

LEY (Santa Fe) 14371

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES INICIALES

ARTÍCULO 1 - Objeto. La presente tiene por objeto prevenir, detectar, erradicar y sancionar las violencias y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

ARTÍCULO 2 - Objetivos. Los objetivos presentes son:

- a) asegurar el bienestar de las personas trabajadoras, resguardando su integridad física y psíquica;
- b) prevenir toda forma de violencia y acoso, sean estos físicos y/o psicológicos, que puedan afectara la persona que trabaja;
- c) generar ambientes de trabajo seguros y saludables;
- d) ofrecer a las víctimas el acompañamiento necesario;
- e) establecer sanciones que contribuyan a erradicar los casos de violencia o acoso acontecidos;
- f) capacitar en perspectiva de género a las personas vinculadas al mundo del trabajo; y
- g) fortalecer el diálogo tripartito entre víctimas, Estado y sociedad civil para adoptar medidas que contribuyan a estos fines.

ARTÍCULO 3 - Personas destinatarias. Son personas destinatarias de la presente:

- a) las personas que trabajan, cualquiera sea su situación contractual;
- b) las personas en formación, con inclusión de pasantes y aprendices;
- c) las personas despedidas;
- d) las personas voluntarias;
- e) las personas que estén en búsqueda de empleo y las postulantes a un empleo;
- f) las personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador; y
- g) otras personas del mundo del trabajo.

ARTÍCULO 4 - Ámbito de aplicación. El ámbito de aplicación se establece en los sectores públicos y privados de la economía formal e informal, en zonas tanto urbanas como rurales, y recae sobre las violencias y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el desarrollo del mismo.

En el sector público es de aplicación en el ámbito de toda la administración pública central y descentralizada, sus entidades autárquicas, empresas o sociedades del Estado, sociedades de economía mixta o con participación estatal mayoritaria, en el ámbito municipal y comunal central y organismos descentralizados, entes autárquicos, y comprende también al Poder Judicial y al Poder Legislativo, así como a toda otra entidad u organismo del Estado Provincial, Municipal y Comunal independientemente de su naturaleza jurídica, denominación, ley especial que pueda regularlo o lugar donde preste sus servicios.

En relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo en espacios públicos y privados;
- b) en los lugares donde se remunera a la persona trabajadora, donde toma su descanso y se alimenta, en las instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por la parte empleadora;

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo; y

g) en cualquier otro lugar vinculado al mundo del trabajo que encuentre a las personas mencionadas en el artículo precedente.

ARTÍCULO 5 - Definiciones. Se entiende por:

a) espacio laboral: comprende el trayecto del transcurso al trabajo, el lugar de trabajo o como resultado del mismo;

b) violencias y acoso en el mundo del trabajo: refiere a 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, y la violencia y el acoso por razón de género; y

c) violencias y acoso por razón de género: refiere a 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.

ARTÍCULO 6 - Autoridad de aplicación. Es autoridad de aplicación el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social o el organismo que en un futuro lo reemplace.

ARTÍCULO 7 - Funciones de la autoridad de aplicación. Son funciones de la autoridad de aplicación:

a) garantizar y asegurar el respeto, la promoción y el disfrute del derecho de las personas a un mundo del trabajo libre de violencias y acoso;

b) adoptar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y erradicar las violencias y el acoso en el mundo del trabajo;

c) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento de la presente;

d) velar porque las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y medidas de apoyo;

e) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible;

f) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencias y acoso;

g) implementar políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las personas trabajadoras y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que estén afectados de manera desproporcionada por las violencias y el acoso en el mundo del trabajo;

h) solicitar a los organismos, empresas y personas empleadoras la creación de documentos detallando los riesgos laborales a los que se encuentra expuesto cada establecimiento;

i) dar a conocer los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras y empleadoras en materia de prevención de las violencias y el acoso en el mundo del trabajo;

j) diseñar propuestas de políticas de difusión y prevención de violencia laboral, planificar capacitaciones, realizar un seguimiento de la temática relativa a violencia laboral a fin de proponer a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes; y

k) implementar campañas de sensibilización, difusión y capacitación sobre la temática, sensible a un enfoque de género y diversidad sexual.

CAPÍTULO II

OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS EMPLEADORAS

ARTÍCULO 8 - Ambiente sano de trabajo. Las personas empleadoras deben mantener el ambiente de trabajo libre de violencias y acoso laboral mediante la adopción e implementación de políticas internas o códigos de conducta y buenas prácticas, adoptadas en consulta con las personas trabajadoras y sus representantes.

ARTÍCULO 9 - Diálogo social. Las personas empleadoras deben propugnar el diálogo con las personas trabajadoras y con los organismos oficiales, para prevenir, desalentar, evitar, investigar y sancionar las conductas que afecten el ambiente sano de trabajo.

ARTÍCULO 10 - Medidas positivas. Las personas empleadoras deben:

- a) adoptar todas las medidas necesarias para evitar o terminar con situaciones de acoso o violencias laborales; y
- b) propender a establecer canales de comunicación abierta, que incluyan ámbitos reservados de escucha y rediseños de puestos de trabajo.

ARTÍCULO 11 - Identificación de riesgos. Las personas empleadoras, con participación de las personas trabajadoras y sus representantes, deben identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencias y acoso a los que se encuentran expuestos y adoptar medidas para prevenirlos y controlarlos.

ARTÍCULO 12 - Salud y seguridad. Las personas empleadoras deben considerar, en la gestión de la salud y seguridad en el trabajo, las violencias, el acoso y los riesgos psicosociales asociados.

ARTÍCULO 13 - Capacitación. Las personas empleadoras deben proporcionar a las personas trabajadoras y otras involucradas, en forma accesible, información y capacitación sobre las medidas de prevención y protección de situación de acoso y violencias aplicables. En particular, acerca de los peligros y riesgos de violencias y acoso identificados, sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras y otras involucradas en relación con la aplicación de la política mencionada en el artículo 8.

ARTÍCULO 14 - Buena fe. Las personas empleadoras deben actuar siempre dentro del marco de la buena fe, fundamentalmente durante la tramitación de denuncias, con la persona denunciante, víctimas, testigos e informantes.

ARTÍCULO 15 - Resolución de conflictos. Las personas empleadoras deben fomentar, si procede, mecanismos de solución de conflictos para evitar que se agudicen y afecten la organización laboral saludable.

CAPÍTULO III

PREVENCIÓN

ARTÍCULO 16 - Detección. La autoridad de aplicación debe procurar identificar tempranamente las violencias laborales para un mejor abordaje y con la finalidad de evitar daños en las personas trabajadoras y consecuencias negativas en el ámbito laboral.

ARTÍCULO 17 - Campañas. La autoridad de aplicación, con intervención de otras áreas del ámbito provincial que correspondan y en coordinación con la Defensoría del Pueblo, entidades gremiales, empresariales y organizaciones de la sociedad civil, debe llevar adelante el diseño e implementación de campañas de sensibilización y capacitación dirigidas a personas trabajadoras y personas empleadoras, orientadas a visibilizar la problemática de las violencias y acoso en el mundo del trabajo.

ARTÍCULO 18 - Inspección. Un cuerpo de inspectores e inspectoras del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, debe verificar que el ambiente de trabajo se encuentre libre de conductas que impliquen violencias o acoso laboral. La reglamentación de la presente debe fijar las reglas de intervención, composición y facultades de dicho cuerpo conforme los principios establecidos.

ARTÍCULO 19 - Capacitación en particular. Las personas inspectoras de trabajo y los agentes de otras autoridades competentes, según proceda, deben recibir formación específica sobre violencias laborales y de género para poder detectar y tratar las violencias y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos los peligros y riesgos psicosociales, la violencia y el acoso por razón de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de personas trabajadoras.

ARTÍCULO 20 - Acta. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social debe incorporar en sus actas de procedimiento la aplicación de sanciones por el incumplimiento de las disposiciones presentes.

ARTÍCULO 21 - Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo. La autoridad de aplicación debe trabajar la temática de violencias y acoso en los Comités de Salud y Seguridad.

Debe ser prioridad de los delegados y delegadas su prevención y erradicación en sus ámbitos de representación.

CAPÍTULO IV

EQUIPO DE ABORDAJE INTEGRAL DE VIOLENCIAS

ARTÍCULO 22 - Creación. Créase, en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el Equipo de Abordaje Integral de las Violencias (en adelante el Equipo) como órgano encargado de la recepción, contención y abordaje de los casos consultados o denunciados.

ARTÍCULO 23 - Conformación. El Equipo está integrado por:

- a) profesionales del ámbito jurídico con formación y experiencia en derecho laboral y derechos humanos con perspectiva de género; y
- b) profesionales del ámbito de la salud, el trabajo social y la psicología, con formación y experiencia en derechos humanos y perspectiva de género.

CAPÍTULO V

INTERVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 24 - Organismo interviniente. El Equipo es el órgano encargado de intervenir ante las situaciones de violencias o acoso en el mundo del trabajo.

ARTÍCULO 25 - Protocolo. Créase el Protocolo Integral de Actuación para la Prevención, Detección y Erradicación de Violencias en el Mundo del Trabajo, que consta en el [Anexo I](#) que se agrega y forma parte integrante de la presente.

ARTÍCULO 26 - Procedimiento. Es aplicable el procedimiento establecido en el Protocolo Integral de Actuación para la Prevención, Detección y Erradicación de Violencias en el Mundo del Trabajo.

ARTÍCULO 27 - Denuncia o consulta. Cualquier persona, sea esta la víctima, una persona testigo o quien conozca una situación de violencia o acoso laboral, en un ámbito público o privado, está habilitada para denunciar la misma o consultar ante el Equipo. En aquellos casos en que la denuncia refiera al ámbito público, puede optar por realizar la denuncia ante la Defensoría del Pueblo.

ARTÍCULO 28 - De oficio. La autoridad de aplicación está habilitada a realizar la intervención si se pone en conocimiento que una persona trabajadora, del ámbito público o privado, está siendo víctima de violencia en el mundo del trabajo.

ARTÍCULO 29 - Privacidad. La identidad de la persona que haya sido víctima, denunciante o testigo, debe ser tratada con la mayor confidencialidad en vistas a proteger siempre su privacidad.

ARTÍCULO 30 - Protección. Toda persona que haya sido víctima, que haya denunciado o sido testigo de un hecho de acoso o violencia laboral, no puede ser perjudicada de manera alguna en su empleo como represalia por su denuncia o testimonio.

ARTÍCULO 31 - Seguimiento. En los casos en los que se intervenga se debe hacer un seguimiento de modo que pueda conocerse el estado y evolución de las actuaciones realizadas.

ARTÍCULO 32 - Otros organismos. La autoridad de aplicación y el Equipo pueden solicitar la intervención de otros organismos públicos provinciales, administrativos o jurisdiccionales competentes en la materia.

ARTÍCULO 33 - Deber de comparecer. Las personas empleadoras deben comparecer cuando sean convocadas por la autoridad de aplicación y ofrecerle a ésta toda la información requerida en tiempo y forma. El no cumplimiento de este deber por incomparecencia injustificada o reticencia se considera falta grave según el artículo 40 de la [Ley N° 10468](#).

ARTÍCULO 34 - Vía jerárquica. En aquellos casos en que la denuncia refiera al ámbito público y el denunciado fuere el propio superior inmediato, queda habilitada la vía jerárquica para la aplicación del procedimiento.

ARTÍCULO 35 - Accesibilidad y contacto. El Equipo debe contar con canales de comunicación que resulten accesibles para toda la población, incluyendo líneas telefónicas, correo electrónico y redes sociales. Los mismos deben ser publicitados en los ámbitos laborales públicos y privados. Es deber de las personas empleadoras incorporar los datos de contacto del Equipo en todas las capacitaciones sobre prevención de las violencias y el acoso laboral que se brinden a las personas trabajadoras.

CAPÍTULO VI

SANCIONES

ARTÍCULO 36 - Sanciones. A toda persona que incurriera en conductas de violencia laboral se le aplican las sanciones que están previstas en los regímenes disciplinarios respectivos dentro del ámbito de aplicación presente, conforme la gravedad que en cada caso corresponda.

ARTÍCULO 37 - Responsabilidad solidaria. La empresa, organización laboral y persona empleadora que haya sido notificada de la situación de violencia laboral es solidariamente responsable con el autor, frente a la víctima, en caso de no tomar medidas de tolerancia cero frente a la violencia laboral y acoso en el mundo del trabajo.

CAPÍTULO VII

REGISTRO PROVINCIAL

ARTÍCULO 38 - Registro. Créase el Registro Provincial sobre violencias y acoso en el mundo del trabajo en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 39 - Funciones. El Registro tiene las siguientes funciones:

- a) publicar las acciones realizadas y sus resultados;
- b) difundir estadísticas periódicas sobre violencias y acoso en el mundo del trabajo, desglosadas por género, forma y sector de actividad económica;
- c) elaborar informes requeridos por el Ministerio Público de la Acusación, Juzgados de Distrito de Primera Instancia con competencia en lo Laboral y demás reparticiones oficiales que lo soliciten;
- d) inscribir a empresas, organizaciones laborales y personas empleadoras que registren las sanciones contempladas en la presente, a los fines de detectar de manera ágil a aquellas recurrentes;
- e) producir y analizar la información sobre violencias y acoso en el mundo del trabajo, controlar y difundir la aplicación de las disposiciones presentes;
- f) desagregar los datos e indicadores por género para contar con un diagnóstico inicial sobre la incidencia y formas de violencias sobre las mujeres y personas del colectivo de la diversidad sexual y de género; y
- g) publicar un informe anual del estado de violencia laboral en la Provincia.

CAPÍTULO VIII

CERTIFICACIÓN DE EMPRESAS

ARTÍCULO 40 - Certificado. La autoridad de aplicación debe expedir un certificado de "Empresa Libre de Violencia y Acoso Laboral".

ARTÍCULO 41 - Requisitos mínimos. Para acceder al certificado de "Empresa Libre de Violencia y Acoso Laboral" la empresa debe acreditar, además de lo dispuesto por la reglamentación correspondiente, los siguientes requisitos:

- a) la constitución y regular funcionamiento de los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo creados por la [Ley N° 12913](#), cuando éste sea exigible;

- b) capacitación de delegados y delegadas en los cursos de prevención que organice la autoridad de aplicación, en un plazo no superior a dos (2) años desde la fecha de solicitud de la certificación; y
- c) acreditación de inexistencia de sanciones administrativas y sentencias judiciales condenatorias en materia de violencias y acoso laboral.

ARTÍCULO 42 - Vigencia. El certificado tiene una vigencia de tres (3) años.

Para su renovación es necesario acreditar nuevamente los requisitos exigidos para acceder al mismo.

ARTÍCULO 43 - Revocación. El certificado puede ser revocado de pleno derecho ante la constatación de la falta de cumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos precedentes y los que la autoridad de aplicación establezca. Esta última debe disponer las condiciones para la rehabilitación.

ARTÍCULO 44 - Beneficios. La autoridad de aplicación debe garantizar beneficios para aquellas empresas que accedan al certificado de "Empresa Libre de Violencia y Acoso Laboral".

CAPÍTULO IX

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

ARTÍCULO 45 - Convenios. La autoridad de aplicación puede celebrar convenios de colaboración con el Poder Judicial, universidades, organismos nacionales y con las organizaciones de empleadores y trabajadores, para garantizar el pleno cumplimiento de la presente.

ARTÍCULO 46 - Incorporación. Modifícase el artículo 2 de la [Ley N° 7945](#), el que queda redactado de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 2 - Competencia por razón de la materia. Los jueces del trabajo serán competentes para entender en:

- a) los litigios entre trabajadores y empleadores por conflictos individuales de derecho derivados del contrato de trabajo o de una relación laboral, o de aprendizaje, becas y pasantías, aunque la pretensión se funde en disposiciones de derecho común;
- b) los desalojos que se promuevan para la restitución de inmuebles, o parte de ellos, cuando su ocupación se hubiere acordado o concedido con motivo o como accesorio de una relación laboral, aunque no corresponda asignarle carácter remuneratorio según la legislación de fondo;
- c) las demandas de restitución de muebles y efectos de una de las partes, bajo las mismas condiciones que el inciso anterior;
- d) las tercerías, en juicios de su competencia;
- e) las acciones que promuevan las asociaciones sindicales por cobro de la cuota societaria, contribuciones convencionales o en querellas por práctica desleal;
- f) las pretensiones promovidas por los trabajadores o sus derechohabientes para la reparación del daño ocasionado por los accidentes y enfermedades laborales, contra empleadores y aseguradores;
- g) las demás causas contenciosas en que se ejerciten acciones fundadas en normas internacionales, estatales o profesionales de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social y para los que la Constitución Nacional o la Constitución Provincial, o una ley de esta Provincia, no hubieren establecido una competencia especial;
- h) las causas que se promuevan para obtener la declaración de un derecho laboral, cuando el estado de incertidumbre respecto de una relación jurídica individual, de sus modalidades o de su interpretación, cause o pudiera causar un perjuicio a quien tenga interés legítimo en determinarlo;
- i) la repetición de los fondos depositados con motivo de multas aplicadas por la administración laboral, cuando hubieren sido revocadas o reducidas mediante el recurso previsto en el artículo 3;
- j) la homologación de los acuerdos que empleadores y trabajadores celebren con motivo de una relación laboral y las controversias que se deriven de los mismos;

k) toda acción fundada en las garantías constitucionales de libertad sindical y trato igualitario en el trabajo;
y

l) controversias entre trabajadores y empleadores y trabajadores entre sí que tengan su origen en todo acto, conducta u omisión referidos a violencias o acoso en el mundo del trabajo.”

ARTÍCULO 47 - Modificación. Modifícase el artículo 45 de la Ley N° 10468, el que queda redactado de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 45°.- Comprobada por el funcionario la violación a la norma u obligación laboral, levantará acta haciendo constar:

a) lugar, fecha y hora en que realiza la inspección;

b) domicilio y nombre del infractor;

c) actividad de que se trata;

d) norma infringida;

e) descripción de la verificación con indicación de las circunstancias que resulten necesarias para una precisa determinación de la violación cometida;

f) personal afectado;

g) indicación del personal que haya estado presente en la actuación, carácter invocado y manifestaciones formuladas; y

h) el incumplimiento de las obligaciones del empleador relacionadas a la prevención y protección en materia de violencias y acoso en el mundo del trabajo.

El acta debe ser suscripta por el funcionario juntamente con el presunto infractor y si éste se negara a ello, se hará constar tal actitud.”

ARTÍCULO 48 - Derogación. Derógase la Ley N° 12434.

ARTÍCULO 49 - Adecuaciones presupuestarias. Autorízase al Poder Ejecutivo a realizar las modificaciones y adecuaciones presupuestarias pertinentes para dotar de operatividad inmediata a la presente.

ARTÍCULO 50 - De forma.

ANEXO I

PROTOCOLO INTEGRAL DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ERRADICACIÓN DE VIOLENCIAS EN EL MUNDO DEL TRABAJO

PRINCIPIOS GENERALES

1- OBJETIVO. El objetivo del presente protocolo es generar un procedimiento con herramientas que permitan detectar, prevenir, erradicar y sancionar las violencias y el acoso en el mundo del trabajo.

2 - ÁMBITO DE APLICACIÓN. Se aplica a los ámbitos de trabajo público y privado, de la economía formal e informal, en zonas urbanas y rurales; aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el desarrollo del mismo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo en espacios públicos y privados;

b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso, donde come, en las instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;

e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo;

g) los sucesos o situaciones de violencia en las que se encuentren involucradas todas las personas que pudieren tener relación con el lugar de trabajo, incluido cualquier tercero, siempre que en tales hechos sea afectada una persona trabajadora; y,

h) los sucesos o situaciones alcanzados por el presente protocolo son los vinculados a la violencia en el ámbito laboral y a la violencia de género, cuando la misma sea padecida por una persona trabajadora.

3 - AUTORIDAD DE APLICACIÓN. Es autoridad de aplicación del presente Protocolo el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Procedimiento

4 - LEGITIMACIÓN. Toda persona que desee informarse, realizar consulta o denuncia debe ser recepcionada por el Equipo. Debe quedar claro que las personas trabajadoras pueden realizar consultas al Equipo ante situaciones vividas o de las que han sido testigos y que éstas son confidenciales. El Equipo debe iniciar actuaciones de oficio inmediatamente a la toma de conocimiento de algún hecho de violencia laboral.

5 - FORMA. Las consultas pueden hacerse de manera telefónica, presencial, por medios electrónicos y por cualquier otro canal que el Equipo entienda adecuado.

6 - PROTECCIÓN. El Equipo debe evitar adoptar medidas que perjudiquen o afecten a la persona trabajadora. Garantizando la continuidad del empleo de la persona trabajadora que realiza una denuncia de buena fe, evitando adoptar medidas que la perjudiquen o afecten.

7 - PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN. El Equipo debe poner a disposición de la persona consultante de manera inmediata el presente Protocolo y las herramientas institucionales al efecto. Se deben aplicar las siguientes directrices:

a) accesibilidad: los canales para derivaciones por hechos de violencia deben ser accesibles para cualquier persona en cualquier ámbito;

b) desde un primer momento se debe transmitir de forma clara la voluntad del Equipo de dar cauce al proceso;

c) la persona debe ser escuchada y recibir atención con el mayor respeto, sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos, sin forzar caracterizaciones ni prejuzgar su propia conducta en relación con el hecho o con los modos que haya elegido para contarlo;

d) discreción y confidencialidad: salvo voluntad expresa en contrario, se debe mantener absoluta reserva sobre la identidad de la persona en situación de violencia y los detalles del relato. Sólo deben conocer la información del caso las personas responsables del Equipo;

e) contención y acompañamiento: en los supuestos donde la persona realice la denuncia tiene la compañía activa de parte del Equipo en todo el proceso: denuncias legales, consultas a especialistas y profesionales de la salud, sin invadir su esfera, acelerar los tiempos ni forzar decisiones;

f) no revictimización: se debe evitar la reiteración innecesaria del relato de los hechos, o cuestionar parte o la totalidad de sus dichos, como así también se deben evitar las medidas que tiendan al aislamiento de la persona en situación de violencia en lugar de la persona denunciada. Para no contribuir al proceso de revictimización, es necesario garantizar la privacidad y no divulgación del caso, hasta que no se informe por los canales orgánicos en el momento que la dirección a cargo y la persona denunciante lo consideren necesario;

g) debida diligencia del procedimiento: las personas intervinientes deben tener un rol proactivo en la derivación del caso por violencia, sin abandonar jamás el proceso por fracaso de alguna instancia, ni perder el contacto con la misma;

h) maniobras dilatorias: el Equipo se debe cuidar de no incurrir en maniobras que puedan resultar dilatorias y desalentar a la persona en situación de violencia a continuar el proceso; y,

i) cualquiera fuera el caso, la intervención del Equipo debe estar orientada a velar por la salud e integridad de la persona trabajadora, a interrumpir las situaciones de maltrato laboral y a recomponer el clima laboral en el área de trabajo.

8 - Abordaje inmediato. El Equipo debe iniciar de modo inmediato un abordaje luego de haber recibido la denuncia. En los casos en que la decisión sobre el abordaje requiera de una reunión previa con el Equipo, esta respuesta no puede demorar más de 48 horas y en su caso y teniendo en cuenta la gravedad del hecho se debe gestionar mecanismos de protección.

9 - Evaluación del riesgo. Con posterioridad a la primera entrevista se debe evaluar la situación de riesgo para la persona denunciante.

Para esto se debe tomar en cuenta el nivel del riesgo del tipo de violencia, el tiempo que transcurrió desde el último hecho y la posibilidad de que se encuentre con la persona denunciada en los ámbitos de trabajo.

En este último caso, el Equipo decide junto a la persona denunciante, la mejor vía para asegurar protección frente a eventuales vulnerabilidades o agresiones.

10 - Plan de acción. El equipo debe diseñar un plan de acción con medidas para solucionar el caso denunciado y asimismo un plan de prevención para evitar la reiteración de casos de violencia laboral en dicha área.

Estos planes deben adecuarse a las características de la organización y los hechos de violencia relatados. Estas acciones se complementan a las acciones de prevención que se hayan definido. Se sugiere que el Equipo deje constancia de las acciones realizadas a partir de la denuncia con el fin de lograr el cese de las situaciones de violencia y recomponer el ambiente de trabajo.

11 - MEDIDAS DE PROTECCIÓN. Luego del abordaje y evaluación del riesgo si el equipo lo considera puede gestionar las siguientes medidas:

- a) modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas;
- b) protección temporal de las víctimas contra el despido, según proceda, salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con la violencia laboral o de género y sus consecuencias;
- c) debe informar a las áreas encargadas de la seguridad edilicia y control de accesos de los edificios donde la persona afectada preste servicios en caso que existan medidas judiciales u órdenes perimetrales de restricción;
- d) la inclusión de las violencias de género en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo; y,
- e) en general, todas las medidas que considere necesarias y oportunas con la finalidad de protegerá la persona trabajadora.

12 - Patrocinio jurídico gratuito. Si luego de la entrevista la víctima decide iniciar actuaciones penales, tiene la contención y acompañamiento del Equipo, el cual se encarga de gestionar en el caso en que la víctima lo necesite el acceso a un patrocinio jurídico gratuito mediante las dependencias del Estado abocadas a este fin.

13 - Facultad. En caso de ser necesario para avanzar en las investigaciones, el Equipo tiene la facultad de requerir informes y colaboración de las áreas que estime pertinentes.