

FORMULA RECLAMACIÓN – PLANTEA SUSPENSIÓN DE EJECUCIÓN –
FORMULA RESERVA.

Neuquén, de Marzo de 2023.-

Al Sr. GOBERNADOR

PROVINCIA DE NEUQUEN

CR. OMAR GUITERREZ

S _____ / _____ D

La Asociación Civil Colectiva Feminista La Revuelta, representada en este acto por María Belén Grosso, en su carácter de presidenta de la asociación, conjuntamente con Ruth Zurbriggen en su carácter de integrante de dicha Asociación y del Servicio de Asesoramiento legal e integral Socorro Violeta, con el patrocinio jurídico de María Angélica Acosta Meza y Federico Mariano Egea, ambos abogados, mat. 2226 y 1248 respectivamente, constituyendo domicilio legal en calle Gobernador Elordi N° 827 P. A. de la ciudad de Neuquén y denunciando el domicilio electrónico en el dominio electrónico en mangieacosta@yahoo.com.ar, nos presentamos y decimos:

1.- PERSONERÍA:

La "Asociación Civil Colectiva Feminista La Revuelta" tiene por objeto: a) Defender y promover los derechos humanos de las personas, amparados en los tratados internacionales de derechos humanos y la Constitución Nacional, especialmente aquellos de los cuales sean titulares todas las mujeres, lesbianas, travestis, trans; b) Fomentar la protección de los derechos humanos de todas las personas sin distinción de edad, etnia, género u orientación sexual.

La Colectiva feminista la Revuelta tiene una gran trayectoria en la defensa de los derechos de las mujeres, impulsando desde el año 2009 "Socorro Violeta", un observatorio de las prácticas institucionales que se traducen en violencia institucional al infringir los derechos de las mujeres, efectuando las presentaciones pertinentes para hacer cesar las mismas. Asimismo, La Revuelta integra cátedras

universitarias de género, efectúa investigaciones sobre la temática e integra redes con otras organizaciones a nivel nacional e internacional.

El interés concreto para iniciar el presente reclamo se justifica al observar diversas irregularidades e ilegalidades en el "Protocolo para la Prevención, Intervención y Protección en Situaciones de Violencia Laboral en el ámbito del Poder Ejecutivo de la Provincia del Neuquén", y las consecuencias negativas que su aplicación podría tener sobre la plena vigencia de los derechos de las personas que trabajan en la provincia del Neuquén, toda vez que no respeta los lineamientos legales mínimos que se deben tener en cuenta para este tipo de instrumentos.

2.- OBJETO:

En el carácter invocado venimos a formular reclamación administrativa en los términos del Art. 183 de la ley 1284, contra el Decreto del Poder Ejecutivo Provincia N° 2190/2022 de fecha 31 de octubre de 2022, mediante el cual se aprueba el "Protocolo para la Prevención, Intervención y Protección en Situaciones de Violencia Laboral en el ámbito del Poder Ejecutivo de la Provincia del Neuquén" que como Anexo IF2022-02152530-NEU-MMD, forma parte integrante de la norma que por el presente se impugna, solicitando desde ya se proceda a su modificación (Art. 184 Inc. C de la ley 1284).

Ello, en base a los argumentos de hecho y de derecho que a continuación expondremos:

3.- ANTECEDENTES:

Como consecuencia de las numerosas denuncias y la visibilización social de graves situaciones de violencia laboral y de género en el ámbito de la administración pública provincial, la que en la mayoría de los casos reconocía como denunciados a máximas autoridades jerárquicas de diversos ámbitos del Poder Ejecutivo Provincial, en fecha de fecha 31 de octubre de 2022 el Poder Ejecutivo provincial sancionó el Decreto N° 2190/2022, mediante el cual se aprueba el "Protocolo para la Prevención, Intervención y Protección en Situaciones

de Violencia Laboral en el ámbito del Poder Ejecutivo de la Provincia del Neuquén".

No obstante las "finalidades proclamadas" en el Decreto de instrumentación, advertimos que el protocolo finalmente aprobado incurre en una serie de abordajes erróneos, ilegales, disvaliosos y regresivos que no sólo no resultan aptos para el cumplimiento de los fines proclamados, sino que además se instituyen como un campo fértil para la generación de mayores situaciones de violencia, garantizando la impunidad respecto de sus perpetradores.

De manera preliminar podemos mencionar que "el protocolo" se presenta como regresivo en relación a las obligaciones estatales dimanadas de diferentes instrumentos internacionales de derechos humanos como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención de Belém do Pará (Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de 1994), el **Convenio de la OIT 190 incorporado a nuestro ordenamiento mediante Ley 27580**, entre otros instrumentos internacionales. Además, vulnera lo dispuesto en la Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que Desarrollen sus relaciones Interpersonales, N° 26.485 (ley de orden público para todo el territorio de la república) y la Ley provincial 2786.

Con igual preocupación notamos que tanto los mecanismos procedimentales como las estructuras funcionales creadas por "el protocolo" tienden de manera directa y denodada a la discrecionalidad, la ausencia de independencia funcional, a la exposición de las víctimas y al ocultamiento de los agresores.

Finalmente debe resaltarse que los niveles de improvisación en el dictado del "protocolo" han generado que en el mismo se incurran en redacción contradictorias, absurdas y en remisiones a textos normativos inexistentes, dando una fuerte impresión del uso del "corta - pega" para la regulación de un conjunto de situaciones acuciantesy gravísimas que requieren la intervención seria, legal y transparente del estado.

En orden a ello, y con la expresa finalidad de lograr la implementación de un Protocolo que se ajuste a la normativa vigente, que procure la prevención de situaciones de violencia, acoso, brinde tutela efectiva a las víctimas y sancione también efectiva y disuasoriamente a las personas responsables de tales conductas, es que realizamos la presente reclamación.

4.- FUNDAMENTOS JURIDICOS DE LA PRETENSIÓN:

4.1.- Violación del deber de adecuación a la normativa vigente. Incumplimiento del deber de "no regresividad" en materia de Tratados de Derechos Humanos:

En primer orden es necesario resaltar que como expresamente surge del texto del "protocolo" el mismo no solo omite la regulación de pautas sancionatorias sino que, además, deja expresamente establecido que el mismo no reviste dicho carácter.

Este posicionamiento, no solo resulta inexplicable sino que además y como se expondrá, resulta una clara violación al deber de adecuación de la normativa interna a las pautas establecidas en los Tratados de Derechos Humanos, a otros tratados internacionales y anormas de orden público, como así también a la prohibición de sancionar normas o regulaciones que resulten regresivas o que disminuyan la intensidad de la tutela existente.

Lo dicho surge con meridiana claridad si se considera que el carácter "no sancionatorio" atribuido al protocolo constituye una clara violación a las directivas establecidas en la **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, que en su Art. 2° Apartado B, establece: "*Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:* b) *Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer*".

Asimismo, constituye una vulneración a lo dispuesto por la Convención de Belem do Pará que expresamente señala: "Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

a. abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;

b. **actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;**

c. **incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;**

d. adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;

e. tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;

f. establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, **medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;**

g. **establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces...** (Artículo 7 Convención de Belem do Pará).

Por su parte el deber de prever sanciones y mecanismos sancionatorios viene impuesto por el Art. 4° Inc. f del convenio 190 de OIT que en su redacción

establece: *“Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en: f) **prever sanciones**”.*

De igual forma el Art. 10 del Convenio 190 de OIT al regular los Controles de aplicación y las vías de recurso y reparación de la víctimas establece el deber de cada estado **parte de prever y aplicar sanciones.**

Siguiendo con la normativa que ilegal y ostensiblemente deja de lado el Protocolo mencionado, cabe referirnos también a la inobservancia del art. 7 y 16 de la Ley 26485 (de orden público, conforme se contempla en su art. 1), cuya aplicación deviene obligatoria en aquellos procedimientos donde las víctimas de violencia sean mujeres.

Bajo el título “PRECEPTOS RECTORES) el art. 7 de la Ley 26485 dice: 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, comprometiéndolo 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.

Nada de esto se observa en mediante el procedimiento creado mediante el protocolo.

Tampoco se observa que se hayan contemplado los derechos y garantías mínimas que tienen que tener los procedimientos administrativos cuando las víctimas de acoso o violencia en el trabajo sean mujeres, en virtud de lo que establece el art. 16 de la Ley 26485 (de orden público). Dicho artículo establece que "Los organismos del Estado deberán garantizar a las mujeres, en cualquier procedimiento judicial o administrativo, además de todos los derechos reconocidos en la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos ratificados por la Nación Argentina, la presente ley y las leyes que en consecuencia se dicten, los siguientes derechos y garantías:

a) A la gratuidad de las actuaciones judiciales y del patrocinio jurídico preferentemente especializado;

b) A obtener una respuesta oportuna y efectiva;

c) **A ser oída personalmente** por el juez y **por la autoridad administrativa competente;**

d) **A que su opinión sea tenida en cuenta al momento de arribar a una decisión que la afecte;**

g) A participar en el procedimiento recibiendo información sobre el estado de la causa;

h) A recibir un trato humanizado, evitando la revictimización;

i) A la amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia y quiénes son sus naturales testigos;

k) A contar con mecanismos eficientes para denunciar a los funcionarios por el incumplimiento de los plazos establecidos y demás irregularidades.

En orden a lo expuesto y a la sencilla inteligencia de las normas citadas es evidente que el protocolo al establecer su carácter "no sancionatorio" omitiendo *expresso* la previsión de sanciones y la implementación de mecanismos para la aplicación de sanciones (dándole intervención y agencia a la víctima), se instituye como una norma que no solo viola el deber de adecuación a la normativa internacional y nacional de orden público, sino que además resulta regresiva en relación a los parámetros internacionales aplicables.

Concretamente el "protocolo" por un lado viola el deber de adecuación en tanto se opta por *apartarse de las directrices específicas fijadas en el derecho internacional y nacional* y -por otro lado- transgrede los principios de progresividad y no regresividad en la medida de que establece mecanismos que no prevén consecuencias jurídicas para las personas agresoras.

En el marco de nuestro país la Corte suprema de Justicia de la nación ha expresado: "El diseño arquitectónico del Derecho Internacional de los Derechos Humanos en general, está plenamente informado por el principio de progresividad, según el cual, todo Estado Parte se "compromete a adoptar medidas para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos"¹

¹CSJN Fallo "Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidentes lcy 9688" (8/2004 considerandos 10 y 11).

De la observación General N° 3 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales surge que el principio progresividad *debe interpretarse a la luz del objetivo general, en realidad la razón de ser, del Pacto, que es establecer claras obligaciones para los Estados Partes con respecto a la plena efectividad de los derechos de que se trata y que en dicha tarea deben actuar de la forma más explícita y eficaz posible.*²

De lo dicho surge que, por un lado, los estados deben proceder lo "más explícita y eficazmente posible" a fin de alcanzar dicho objetivo; por el otro, y ello es particularmente decisivo en el sub lite, "todas las medidas de carácter deliberadamente retroactivo a este respecto requerirán la consideración más cuidadosa, y deberán justificarse plenamente con referencia a la totalidad de los derechos previstos en el Pacto y en el contexto del aprovechamiento pleno del máximo de los recursos de que se disponga"³.

4.2.- Creación de estructuras funcionales carentes de independencia:

Como otro aspecto preocupante y grave en la instrumentación del "protocolo" aparece la creación de estructuras funcionales que no revisten los grados necesarios y mínimos de independencia para garantizar la prevención, sanción y erradicación de la violencia y el acoso en los ámbitos laborales.

En efecto surge del Art. 11 del "protocolo" que se crea "OFICINA DE INTERVENCIÓN EN VIOLENCIA LABORAL" integrada por los Equipos Interdisciplinarios Especializados -en adelante "EL EQUIPO"- y funcionará bajo la órbita del Ministerio de Economía e Infraestructura, o el organismo que en el futuro le reemplace. Cada equipo estará conformado por cinco (5) personas propuestas por "LA COMISIÓN" y se les garantizará condiciones laborales óptimas para el desempeño de sus funciones de manera independiente"

²Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General N° 3, La índole de las obligaciones de los Estados Partes, párr. 1 del art. 2 del Pacto, 1990, HRI/GEN/1/Rev.6, pág. 18, párr. 9.

³Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General N° 3, La índole de las obligaciones de los Estados Partes, párr. 1 del art. 2 del Pacto, 1990, HRI/GEN/1/Rev.6.

Más allá de la declamación (que opera como una suerte de confesión) respecto de garantizar condiciones de desempeño independiente, lo cierto es que la norma no regula de manera específica quien procederá a la designación y la conformación del "Equipo" está sujeta a una propuesta efectuada por una "Comisión" que a su vez está integrada por representantes de organismos dependientes del poder ejecutivo.

Por su parte surge del "protocolo" que el "Equipo" funcionará bajo la órbita del Ministerio de Economía e Infraestructura, o el organismo que en el futuro le reemplace y que la Comisión funcionará en el ámbito del Ministerio de Jefatura de Gabinete u organismo que le reemplace.

Concretamente y más allá de la intencionada e innecesaria complejidad regulada para la conformación de las estructuras de aplicación y control, lo cierto es que en todos los casos tanto la designación como la órbita de funcionamiento depende de manera exclusiva del poder ejecutivo.

Como resulta evidente, para poder garantizar la efectividad y la facticidad de las normas en materia de prevención, sanción y erradicación de la violencia y el acoso en el ámbito laboral es estrictamente necesario dotar a los órganos de control y aplicación de garantías funcionales básicas tales como el ingreso por concurso de oposición y antecedentes, la estabilidad, la especialización, la capacitación permanente y la independencia funcional.

Básicamente se trata de que los organismos de aplicación se encuentren en condiciones legales y materiales de indicar libremente y sin condicionamientos de ninguna índole cuales son los recaudos ineludibles a seguir.

Estas condiciones no se producirán ni remotamente si no existe una sistematización en la capacitación, sino existe remuneraciones adecuadas y dignas, sino existen estabilidad en el puesto de trabajo⁴, sino existen sistemas

⁴ La CSJN ha destacado a la estabilidad en el cargo como una garantía para el ciudadano respecto del buen funcionamiento de la administración en los precedentes "Madorrán Cristina c/administración Nacional de Aduanas s/reincorporación" al decir en el considerando 6° que el *"propósito deliberado de los hombres y mujeres reunidos en Santa Fe, consistió en poner a los servidores del Estado al abrigo de la discrecionalidad de las autoridades de turno y de los vaivenes de la vida política. Pero no fue asunto exclusivo tutelar la dignidad del agente público frente a dichas situaciones, sino, también, tributar a la realización de los fines para los cuales existen las instituciones en las que aquéllos prestan sus servicios"* (Conf. CSJN "Madorrán" Cit. Consid. 6° M. 1488 - XXXVI)

objetivados, transparentes y que garanticen la máxima concurrencia para el ingreso y la promoción escalafonaria dentro de las estructuras funcionales.⁵

Si por el contrario, y como efectivamente se implementa en el "protocolo", el diseño de las estructuras de aplicación no prevé la estabilidad en el empleo y su conformación no está constituida por sistemas de ingreso objetivados, transparentes y diseñados en base a criterios como el mérito, la equidad y la aptitud, será imposible o al menos muy arduo garantizar la función de control e implementación en pos de la tutela de derechos en base a una gestión de calidad.

En palabras de Lasalle: "Los factores reales de poder que rigen en el seno de cada sociedad son esa fuerza activa y eficaz que informa todas las leyes e instituciones jurídicas de la sociedad en cuestión, haciendo que no puedan ser, en sustancia, más que tal y como son"⁶

Concretamente no resulta ni serio ni efectivo un esquema de conformación y funcionamiento de los órganos de aplicación en el cual el sujeto controlado seleccione al sujeto controlante y donde además el sujeto controlado tenga la potestad de destituir al controlante a su mero arbitrio, siendo evidente que ese esquema está más bien destinado a justificar las formas de ejercicio del poder del gobernante de turno que a garantizar la legalidad.

4.3.- Exclusión tipificada de situaciones de Violencia:

De forma francamente increíble, claramente selectiva e ilegal, el protocolo crea un apartado específico en el que se tipifican exclusiones o como lo denomina el "protocolo" "situaciones que no implican violencia laboral.

En orden a esta insólita y absolutamente ilegal técnica de regulación, el "protocolo" establece en su Art. 9 un cumulo de situaciones que "no configuran violencia laboral" y que identifica con "**CONFLICTOS LABORALES**" a los que define como "Las divergencias o dificultades surgidas entre las personas, o por reclamos relativos a las condiciones laborales, que causan tensiones, roces y/o malestares en los ambientes de trabajo"; "**EXIGENCIAS ORGANIZACIONALES**" que define como "situaciones orientadas a satisfacer exigencias de la organización

⁵ Conforme lo establece de manera expresa, clara y detallada el Art. 7° de la Convención de Naciones Unidas Contra la Corrupción, incorporada a nuestro ordenamiento jurídico por la sanción de la ley 26097 en el año 2006.

⁶ Ferdinand Lasalle, "Que es una constitución" el Aleph Editora, p. 36.

laboral guardando el debido respeto a la dignidad de las personas comprendidas en el presente protocolo y sus derechos patrimoniales excluyendo todas formas de abuso de derecho"; **"ESTRÉS LABORAL"** que define como "la respuesta psicofísica de una persona en su proceso de adaptación y ajuste a las presiones externas e internas para hacer frente a situaciones nuevas que presentan un nivel de exigencia superior" y **"SÍNDROME DE AGOTAMIENTO PROFESIONAL"** que define como "la evolución del estrés laboral hacia un estado de estrés crónico. Se caracteriza por un progresivo agotamiento físico y mental".

Como resulta evidente estas exclusiones resultan absolutamente insólitas, dado que supuestamente se trata de un protocolo cuya finalidad es la de erradicar, prevenir y sancionar situaciones de violencia y acoso y no de excluirlas de manera anticipada.

Por otra parte debe notarse que se trata de categorías que claramente constituyen formas clásicas de violencia laboral acoso y/o sus consecuencias en el ambiente de trabajo y que el "protocolo" es, en este sentido, un burdo intento por invisibilizarlas.

Debe resaltarse que esta exclusión constituye una forma colectiva e institucional de violencia (el "protocolo" genera violencia), dado que impide la protección debida frente a situaciones que claramente pueden y suelen instituirse como formas de acoso o persecución, generando impunidad respecto de sus perpetradores.

En idéntico sentido debe resaltarse que los aspectos excluidos son sumamente sensibles por que involucran cuestiones que además ser situaciones clásicas de violencia en el ámbito laboral, están directamente vinculadas con la actividad gremial de los/las trabajadores/as en su ámbito de trabajo.

Finalmente y por obvio que resulte debe destacarse que ni el Gobernador ni ninguna otra autoridad tiene la potestad legal para definir qué es la violencia y/o que situaciones no la constituyen, dado que como es evidente este es un extremo que prevenir, investigar, sancionar y erradicar sin determinaciones apriorísticas ilegales e infundadas.

Además, vulnera lo dispuesto en el Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206 del Convenio 190 de la OIT.

4.4.- Afectación a los principios publicidad y transparencia:

Otro aspecto que merece el mayor de los reproches respecto de la sanción del "protocolo" está dado por los inadmisibles niveles de reserva que se le da a los procedimientos de intervención y particularmente a las personas denunciadas (contrariando también lo dispuesto en la ley 26485 ya citada).

Adviértase que el art. 7 inc. f) de la Ley 26485 dice: "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**", es decir que **si la víctima autoriza o desea hacer pública su situación, puede hacerlo.**

En efecto el Art. 3.1. so pretexto de **confidencialidad** ordena resguardar la identidad de las partes (víctima y autor/a) y los hechos denunciados.

Adviértase que la confidencialidad es para garantizar la protección de la víctima y sólo es en función de ella que debe ser dispuesta.

Si bien es cierto que en determinadas situaciones y sobre todo respetando la decisión individual es posible y aconsejable resguardar los datos de la víctima o las circunstancias atravesadas, esta situación no puede ser extendida al agresor, en la medida de que la confidencialidad recomendable para la víctima se instituye como un campo de impunidad en cabeza de la persona agresora que seguramente aprovechara el anonimato y el secreto para continuar en la perpetración de la violencia y el acoso.

Como es sabido los ambientes de reserva suelen ser propicios para la realización de conductas abusivas, siendo el secreto el mejor aliado de quienes cometen este tipo de conductas.

Esta práctica de ocultismo e impunidad se ve francamente reforzada por las previsiones del Art. 15.1 que determina que "El procedimiento será confidencial y el Expediente Administrativo reservado" y que "En todos los casos, quienes

participen en el tratamiento de las presentaciones deberán suscribir un acta compromiso de confidencialidad en el marco del procedimiento”

En efecto esta forma de regulación constituye una nueva forma de violación a las previsiones del Convenio OIT N° 190 que establece que los requisitos de protección de privacidad no deben ser utilizados de manera inadecuada.

Concretamente la extensión de los requisitos de privacidad a autores/as y/o personas sindicadas como tales a la reserva directa la actuaciones administrativas y la imposición de pactos de confidencialidad constituyen una clara transgresión a la prohibición de utilizar los requisitos de protección de privacidad de la víctimas de manera inadecuada.

En efecto la reserva el secreto y la confidencialidad respecto de la totalidad de las actuaciones y respecto de agresores/as no solo resulta innecesario sino que además expande el campo de impunidad y se convierte en un espacio de indefensión para la víctima.

Si esta circunstancia se complementa con la inexistencia de órganos imparciales, con la exclusión apriorística de situaciones de violencia y con la inexistencia de sanciones, el resultado es que el "protocolo" sancionado no solo no es útil a los fines proclamados sino que además es una propicia herramienta para incrementar la violencia en el ámbito del trabajo y favorecer su impunidad e invisibilización.

4.5.- Afectación a los principios de celeridad, sencillez y eficiencia:

Finalmente es de destacar que el protocolo fija pautas procedimentales que resultan incompatibles con los principios de celeridad, sencillez y eficiencia.

En efecto se puede mencionar en este sentido que el 12 Inc. G establece el deber asistir en el procedimiento de denuncia judicial cuando la persona esté atravesando alguna de las situaciones previstas en el artículo 7° pero el artículo mencionado no establece ninguna situación y refiere al colectivo de sujetos abarcados pro la normativa.

Como otra exteriorización de estas formas de improvisación surge que de la interrelación de los Arts. 22.1 y 24.1 surgen plazos incompatibles entre sí,

resultando que la observancia del plazo establecido en el Art. 24.1 supone la inobservancia del plazo establecido en el Art. 22.1.


Como es evidente este nivel de contradicción ambigüedad e imprecisión supone claramente una afectación a los más básicos principios de gestión con una previsible dilación en el abordaje de situaciones e intervenciones tardías e inoportunas.

5.- PETITORIO:

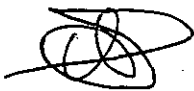
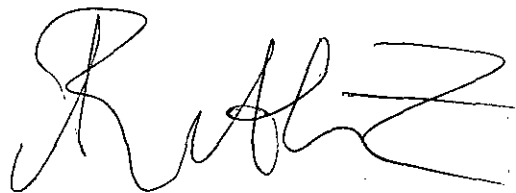
Por las razones expuestas, solicitamos:

- Se tenga por presentado el reclamo en tiempo y forma.
- Oportunamente se haga lugar a la reclamación y se disponga la modificación del protocolo disponiendo su adecuación a las prescripciones de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, a la Convención de Belém do Pará (Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de 1994), **Convenio de la OIT 190** y la observancia de los principios de progresividad y no regresividad y a la Ley 26.485.

Disponerlo así, es acorde a derecho y justo



FEDERICO M. EGEEA
ABOGADO
Mat. CAPN N° 1248 - F° 227 T° II
Mat. CSJN F° 120 T° III



MARIA ANGÉLICA ACOSTA MEZA
ABOGADA
Mat. R.N. 2932
Mat. C.A.P.N. 2226
Mat. C.S.J.N. T° 120 - F° 071