



RESOLUCIÓN N° 422  
Santa Fe, 31 DIC 2023

**VISTO:**

El Expediente N° FG 000602/2023 del Registro de Información de Expedientes del Ministerio Público de la Acusación, en virtud del cual se propone la aprobación del "Protocolo de abordaje de la violencia laboral y/o de género en el Ministerio Público de la Acusación";

**CONSIDERANDO:**

Que el art. 14 de la ley 13.013 establece que la Fiscal General es la responsable de la organización y funcionamiento del Ministerio Público de la Acusación.

Que el art. 16 inc. 2) de la ley 13.013 establece como funciones de la Fiscal General impartir las instrucciones de carácter general que permitan un mejor desenvolvimiento del servicio.

Que, dentro del marco del lineamiento estratégico de la gestión de priorización del abordaje a las víctimas, también corresponde la consideración de los supuestos de violencia laboral, la que constituye una de las principales fuentes de inequidad, discriminación, estigmatización y conflicto en el ambiente de trabajo.

Que las consecuencias del fenómeno trascienden al plano individual, organizacional y social, por lo que su abordaje configura un tema central desde la perspectiva de los derechos humanos.

Que, la problemática referida ha sido abordada desde un amplio marco normativo: Constitución Nacional; Constitución de la Provincia de Santa Fe; Declaración Universal de Derechos Humanos; Convención Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Pacto San José de Costa Rica); Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Convención sobre los

Derechos del Niño; Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belém do Pará"; Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer "CEDAW"; Resolución N.º 2807 de la Organización de Estados Americanos sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género; Declaración de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de 1993; Resolución N.º 17/18 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU; Ley N.º 23.592 Contra Actos Discriminatorios; Ley N.º 27580 "Convenio 190 de la OIT Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo"; Ley N.º 26485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales y su Decreto Reglamentario N.º 1011/2010; Ley N.º 27499 "Ley Micaela"; Ley N.º 26743 de Identidad de Género; Ley N.º 27736 "Ley Olimpia"; Ley Provincial N.º 12.434 "prevenir, controlar y sancionar la violencia laboral, y brindar protección a los/las trabajadores víctimas de las mismas" y Ley Provincial N.º 13.348 "Adhesión provincial a Ley 26.485" y su Decreto Reglamentario N.º 4028/2013.

Que, resulta prioritario, por ende, el diseño de una política integral contra cualquier expresión de violencia y la implementación de los mecanismos necesarios para hacer cesar tal situación, y erradicarla minimizando sus consecuencias.

Que, a fin de promover relaciones laborales libres de cualquier tipo de violencia y el abordaje de las situaciones de violencia laboral y/o de género y/o de violencia institucional contra las mujeres dentro del Ministerio Público de la Acusación, se ha diseñado un "Protocolo de abordaje de la violencia laboral y/o de género en el Ministerio Público de la Acusación".

Que, conforme surge del artículo 2 del Protocolo referido, el mismo será de aplicación a las relaciones laborales entre los integrantes del MPA, independientemente de la situación de revista, cargo, función, antigüedad o modalidad de contratación.

Que, será también aplicable cuando se denuncien actos



de los sujetos referidos cuando en el marco de sus funciones y labores se relacionen con agentes externos auxiliares, como ser personal de las fuerzas de seguridad, profesionales, etc.

Que, en el artículo 4 de la norma referida se define la violencia laboral y/o de género como *"... toda conducta en el marco de una relación laboral que, de manera directa o indirecta, activa u omisiva y por cualquier medio, tanto en el ámbito público como en el privado y/o en el espacio analógico digital, en base a una relación desigual de poder, superioridad jerárquica, circunstancias vinculadas a su función, o discriminación por cuestiones de género, produzca una afectación a la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, seguridad personal y/o carrera laboral de la víctima..."*.

Que, será también aplicable a los actos definidos por la ley 26485 en su artículo 6 inc b) Violencia institucional contra las mujeres: *"...aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley..."*.

Que, la norma establece además que será autoridad de aplicación la Dirección de Administración de Recursos Humanos de la Fiscalía General y las funciones y atribuciones de la misma al efecto.

Que, se fijan como principios de actuación el acompañamiento y contención a la víctima, la no revictimización, la privacidad y confidencialidad, el acceso a la información y participación, el asesoramiento y orientación y la protección integral de la víctima.

Que, asimismo se establece que la intervención podrá darse a partir de consultas o denuncias, se regula el trámite a seguir en el último caso y las medidas de protección y reparación que podrán disponerse (artículos 8, 10 y 12, respectivamente).

Que, de conformidad con lo anteriormente expuesto y en un todo de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 13.013, corresponde la

aprobación del "Protocolo de abordaje de la violencia laboral y/o de género en el Ministerio Público de la Acusación" .

**POR ELLO**

**LA FISCAL GENERAL**

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1º:** Apruébese el "Protocolo de abordaje de la violencia laboral y/o de género en el Ministerio Público de la Acusación" que, como Anexo I, forma parte de la presente Resolución.

**ARTÍCULO 2º:** Regístrese, comuníquese, publíquese en la página web del Ministerio Público de la Acusación y archívese.



MARÍA CECILIA VRANICICH  
FISCAL GENERAL  
MINISTERIO PÚBLICO DE LA ACUSACIÓN  
PROVINCIA DE SANTA FE



## ANEXO

### PROTOCOLO DE ABORDAJE DE LA VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO EN EL MINISTERIO PÚBLICO DE LA ACUSACIÓN.

**ARTÍCULO 1. OBJETO.** El presente Protocolo tiene por objeto la promoción de relaciones laborales libres de cualquier tipo de violencia y el abordaje de las situaciones de violencia laboral y/o de género dentro del Ministerio Público de la Acusación de la Provincia de Santa Fe.

**ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.** Será de aplicación a las relaciones laborales entre los integrantes del Ministerio Público de la Acusación, independientemente de la situación de revista, cargo, función, antigüedad o modalidad de contratación. Se aplicará también el presente protocolo cuando se denuncien actos de los sujetos mencionados en el párrafo precedente que en el marco de sus funciones y labores se relacionen con agentes externos auxiliares como ser personal de fuerzas de seguridad, profesionales, etc.

**ARTÍCULO 3. MARCO NORMATIVO.** El presente protocolo se rige por el siguiente marco normativo: Constitución Nacional; Constitución de la Provincia de Santa Fe; Declaración Universal de Derechos Humanos; Convención Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Pacto San José de Costa Rica); Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Convención sobre los Derechos del Niño; Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belém do Pará"; Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer "CEDAW"; Resolución 2807 de la Organización de Estados Americanos sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género; Declaración de Naciones Unidas sobre la

Eliminación de la Violencia contra la Mujer de 1993; Resolución 17/18 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU; Ley 23.592 Contra Actos Discriminatorios; Ley 27580 "Convenio 190 de la OIT Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo"; Ley 26485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales y su Decreto 1011/2010; Ley 27499 "ley Micaela"; Ley 26743 de Identidad de Género, Ley 27736 "Ley Olimpia", Ley Provincial 12.434 "prevenir, controlar y sancionar la violencia laboral, y brindar protección a los/las trabajadores víctimas de las mismas" y Ley Provincial N° 13.348 "Adhesión provincial a Ley 26.485" y su Decreto Reglamentario N° 4028/2013 como cualquier otra que fuere aplicable o que se dicte a futuro sobre la materia.

**ARTÍCULO 4. DEFINICIÓN.** Se considera violencia laboral y/o de género a toda conducta en el marco de una relación laboral que, de manera directa o indirecta, activa u omisiva y por cualquier medio, tanto en el ámbito público como en el privado y/o en el espacio analógico digital, en base a una relación desigual de poder, superioridad jerárquica, circunstancias vinculadas a su función, o discriminación por cuestiones de género, produzca una afectación a la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, seguridad personal y/o carrera laboral de la víctima.

Será también aplicable a los actos definidos por el artículo 6 inc. b) de la ley 26485 como violencia institucional contra las mujeres, que es aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esa misma ley.

**ARTÍCULO 5. AUTORIDAD DE APLICACIÓN.** La autoridad de aplicación será en



primer lugar la Dirección de Administración de Recursos Humanos de la Fiscalía General, en la cual se creará un área especializada con personal capacitado para el abordaje de estos hechos. Dicha área tendrá a cargo la atención temprana, asesoramiento y acompañamiento de la persona denunciante y/o víctima.

En caso de corresponder, dará intervención a los funcionarios con facultades disciplinarias según las particularidades, necesidades y la normativa aplicable al caso asegurando la protección integral de la víctima y el respeto de los principios de actuación.

#### **ARTÍCULO 6. FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DEL ÁREA ESPECÍFICA DE RECURSOS HUMANOS.**

- a. Atender a las consultas brindando asesoramiento y acompañamiento integral a las personas consultantes.
- b. Recepcionar las denuncias, recoger información relevante, aconsejar a la Fiscal General sobre las medidas de protección y preventivas.
- c. Evaluar la pertinencia y procedencia de las denuncias recibidas, debiendo realizar el seguimiento y acompañamiento durante todas las instancias de la persona denunciante y/o víctima.
- d. Realizar en su caso la derivación a las autoridades disciplinarias correspondientes de las denuncias o investigaciones preliminares que hubiere recepcionado.
- e. Aconsejar a la Fiscal General sobre actividades de sensibilización, capacitación, difusión y concientización tendientes a evitar contextos de violencia.
- f. Realizar informes anuales a la Fiscal General sobre las acciones realizadas y las intervenciones que hubiere tenido, como cualquier otro informe que fuera solicitado, siempre reservando la información sensible.

**ARTÍCULO 7. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.** El abordaje de situaciones de violencia laboral y/o de género y/o violencia institucional contra las mujeres se regirá por los

siguientes principios:

a) Acompañamiento y contención a la víctima. Se promoverá una actitud receptiva, respetuosa y sin prejuicios, que favorezca una adecuada comunicación mediante una escucha activa y empática. La persona afectada será acompañada y contenida en todo trámite posterior a la consulta y/o denuncia.

b) No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como también de la exposición pública de la persona y/o de los datos que permiten identificarla.

c) Privacidad y confidencialidad. Se respetará la confidencialidad de los datos que la víctima manifieste querer mantener en reserva, debiendo los intervinientes guardar absoluta discreción.

d) Acceso a la información y participación. La víctima tiene derecho a acceder a la información de las actuaciones y se le procurará una adecuada participación en las mismas.

e) Asesoramiento y orientación. Se brindará orientación y asesoramiento integral, ya sea en cuanto a la información de los derechos que le asisten, mecanismos judiciales y acciones legales disponibles, medidas preventivas que puede solicitar, como en toda otra cuestión relativa a su caso.

f) Protección integral. El fin último será siempre la protección de la víctima y en cualquier decisión deberá prevalecer su protección integral ante eventuales peligros.

**ARTÍCULO 8. FORMAS DE INTERVENCIÓN.** El área de Recursos Humanos podrá tomar intervención de dos maneras:

a) Consultas. Las personas que se consideren afectadas o que sean testigos directos de situaciones de violencia laboral y/o de género y/o violencia institucional contra las mujeres, podrán consultar y/o pedir asesoramiento a la Autoridad de Aplicación.

Se evacuarán las consultas que cualquier persona realice, debiendo informar los derechos que le asisten, normativas que rigen la materia, maneras de cesar los



hechos, alternativas a seguir y procedimiento. Sin perjuicio del avance de la consulta en particular, deberán meritarse las acciones sobre las que versan las consultas y en su caso activar mecanismos de sensibilización institucional para evitar contextos de violencia.

b) Denuncias. Se recepcionarán las denuncias, garantizando espacios de privacidad y pudiendo la persona denunciante estar acompañada por alguien de su confianza.

**ARTÍCULO 9 . VÍAS DE COMUNICACIÓN.** A los fines de este protocolo la plataforma VESTA cuenta con una vía de comunicación directa que será atendida por la Dirección de Administración de Recursos Humanos garantizando absoluta reserva y confidencialidad y teniendo en miras el cumplimiento de los principios de actuación. Para las personas referidas en el segundo párrafo del artículo 2 que no posean acceso al sistema VESTA podrán comunicarse a través de correo oficial de la Dirección de Administración de Recursos Humanos quienes deberán coordinar la entrevista de igual modo que en el anterior párrafo ([violencialaboral@mpa.santafe.gov.ar](mailto:violencialaboral@mpa.santafe.gov.ar)).

**ARTÍCULO 10. TRÁMITE DE DENUNCIAS.** Recepcionada que sea la denuncia por las vías citadas en el artículo precedente, el área específica de RH podrá:

- Realizar entrevista personal, cuando así lo consideren, la cual deberá coordinarse con la/el requirente, brindando el consentimiento o no, y en su caso debiendo garantizarse la intimidad y privacidad de la misma.
- Solicitar en ese momento la información de relevancia para el caso que consideren (testigos, datos, documental, imágenes, o cualquier aporte) debiendo armar el legajo administrativo correspondiente, con todo lo recabado.
- Previo a realizar un análisis de pertinencia y procedencia de los elementos recabados, se podrá dar curso a la misma ante la autoridad disciplinaria que correspondiera, siempre que la víctima hubiese dado su consentimiento informado.

- Desarrollar las estrategias pertinentes para su abordaje y seguimiento.
- Podrá proponer a la FG medidas de prevención o protección temporales siempre que fuera consentida por la/el requirente.
- Durante todas las instancias corresponderá el acompañamiento, asesoramiento y contención por parte del área RH de la denunciante.

**ARTÍCULO 11. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.** En caso de que los hechos pudieran tener entidad disciplinaria de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 13.013 y normativa reglamentaria, se actuará de conformidad con lo previsto en la Resolución FG 390/2019 que aprueba la reglamentación del Régimen Disciplinario de los integrantes del Ministerio Público de la Acusación, siempre que la víctima hubiese dado su consentimiento informado.

**ARTÍCULO 12. MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN.** Medidas preventivas de protección. Se podrán solicitar o disponer medidas preliminares de protección, si fuese necesario en coordinación con la Fiscalía Regional correspondiente y siempre con el consentimiento previo de la víctima, pudiendo consistir en cambios provisionales en los horarios, lugares y modalidades de trabajo de la víctima, victimario y/o terceros denunciadores según la conveniencia del caso, así como cualquier otra medida provisional pertinente a efectos de garantizar la protección integral de la víctima.

Dichas medidas podrán tener carácter definitivo si con ello no se afectase el servicio y si se contase con el consentimiento de la víctima.

Ningún trabajador/a que haya sido víctima o denunciante de violencia laboral y/o de género, podrá sufrir perjuicio alguno en su trabajo o en cualquier otro ámbito, cuando el mismo le fuera ocasionado como represalia por su denuncia. Cualquier medida o conducta que lo/a perjudique será considerada un nuevo hecho de violencia. En dicha situación la autoridad de aplicación deberá informar a la Fiscal



MINISTERIO PÚBLICO  
DE LA ACUSACIÓN

~  
Poder Judicial · Provincia de Santa Fe

Fiscalía General  
Santa Fe  
1º de Mayo 2417  
+54 342 4572535 / 2536

General a los fines de las medidas a aplicar a dicho caso.

Medidas de reparación. Sin perjuicio de las medidas mencionadas, las personas afectadas podrán solicitar medidas de carácter restaurativo o reparatorio, como ser una retractación, la asunción de responsabilidad sobre los hechos, la orden de participar en capacitaciones vinculadas y/u otras medidas que tienden a la reparación integral del daño causado.

**ARTÍCULO 13. PLANES DE CAPACITACIÓN.** El área específica de Recursos Humanos deberá proponer a la Escuela de Capacitación la realización de cursos de capacitación sobre el presente protocolo y las normativas aplicables a las relaciones laborales dentro del MPA y con los agentes externos, sobre las problemáticas que detecte sea por consultas o denuncias que sean tendientes a evitar la proliferación de contextos de violencia.

