓN DEL LEGAJO

El Observatorio elaborará un legajo de todas las actuaciones que lleve a cabo, debiendo consignar la siguiente información:

- 18.1. Datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante.
- 18.2. Descripción del motivo de la consulta o de la denuncia.
- 18.3. Evaluación de la situación.
- 18.4. Observaciones, sugerencias, estrategias de intervención.
- 18.5. Plan de acción que se llevará a cabo en relación a las estrategias de intervención diseñadas. El plan de acción deberá atender a las particularidades del contexto laboral en el que se enmarque la situación a abordar (interior/capital, Ministerio Público Fiscal/Área Jurisdiccional/Equipos técnicos, entre otras características a tener en cuenta)

En todos los supuestos de trabajo, las intervenciones del Observatorio se harán con el consentimiento de la/s persona/s afectadas.

En caso de no existir consenso por parte de la/s persona/s afectadas en relación a las medidas a adoptar, se dejará constancia de dicha circunstancia, pudiéndose dar por terminada la intervención sin perjuicio de otras medidas que puedan implementarse orientadas al diagnóstico y capacitación general del personal afectado.

Desde la recepción de la denuncia y la formación del legajo no deberá transcurrir un término mayor a diez (10) días corridos.

ARTÍCULO 18: DE LA INTERVENCIÓN EN LA DEPENDENCIA.

Determinado el plan de acción y previa notificación a la Oficina de Recursos Humanos y a la AGEPJ, sin perjuicio de otras medidas que pudiera considerar convenientes el Observatorio realizará:

19.1. Encuestas focalizadas (diseñadas para tal efecto) que contendrán preguntas abiertas y semi-estructuradas, posibilitando la libre expresión y descripción de situaciones.

19.2. Encuestas temáticas (diseñadas para el abordaje de la violencia laboral o de género) que contendrán preguntas abiertas y semi-estructuradas, posibilitando la libre expresión y descripción de situaciones.

19.3 Implementar otras técnicas de recolección de información previstas en el ámbito académico de las ciencias sociales.

19.4. Análisis de la información.

19.5. Entrevistas individuales con todos los integrantes de la dependencia.

19.6. Entrevista con la persona acusada de ejercer violencia laboral y/o de género, la cual se realizará en un marco de privacidad y prudencia, donde se formularán las medidas conducentes a revertir tal conducta.

19.7. Control mensual de la situación evolutiva o involutiva de la persona, mediante entrevistas reservadas y las que se llevarán a cabo en el ámbito del Observatorio.

19.8. Conclusión con un informe final respecto del cumplimiento del plan de acción determinado y nueva evaluación de la situación, estableciendo, en caso de considerarlas necesarias, nuevas líneas de acción.

19.9. En caso de ser necesario, adoptar medidas preventivas para evitar en el futuro nuevas situaciones similares. Por ejemplo: proponer líneas específicas de capacitación.

ARTÍCULO 19: ACCIONES A EVITAR EN UNA ENTREVISTA O CONTACTO:

Todos los y las agentes encargados/as de la intervención deberán evitar las siguientes acciones que se describen a continuación a título ejemplificativo, sin perjuicio de otras conductas restringidas en función de los principios establecidos en el art. 2 del presente Protocolo:

- Culpabilizar a la víctima: “¿Qué ha hecho usted para provocar la violencia?”
- Entablar el dialogo a manera de interrogatorio.
- Formular preguntas con tono inquisidor.
- Recriminar: “Debería haber venido antes”

- Mostrar indiferencia: “Aunque denuncie usted, no va a pasar nada”
- Dar falsas esperanzas o información errónea: “Todo va a salir bien”
- Minimizar la situación. Naturalizar: “No es para tanto” “Tienen que hablar”
- Abstenerse de dar consejos: “Yo en su lugar...”
- Juzgar a las personas por sus acciones o sentimientos
- Preguntar por qué lo/a han violentado/a, la violencia no tiene justificativo
- Recomendar terapia de pareja
- Justificar la violencia
- Imponer el criterio del operador
- Juntar a las partes involucradas en un mismo escenario.
- Intentar mediar.

ARTÍCULO 20: SEGUIMIENTO

Concluida la etapa anterior, se realizará el seguimiento de la dependencia por un plazo, que no podrá ser menor a seis (6) meses ni mayor a un (1) año. Período en el cual, el Observatorio deberá realizar:

21.1. Evaluación de resultados dentro de los seis (6) meses con la utilización de encuesta. Concluida ésta y en caso de haber cesado la situación que dio origen al trámite, procederá al cierre del legajo respectivo.

21.2. Comunicación a la Oficina de Recursos Humanos del cese de su intervención a fin de que tome conocimiento de la conclusión en el abordaje.

ARTÍCULO 21: SUSPENSION DE NOMBRAMIENTOS MIENTRAS DURE LA INTERVENCION

En caso de encontrarse en curso la intervención del Observatorio ante una posible situación de violencia laboral o de género, en la cual se encuentre involucrado/a un/a funcionario/a próximo a ser nombrado/a en un nuevo cargo de mayor jerarquía, ya sea por concurso o sujeto al mismo, y atento el carácter preventivo de la tarea del órgano, el nombramiento deberá aplazarse hasta tanto culmine dicha intervención.

ARTICULO 22: CONTINGENCIAS DEL TRÁMITE

En cualquier etapa y teniendo a la vista los resultados de la misma y la imposibilidad de superación de los hechos denunciados, el Observatorio podrá dar por concluida su intervención y abordaje dando comunicación inmediata a la Oficina de Recursos Humanos y a la Asociación Gremial de Empleados y Empleadas Judiciales de Córdoba, con la remisión del legajo respectivo a los efectos que estimen corresponder.

ARTICULO 23: LICENCIA EXTRAORDINARIA POR VIOLENCIA LABORAL O DE GENERO EN OCASIÓN DEL TRABAJO

Concluido el plan de acción del Observatorio, el trabajador o la trabajadora que resulte afectado/a y que se vea imposibilitado/a temporalmente para el desempeño de su trabajo, podrá gozar de una Licencia especial por violencia laboral o de género de hasta treinta (30) días anuales con goce integro de haberes.

ARTICULO 24: CAMBIO DE LUGAR DE TRABAJO POR CAUSA DE VIOLENCIA DE GÉNERO O LABORAL

El/la trabajador/a que se encuentre atravesando situación de violencia de género y/o laboral, podrá por razones de seguridad, solicitar su traslado a otra ubicación, dentro o fuera de la misma circunscripción.

ARTICULO 25: LICENCIA EXTRAORDINARIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O FAMILIAR

El/la trabajador/a que se encuentre atravesando situación de violencia de género y/o familiar contra él/ella y que por ello se vea inhabilitado temporalmente para desempeñar su trabajo, podrá solicitar una licencia extraordinaria de hasta treinta (30) días anuales de forma continua o discontinua, con goce integro de haberes.

La persona afectada deberá acreditar la causal invocada, en el plazo de 72 horas, mediante la pertinente constancia administrativa, policial, judicial y/o certificado de atención médica si pudiera corresponder.

Deberá guardarse confidencialidad expresa en todos los supuestos.

ARTÍCULO 26: AYUDA ESPECIAL

El/la trabajador/a víctima de violencia de género y/o familiar que tuviera que mudarse de su casa como consecuencia de ello o como medida de seguridad, podrá solicitar por

única vez una ayuda económica por un monto equivalente al último sueldo mensual percibido.

ARTÍCULO 27: DISPOSICION TRANSITORIA

La Comisión redactora del Protocolo quedará integrada por el lapso de dos (2) años, a partir de la aprobación por parte del Superior Tribunal de Justicia del presente protocolo, al único efecto de evaluar y/o modificar las pautas establecidas en el presente de acuerdo a los resultados obtenidos.

