



CONSEJO DE LA MAGISTRATURA
PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN

Comisión Auxiliar Permanente de
Reglamentación



DICTAMEN CR N° 1/2023

Buenos Aires, 29 de mayo de 2023

VISTO

Los expedientes AAD 14/2021 'LUGONES ALBERTO (CONSEJERO) S/ PROY CREACIÓN OBSERVATORIO PERMANENTE DE GENERO Y EQUIDAD", AAD 146/2021 'PIUMATO JULIO Y HERRERA ROCÍO (Ü E,J N) S/ PREVENCIÓN DEL ACOSO PARA MEJOR SERV JUSTICIA", AAD 73/2023 URUEÑA RUSSO Y CORRADINI SAGRETTI (SITRAJU) S/ PROTOCOLO VIOLENCIA DE GENERO EN EL AMB C M' y AAD 75/2023 'DIAZ CORDERO AGUSTINA (CONSEJERA) S/ PROTOCOLO PREVENC VIOLENCIA Y ACOSO EN AMBITO LABORAL" y,

CONSIDERANDO

1º) Que el articulo 14 bis de la Constitucion Nacional preve que " *El trabajo en sus diversas formas gozara de la proteccion de las leyes, las que aseguraran al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagados, retribucion justa salario minimo vital movil, igual remuneracion por igual tarea, participación en las ganancias de las empresas, con control de la produccion y colaboracion en la dirección, proteccion contra el despido arbitrario, estabilidad del empleado publico, organizacion sindical libre y democratica* "

Asimismo, es dable tener presente que la Republica Argentina suscribió diversos instrumentos internacionales en materia de Derechos Humanos, que imponen al Estado Argentino la obligacion de adoptar medidas

tendientes a la prevención y eliminación de todo tipo de violencia y/o discriminación

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

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

2°) Que el Estado Argentino, mediante la sanción de la ley 27 580, ratificó el Convenio n° 190 "Convenio sobre la Violencia y el Acoso" dictado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el cual entro en vigor en nuestro país el 23 de febrero de 2022 ¹

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



CONSEJO DE LA MAGISTRATURA
PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN

Comisión Auxiliar Permanente de
Reglamentación



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

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

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

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

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

Precisamente, en el punto 7mo de aquella Recomendación, se estableció que " Los Miembros deberían especificar en la legislación, según proceda, que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo mencionada en el artículo 9 a) del Convenio, y dicha política debería a) afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados, b) establecer programas de prevención de la violencia y el acoso, si procede, con objetivos medibles, c) definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador, d) contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación e) prever que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con incidentes de violencia y acoso se tengan debidamente en consideración y se adopten las medidas que correspondan, f) definir el derecho de las personas a la privacidad y la confidencialidad, como se establece en el artículo 10 c) del Convenio, manteniendo un equilibrio con el derecho de los trabajadores a estar informados de todos los riesgos, y g) incluir medidas de protección de los denunciantes, las



CONSEJO DE LA MAGISTRATURA
PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN



Comision Auxiliar Permanente de
Reglamentacion

victimas, los testigos y los informantes frente a la victimizacion y las represalias "

3°) Que asimismo, en nuestro país, se encuentra vigente la ley N° 23 592 que prohíbe los actos discriminatorios el artículo 81 -y vinculados- de la ley 20 744 que garantiza la igualdad de trato en el ámbito laboral, la ley 27 499 "Ley Micaela" de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado, el Decreto PEN 254/98 que establece el "Plan para la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral", la ley 26 743 de Identidad de Género, la ley 26 485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales entre otras

En lo que respecta a la violencia contra las mujeres, el art 2 de la ley 26 485 establece que ` ARTICULO 2° Objeto La presente ley tiene por objeto promover y garantizar a) La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los ordenes de la vida, b) El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia, c) Las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos, d) El desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres, e) La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres, f) El acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia, g) La asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a

las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia

En ese marco, el artículo 7 de la ley 26 485 establece los siguientes "Principios Rectores" " Los tres poderes del Estado, sean del ámbito nacional o provincial, adoptaran las medidas necesarias y ratificaran en cada una de sus actuaciones el respeto irrestricto del derecho constitucional a la igualdad entre mujeres y varones Para el cumplimiento de los fines de la presente ley deberán garantizar los siguientes preceptos rectores a) La eliminación de la discriminación y las desiguales relaciones de poder sobre las mujeres b) La adopción de medidas tendientes a sensibilizar a la sociedad, promoviendo valores de igualdad y deslegitimación de la violencia contra las mujeres, c) La asistencia en forma integral y oportuna de las mujeres que padecen cualquier tipo de violencia, asegurándoles el acceso gratuito, rápido, transparente y eficaz en servicios creados a tal fin, así como promover la sanción y reeducación de quienes ejercen violencia, d) La adopción del principio de transversalidad estará presente en todas las medidas así como en la ejecución de las disposiciones normativas, articulando interinstitucionalmente y coordinando recursos presupuestarios, e) El incentivo a la cooperación y participación de la sociedad civil, comprometiendo a entidades privadas y actores públicos no estatales, f) El respeto del derecho a la confidencialidad y a la intimidad, prohibiéndose la reproducción para uso particular o difusión pública de la información relacionada con situaciones de violencia contra la mujer, sin autorización de quien la padece, g) La garantía de la existencia y disponibilidad de recursos económicos que permitan el cumplimiento de los objetivos de la presente ley, h) Todas las acciones conducentes a efectivizar los



CONSEJO DE LA MAGISTRATURA
PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN



Comision Auxiliar Permanente de
Reglamentación

principios y derechos reconocidos por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres "

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

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

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

Por otro lado, en lo que respecta a la prevención, abordaje y eliminación de cualquier tipo de violencia y acoso laboral, resulta pertinente aprobar un "Protocolo para la prevención, abordaje e intervención en

casos de violencia y acoso laboral, con perspectiva de genero" en el ambito del Consejo de la Magistratura de la Nación, con miras a establecer un procedimiento administrativo eficaz para la prevencion, intervencion y eliminacion de todo tipo de violencia o acoso laboral

En ese marco, teniendo en consideracion las funciones conferidas al Cuerpo de Auditores del Consejo de la Magistratura de la Nación en materia de informaciones sumarias y sumarios administrativos -Res CM n° 225/2004, n° 224/08 y n° 401/09- y acorde a la especificidad de la materia objeto de la presente, resulta necesario dejar sentado que, en los casos delimitados en los articulos 2, 3 y 4 del "Protocolo para la prevencion, abordaje e intervencion en casos de violencia y acoso laboral, con perspectiva de genero", intervendra la Oficina de Abordaje de la Violencia y Acoso Laboral con Perspectiva de Género (*en adelante, la 'Oficina de Abordaje*) y prevalecera la aplicación de este procedimiento especial sobre el trámite general previsto en la Res CM 401/09, salvo en aquellos casos en los que el Plenario disponga la tramitacion de un sumario administrativo en los terminos del articulo 8 4 del Protocolo y de los arts 29 y siguientes de la Res CM 401/09

En relación a ello, a fin de salvaguardar el principio de no revictimizacion, se entendera que la actuacion de la Oficina de Abordaje reemplaza la realización de la informacion sumaria en los términos de los arts 25 y siguientes de la Res CM 401/09, evitando de ese modo la reiteracion innecesaria de hechos y/o etapas ya cumplimentadas

6°) Que en virtud de lo expuesto, se torna indispensable la creacion de la Oficina de Abordaje de la Violencia y Acoso Laboral con Perspectiva de Genero' que dependera de la Unidad de Derechos Humanos, Genero, Trata de



**CONSEJO DE LA MAGISTRATURA
PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN**



Comisión Auxiliar Permanente de
Reglamentación

Personas y Narcotrafico, teniendo en cuenta las incumbencias establecidas por las resoluciones CM n° 388/10 y n° 169/12

En vista a lo anterior se estima conveniente que, entre otras competencias, la Oficina de Abordaje sea la autoridad encargada de aplicar, en el ambito del Consejo de la Magistratura de la Nación, el "Protocolo para la prevencion, abordaje e intervencion en casos de violencia y acoso laboral, con perspectiva de genero"

En ese orden de ideas y con el objetivo de propender a la prosecucion de sus funciones, se considera pertinente que la Oficina de Abordaje se integre con profesionales y/o especialistas en la materia, en particular, abogados/as y psicologo/as, debiendose respetar la paridad de genero

A tales efectos, podra abrirse una convocatoria destinada a que funcionarios/as y/o empleados/as del Consejo de la Magistratura de la Nacion, especializados en la materia, puedan solicitar voluntariamente su traslado a dicha oficina En forma oportuna, se dispondran las fechas de convocatoria, los canales de difusion y la via para la recepcion de los respectivos curriculum vitae

7°) Que de acuerdo con lo previsto en el articulo 6° de la ley 24 937, el Plenario de este Cuerpo se encuentra facultado para disponer la creacion de organismos auxiliares que actuen bajo su dependencia

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

Por ello, la Comisión Auxiliar Permanente de Reglamentación RESUELVE

1°) Proponer al Plenario la creación de la "Oficina de Abordaje de Violencia y Acoso Laboral con Perspectiva de Género", dependiente de la Unidad de Derechos Humanos, Género, Trata de Personas y Narcotráfico, cuya misión principal será asistir al Plenario en asuntos vinculados con situaciones de violencia y acoso laboral con perspectiva de género, así como contribuir a la elaboración e implementación de las políticas públicas necesarias para garantizar condiciones equitativas en el ámbito laboral

2°) Proponer al Plenario que otorgue a la "Oficina de Abordaje de Violencia y Acoso Laboral con Perspectiva de Género" las siguientes competencias específicas

a) Aplicar el Protocolo para la prevención, abordaje e intervención en casos de violencia y acoso laboral, con perspectiva de género en el ámbito del Consejo de la Magistratura de la Nación, aprobado por el artículo 3° de la presente, o el que a futuro lo reemplace

b) Diseñar propuestas de políticas de difusión, capacitación y prevención vinculadas a la temática de violencia y acoso laboral, con perspectiva de género, realizando un seguimiento de la temática relativa al acoso y la violencia laboral y/o violencia de género a fin de proponer a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes

En ese sentido, la Oficina deberá diseñar actividades para la visualización, concientización y desnaturalización del acoso y la violencia laboral con el objetivo de favorecer un proceso de conocimiento y apropiación de derechos a una vida libre de violencias, priorizando el enfoque de género e interseccional



**CONSEJO DE LA MAGISTRATURA
PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN**



Comisión Auxiliar Permanente de
Reglamentación

A tales fines

- Se impulsara y mantendra la realizacion de charlas, debates, talleres, seminarios y otras actividades tendientes a sensibilizar y desmitificar patrones y estereotipos que reproducen la violencia laboral

- Se promoverá la elaboración de diagnósticos sobre la violencia laboral y/o de genero a traves de investigaciones, encuestas, estudios especificos, que retomen los casos resueltos y los no resueltos, para su comparabilidad en el tiempo e incorporen nuevas lineas de trabajo sobre la problemática

c) Articular su trabajo con las distintas areas que componen el Consejo de la Magistratura de la Nacion a fin de garantizar la inclusión de pautas específicas para prevenir, erradicar y sancionar la violencia y el acoso en el ambito laboral con perspectiva de genero, así como para promover acciones de equidad e igualdad de oportunidades y derechos de quienes trabajan en este ámbito

En ese marco, la Oficina de Abordaje intervendrá de forma transversal en toda cuestión vinculada con la problematica de violencia y acoso laboral, con especial atención a las referidas a tematicas de genero, a peticion del Plenario, la Presidencia y/o cualquier área del Consejo de la Magistratura de la Nacion

d) Solicitar la asesoria de expertos en la temática y/o a otros organismos ya constituidos para trabajar al respecto y formular recomendaciones

e) Efectuar las derivaciones pertinentes al Departamento de Medicina Preventiva Laboral y/o a la Obra Social del Poder Judicial en caso de que fuera necesario disponer un tratamiento para la persona que sufriera acoso, violencia laboral y/o de genero

3°) Proponer al Plenario que apruebe el "Protocolo para la prevencion, abordaje e intervencion en casos de violencia y acoso laboral, con perspectiva de género", que obra incorporado como Anexo I del presente dictamen

4°) Proponer al Plenario que disponga que, en los casos delimitados en los artículos 2, 3 y 4 del "Protocolo para la prevencion, abordaje e intervencion en casos de violencia y acoso laboral, con perspectiva de genero", intervendra la Oficina de Abordaje de Violencia y Acoso Laboral con Perspectiva de Genero y prevalecera la aplicacion del procedimiento especial aqui previsto sobre el tramite general previsto en la Res CM 401/09, salvo en los casos en que el Plenario disponga la tramitacion de un sumario administrativo en los terminos del articulo 8 4 del aludido Protocolo y de los arts 29 y siguientes de la Res CM 401/09

5°) Proponer al Plenario que disponga que, a fin de salvaguardar el principio de no revictimizacion, se entenderá que la actuacion de la Oficina de Abordaje de Violencia y Acoso Laboral con Perspectiva de Género reemplaza la realizacion de la información sumaria en los terminos de los arts 25 y siguientes de la Res CM 401/09, evitando de ese modo la reiteración innecesaria de hechos y/o etapas ya cumplimentadas

6°) Proponer al Plenario que establezca que, una vez aprobado el presente dictamen, la resolución que así lo disponga, empezara a regir el dia hábil judicial siguiente a su publicacion

7°) Proponer al Plenario que, una vez aprobado el presente dictamen, la resolución que así lo disponga sea publicada en el Boletín Oficial de la Republica Argentina, en el sitio web del Consejo de la Magistratura de la Nacion, y asimismo sea puesta en conocimiento de la Administración



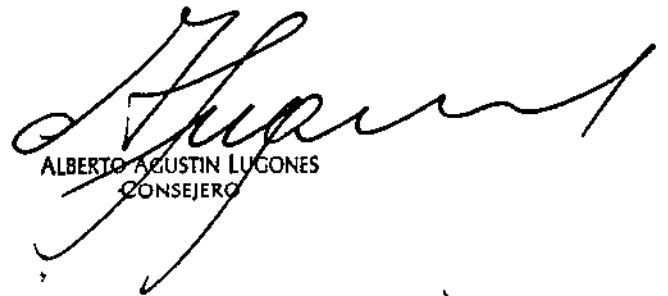
**CONSEJO DE LA MAGISTRATURA
PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN**



**Comision Auxiliar Permanente de
Reglamentación**

General del Poder Judicial de la Nación y de todos los/as funcionarios/as y empleados/as del Consejo de la Magistratura de la Nación a traves de sus casillas de correo electronico oficial

8°) Proponer al Plenario que, una vez aprobado el presente dictamen, la resolucion que asi lo disponga, sea puesta en conocimiento de la Corte Suprema de Justicia de la Nacion, y por su intermedio, se invite a las Cámaras Nacionales y Federales que ejercen las facultades de superintendencia en cada una de las jurisdicciones, a adherir a las disposiciones contenidas en la aludida resolucion, y en el Protocolo obrante como anexo de la misma


ALBERTO AGUSTIN LUGONES
CONSEJERO





ANEXO I

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ABORDAJE, E INTERVENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL CONSEJO DE LA MAGISTRATURA DE LA NACIÓN

1 OBJETO

El presente protocolo tiene como finalidad la prevención el abordaje e intervención en casos de violencia y acoso laboral con perspectiva de género en el ámbito del Consejo de la Magistratura de la Nación garantizando un ambiente saludable de trabajo libre de violencia y discriminación, en el que se resguarde la integridad y la salud de las personas que prestan funciones en el ámbito de este organismo

Por otra parte, tiene como objetivo asegurar, conforme los compromisos asumidos por el Estado Nacional, la no discriminación por cuestiones de género orientación sexual identidad de género nacionalidad etnia, religión discapacidad razones políticas y/o gremiales clase, situación social o económica capacidades o caracteres, o de cualquier otro tipo el ámbito de este Consejo

Entendiendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo conspira contra la correcta prestación del servicio de justicia, llegando a impedir que las personas, en particular las mujeres y diversidades, accedan a puestos de trabajo, puedan permanecer en él o logren progresar profesionalmente se torna necesario poner en práctica los mecanismos adecuados y previstos en la normativa nacional e internacional aplicable en esta materia

Considerando que la violencia y el acoso afectan negativamente las relaciones en el mundo del trabajo, el desempeño de los trabajadores y las trabajadoras, y el servicio público de justicia resulta imperiosa la creación de un dispositivo de abordaje integral para que las personas afectadas puedan denunciar dichas situaciones en un marco de confidencialidad a fin de hacer cesar la vulneración al goce o ejercicio de sus derechos

2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo se aplica a las empleadas empleados, funcionarias y funcionarios del Consejo de la Magistratura de la Nación, bajo cualquier modalidad

de contratación, es decir, queda comprendido tanto el personal que presta funciones en relación de dependencia (planta permanente o contratado/a) como aquellos/as cuyo vínculo se origina en un contrato de locación de servicio

A los fines de la aplicación de este Protocolo, quedan incluidas todas las acciones y omisiones que puedan caracterizarse como acoso, discriminación o violencias, que tengan por objeto y/o resultado excluir restringir limitar degradar, ofender o anular el reconocimiento goce o ejercicio de los derechos, que se realicen contra cualquiera de los sujetos comprendidos en el presente Protocolo, provocados por un/a o varios funcionarias/os o empleadas/os del Consejo de la Magistratura de la Nación, de mayor, igual o inferior jerarquía y/o por terceros ajenos al organismo en este último supuesto podrán adoptarse medidas de carácter no sancionatorio

El presente Protocolo se aplica a situaciones de violencia y/o acoso laboral, así como a situaciones de violencia y/o acoso en razón del género que ocurran durante el trabajo o la prestación del servicio o con motivo de este/esta, y/o como resultado de la relación laboral o de la locación de servicio, en cualquier horario

- a) en el ambiente de trabajo inclusive en los espacios públicos y privados cuando constituyen el lugar donde se desarrolla la relación de trabajo o la prestación del servicio, o donde se cumplen funciones atinentes al trabajo o servicio, ya sea en forma presencial o remota incluidos los canales digitales, el teletrabajo y la modalidad semipresencial
- b) en los lugares donde los/as empleados/as y funcionarios/as del Consejo de la Magistratura de la Nación toman su descanso o donde comen y/o en los que utilizan las instalaciones sanitarias o de aseo y/o donde participan de actividades gremiales
- c) en los desplazamientos viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados u originados con motivo del trabajo o la prestación del servicio
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionados con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación
- e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo



Este Protocolo es complementario y no reemplaza la aplicación de las normativas específicas vigentes en la materia, en particular la ley 26 485 y su decreto reglamentario 1011/2010, la ley 26 743 y la ley 27 580. Tampoco deroga los Reglamentos vigentes, sino que será aplicado en modo complementario y, atendiendo a su especificidad, en caso de conflicto o controversia se dará prevalencia a los principios y reglas de actuación aquí previstas. La aplicación de este Protocolo es autónoma e independiente de la aplicación de otros procedimientos contemplados en el régimen jurídico aplicable.

3 ALCANCE

Definiciones

A los fines del presente Protocolo se establecen las siguientes definiciones:

a) Se entiende por «violencia y acoso laboral» o «en el mundo del trabajo» a un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por cuestiones de género, orientación sexual, nacionalidad, etnia, religión, discapacidad, razones políticas y/o gremiales, situación social o económica, capacidades o caracteres. Incluyendo cualquier forma de discriminación, degradación, intimidación o conducta hostil.

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su identidad de género u orientación sexual que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

c) Se entenderá por «violencia hacia las mujeres» a toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas aquellas conductas que discriminan a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculizan su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho

de igual remuneración por igual tarea o función, así como el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral

4 TIPOS DE VIOLENCIA

Se deja establecido que a los efectos de la aplicación del presente Protocolo la enumeración de este artículo no reviste carácter taxativo sino enunciativo de los tipos de violencia y/o acoso que pueden activar la aplicación de este Protocolo

a) Agresión física toda conducta que directa o indirectamente, este dirigida a ocasionar un daño físico sobre la persona o cualquier forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física

b) Acoso y/o agresión sexual todo comentario reiterado o conducta de connotación sexual que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos que impliquen amenazas para anular vencer o evitar su voluntad de oponerse y/o configuren coerción, uso de la fuerza o intimidación, abuso sexual o todo supuesto en el que la víctima no pudo consentir libremente. Puede manifestarse por contactos físicos innecesarios insinuaciones molestas, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo exhibición de fotos abiertamente sugestivas o pornográficas

c) Acoso moral o psicológico todo maltrato modal o verbal, alterno o continuado recurrente y/o sostenido en el tiempo sobre una persona que busque desestabilizarla, aislarla destruir su reputación deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarla y así eliminarla progresivamente del lugar que ocupa. También se entenderá por acoso moral o psicológico al que causa o intenta causar un daño emocional y una perturbación del pleno desarrollo personal o el que busca degradar o controlar sus acciones comportamientos, creencias y decisiones mediante amenaza, acoso, hostigamiento restricción, humillación, deshonra, descrédito manipulación aislamiento. Incluye además la culpabilización vigilancia constante exigencia de sumisión coerción verbal persecución, insulto abandono chantaje ridiculización, limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a la salud psicológica y a la autodeterminación de la persona

d) Hechos de connotación sexista o violencia simbólica toda conducta, acción y/o comentario cuyo contenido discrimine, excluya, subordine subvalore o estenotipe



a las personas en razón de su identidad de género u orientación sexual provoque daño sufrimiento miedo, afecte la vida la libertad la dignidad integridad psicológica o seguridad personal

5 PRINCIPIOS RECTORES QUE ORIENTAN LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

La intervención institucional en las situaciones comprendidas en el presente Protocolo se guiará por los siguientes principios

a) Asistencia, contención y orientación

El/la presentante y/o el/la afectado/a en caso de que no fuera la misma persona será orientado/a y acompañado/a en la medida que así lo requiera en forma gratuita, durante todo el procedimiento regulado en este Protocolo

A tales fines recibirá orientación integral durante todo el procedimiento ante el Consejo de la Magistratura de la Nación, ya sea que se adopten medidas orientadas a regenerar el ambiente laboral, se adopten medidas de carácter no sancionatorio respecto de terceros ajenos al ámbito del Consejo de la Magistratura de la Nación y/o se formalice una denuncia administrativa. En este último supuesto la orientación comprenderá la instancia de la denuncia administrativa el seguimiento del procedimiento posterior ante el Consejo de la Magistratura de la Nación así como lo relativo a las acciones y medidas de protección que pudieren solicitarse

b) Trato digno

La persona que efectúe una consulta o denuncie una situación de violencia y/o acoso contemplada en este Protocolo será tratada con respeto y escucha activa. La persona que reciba las consultas y/o denuncias deberá tener una actitud empática y receptiva, sin críticas ni prejuicios, que favorezca la comunicación y preserve la dignidad de los/as consultantes y/o denunciados

c) Respeto a la identidad de género

Conforme lo establecido por la Ley de Identidad de Género N° 26 743 en todos los casos las personas involucradas en las diferentes etapas del

procedimiento regulado en este Protocolo deberán dirigirse a la persona presentante y/o afectada respetando su identidad de género

d) Confidencialidad - Reserva de Identidad

Como principio general, deberá garantizarse a la persona consultante y/o denunciante la confidencialidad de los hechos y el resguardo de su identidad. En caso de que así lo requiera, será potestad de la persona afectada otorgar la autorización para que los hechos, o alguno de ellos, puedan tomar estado público.

Cuando se formule una denuncia en sede administrativa a fin de posibilitar su trámite así como el derecho de defensa de la persona sindicada como responsable, se permitirá el acceso a las actuaciones sólo a las personas estrictamente indispensables para llevar adelante el procedimiento previsto en el presente Protocolo, quienes deberán guardar absoluta reserva y resguardar la confidencialidad, conforme lo previsto en el art. 8 inc. b del Reglamento para la Justicia Nacional.

e) No revictimización

Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también la exposición pública de la persona consultante y/o denunciante y de los datos personales que permitan identificarla.

El deber de no revictimización opera en todas las etapas previstas en la aplicación de este Protocolo, debiendo prestar especial atención a que las medidas adoptadas no redunden en efectos negativos sobre la persona afectada.

No se podrá investigar, producir prueba o realizar interrogatorios dirigidos a indagar acerca de la vida privada de la persona consultante y/o denunciante, que no tengan vinculación con los hechos puntualmente investigados.

f) Debida Diligencia

Todas y cada una de las etapas del proceso deberán ser cumplidas con las garantías debidas: profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas.

g) Derecho a la información y participación de la persona afectada

La persona afectada tendrá derecho a ser escuchada y su opinión deberá ser tenida en cuenta durante todo el procedimiento. A tales fines, tendrá pleno



acceso a las actuaciones si las hubiere, y deberá recibir información detallada actualizada sobre los avances respecto a su consulta y/o denuncia

h) Amplitud probatoria

Para acreditar los hechos denunciados registrará el principio de amplitud probatoria, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia contemplados en este Protocolo y quiénes son sus testigos naturales

i) Enfoque interseccional

El análisis de las situaciones alcanzadas por este Protocolo se realizará considerando las múltiples desigualdades y factores de poder presentes en el ejercicio de las violencias

j) Perspectiva integral e interdisciplinaria

El abordaje completo de las situaciones vinculadas al objeto del presente Protocolo cuyas particularidades deberán evaluarse en cada caso, requiere de la intervención y el aporte de especialistas provenientes de distintas disciplinas

k) Reparación y no repetición

Este Protocolo se aplicará poniendo especial atención al principio de reparación de los daños hacia la persona afectada, contemplando su singularidad Asimismo se buscará adoptar soluciones que garanticen que hechos de violencia similares no se repitan en el futuro

6 ATENCIÓN, ORIENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE CONSULTAS

6.1 Comunicación de la situación

Ante una posible situación de violencia y/o acoso laboral o violencia por motivos de género, la misma deberá ser puesta en conocimiento de la Oficina de Abordaje de la Violencia y/o Acoso Laboral con perspectiva de género (en adelante la "Oficina de Abordaje") dependiente de la Unidad de Derechos Humanos Género, Trata de Personas y Narcotráfico del Consejo de la Magistratura de la Nación, ya sea de manera oral y/o escrita, telefónicamente o a través de una

direccion de correo electronico en éstos dos ultimos casos deberá ratificarse por escrito o personalmente

Dicha situación podra ser informada por la persona afectada o por un tercero En este ultimo caso si la situación descripta pudiere constituir violencia y/o acoso conforme lo definido en este Protocolo la Oficina de Abordaje se comunicará con la persona presuntamente afectada a fin de hacerle saber que se ha tomado conocimiento de hechos que podrian estar afectandola y procederá a orientarla sobre la existencia y alcances de este Protocolo

6 2 Derechos de la persona afectada

Durante todo el procedimiento, la persona afectada podra contar con el acompañamiento de personas de su confianza formen o no parte de su equipo de trabajo, representantes gremiales, en cualquier acto o entrevista que requiera su presencia Podrá solicitar medidas preventivas de protección en cualquier momento del procedimiento ofrecer y controlar pruebas y recibir información sobre las actuaciones

Se debera evitar, durante el tramite del procedimiento el contacto de la persona consultante y/o denunciante con la persona sindicada como responsable No se podra realizar ningun acto ni audiencia que implique la concurrencia conjunta de ambos/as A tales fines, deberá disponerse la realización de dichos actos en horarios y/o espacios que impidan la potencialidad del encuentro

6 3 Intervencion de la Oficina de Abordaje de la Violencia y/o Acoso Laboral con perspectiva de genero

La Oficina de Abordaje estara integrada por profesionales de la psicologia y la abogacia, entre otros especializados en el abordaje de la violencia y/o acoso laboral con perspectiva de género y tendra a su cargo la gestion de las consultas orientacion de las situaciones comprendidas en este Protocolo, a tales efectos debera

- a) Brindar orientación a las personas que consulten o deseen denunciar hechos de violencia y/ acoso laboral y/o violencia por motivos de genero, e informarles los alcances del presente Protocolo
- b) Gestionar la cuenta de correo electrónico o lineas telefonicas habilitadas para tal efecto

- c) Orientar y evaluar cuál es el procedimiento más adecuado para el caso
- d) Promover acciones que tengan por objeto remover prácticas o conductas alcanzadas por este Protocolo
- e) Recolectar información con fines estadísticos con debido resguardo de la confidencialidad, a fin de confeccionar indicadores para la prevención de situaciones de violencia laboral y/o violencia por motivos de género

6 4 Incompatibilidad

No podrá intervenir en ninguna etapa del procedimiento el/la integrante de la Oficina de Abordaje que fuere pariente o cónyuge de la persona consultante/denunciante o de la persona sindicada como responsable o mantuviere con alguno de éstos enemistad o relación de amistad que se manifieste por hechos conocidos

Asimismo, deberá evitarse la intervención de el/la integrante de la Oficina de Abordaje cuando mediare un conflicto de intereses

6 5 Espacio de consulta y orientación

La Oficina de Abordaje funcionara como un ámbito para la recepción de consultas y denuncias, relativas a las situaciones de violencia y/o acoso aludidas en el presente Protocolo. A tales fines contará con un espacio físico que garantice la confidencialidad y la privacidad de quienes realicen consultas o denuncias

La Oficina de Abordaje deberá escuchar, orientar y brindar información sobre las situaciones alcanzadas por el Protocolo y los procedimientos establecidos, e informar la posibilidad de solicitar medidas preventivas de protección para hacer cesar la violencia y/o el acoso, evitar actos de represalias y garantizar el normal desarrollo del procedimiento. También deberá informar sobre el carácter confidencial de la información suministrada

Dentro del plazo de 3 (tres) días hábiles desde que fuera puesta en su conocimiento una posible situación de violencia y/o acoso laboral o violencia por motivos de género, la Oficina de Abordaje deberá convocar a una entrevista a la persona que dio a conocer dicha situación. En caso de que la distancia impida una entrevista presencial, la comunicación se realizará telefónicamente o mediante videoconferencia o videollamada.

En la primera entrevista la Oficina de Abordaje recabara la información que considere necesaria y relevante a los efectos del diseño de su intervención y a los fines estadísticos

La entrevista se llevara a cabo en un ambiente respetuoso, calido y reservado que brinde contención y privacidad al entrevistado/a. Se deberán evitar interrupciones y la presencia de personas ajenas al acto. Quienes reciban el testimonio deben explicar en un lenguaje claro el objetivo de la entrevista y evacuar las dudas antes de comenzar el acto. Deberan acompañar su relato con una actitud de escucha activa y deberan realizar preguntas facilitadoras que ayuden al entrevistado/a a organizar el relato y aportar la información necesaria para la activación del protocolo

Durante la entrevista las personas a cargo de la misma no deben emitir juicios de valor de ningún tipo sobre la verosimilitud de los hechos relatados debiendo actuar con debida diligencia y evitar el peligro en la demora. Asimismo, deberan evitar reiteraciones innecesarias del relato de la persona afectada, toda vez que ello constituye una de las mayores instancias de revictimización

En los casos de consultas realizadas por terceros si la persona presuntamente afectada no aceptara la entrevista o desmintiera la situación se procedera a dar por finalizado el procedimiento dejando registro de la consulta en el ambito de la Oficina de Abordaje

6.6 Situaciones que no constituyan actos de violencia y/o acoso laboral o violencia en razón de genero, o en las que se decida no promover una denuncia

Cuando la situación relatada por la persona consultante y/o denunciante no encuadrarse en las conductas descritas en el presente Protocolo, o bien cuando en caso de ser la persona afectada no fuera su intención formalizar una denuncia en sede administrativa previo diagnóstico de la situación la Oficina de Abordaje evaluará la promoción de acciones para abordar la problemática de la violencia y/o acoso laboral en el ambito en el que la persona afectada desarrolle sus funciones. Se privilegiaran las estrategias de intervención colectivas en los espacios laborales con el objetivo de promover ambientes libres de discriminación y violencias

6 7 Conocimiento de la presunta comisión de un delito

Cuando en cumplimiento de sus tareas un integrante de la Oficina de Abordaje tome conocimiento de la presunta comisión de un delito, salvo que se trate de delitos contra la libertad sexual, lesiones leves, o calumnias o injurias, o cualquier otro delito de acción privada, deberá efectuar la denuncia penal y comunicarlo en forma inmediata al/la Presidente/a del Consejo de la Magistratura de la Nación

7 MEDIDAS PREVENTIVAS DE PROTECCIÓN

7 1 Solicitud de medidas preventivas de protección

Desde que la Oficina de Abordaje toma conocimiento de hechos que pudieren configurar violencia y/o acoso en los términos del presente Protocolo y hasta que -en caso de corresponder- el Plenario ordena la instrucción de un sumario administrativo, la persona consultante y/o denunciante y/o los testigos podrán solicitar a la mencionada oficina que requiera al Plenario, o a quien/es éste delegue, la adopción de medidas preventivas de protección

Asimismo, la Oficina de Abordaje podrá requerir de oficio al Plenario, o a quien/es este delegue la adopción de medidas preventivas de protección cuando así lo considere necesario atento las circunstancias del caso y en salvaguarda de la integridad psicofísica de la persona consultante y/o denunciante y/o los testigos

7 2 Informe preliminar de la Oficina de Abordaje de la Violencia y/o Acoso Laboral con perspectiva de género

Dentro del plazo de 3 (tres) días de efectuada la solicitud de adopción de medidas preventivas de protección, la Oficina de Abordaje deberá remitir al Plenario, o a quien/es éste delegue un informe mediante el cual se expedirá sobre la naturaleza de los hechos puestos en conocimiento, las relaciones de poder entre la persona afectada y la sindicada como responsable, la verosimilitud de la situación de riesgo actual o inminente y el peligro en la demora. También deberá emitir opinión sobre las medidas preventivas de protección que considera procedentes en el caso

A efectos de la determinación de las medidas preventivas de protección se deberá considerar la opinión de la persona afectada y el principio de no revictimización

La Oficina de Abordaje podrá sugerir, entre otras, la adopción de una o varias de las siguientes medidas de protección

a) Fijación de reglas de conducta específicas para la persona sindicada como responsable y otras personas relacionadas con los hechos en cuestión. Estas pueden incluir la reasignación de tareas, suspensión temporal, teletrabajo y/o modificación temporal de la jornada laboral y/o del espacio físico donde presta funciones la persona sindicada como responsable.

b) Fijación de pautas de protección para la persona consultante y/o denunciante, testigos y otras personas relacionadas con el hecho denunciado. Nunca será la persona consultante/denunciante quien deba cambiar su lugar y/o jornada y/o modalidad y/o equipo de trabajo y/o tareas, salvo que específicamente así lo solicitara.

c) Adopción de medidas destinadas a asegurar la integridad de los elementos de convicción pertinentes en relación a los hechos investigados.

7.3 Adopción de medidas preventivas de protección

El Plenario o a quien/es este delegue, deberá tratar a la mayor brevedad posible, el informe sobre medidas preventivas de protección remitido por la Oficina de Abordaje.

Las medidas preventivas de protección adoptadas deberán ser idóneas, necesarias y proporcionales, y deberán priorizarse las menos lesivas para la persona afectada.

A propuesta de la Oficina de Abordaje, el Plenario o a quien/es este delegue podrá reemplazar, suspender, sustituir, prorrogar o ampliar las medidas preventivas de protección adoptadas.

La adopción de las medidas preventivas de protección no implica pronunciamiento sobre la veracidad de los hechos puestos en conocimiento de la Oficina de Abordaje, ni sobre la responsabilidad de la persona sindicada como responsable.

8 DENUNCIA

8.1 Promoción de la denuncia

La denuncia de una posible situación de violencia y/o acoso laboral o violencia por motivos de género debe ser formalizada por la persona afectada, o



por entidades gremiales y/o profesionales, con expresa autorización de la persona afectada y sujeta a su posterior ratificación, ya sea por escrito o verbalmente, telefónicamente o vía correo electrónico, en éstos dos últimos casos deberá ratificarse por escrito o personalmente

8 2 Tramitación de la denuncia

Ante la presentación de una denuncia en la que un/a funcionario/a o empleada/o del Consejo de la Magistratura de la Nación relata ser o haber sido víctima de una situación de violencia y/o acoso laboral o violencia por motivos de genero, la Oficina de Abordaje deberá convocar a la persona afectada a una entrevista dentro del plazo de 3 días hábiles desde la presentación de la denuncia o su ratificación en caso de ser necesaria

Asimismo dentro del plazo de 30 (treinta) días hábiles desde la presentación de la denuncia o su ratificación, la Oficina de Abordaje deberá precisar las circunstancias facticas reunir los elementos de convicción tendientes a esclarecer los hechos denunciados, individualizar a los posibles responsables y recomendar al Plenario la formación de un sumario o el archivo de las actuaciones

Dicho plazo se suspenderá cuando las actuaciones se encuentren a consideración del Plenario para la adopción de alguna decisión vinculada con su trámite Asimismo el aludido término podrá ser ampliado o disminuido por el Plenario de oficio o en virtud de un requerimiento fundado de la Oficina de Abordaje

8 3 Pautas sobre la prueba

No se admitirá prueba referida a los antecedentes o conductas de la persona denunciante que no se encuentre vinculada o no resulte pertinente para esclarecer el hecho denunciado

Tampoco se podrá producir prueba destinada a indagar acerca del pasado sexual de la persona denunciante, o aspecto de su vida privada que no tengan vinculación con los hechos investigados

8 4 Informe final

Transcurrido el plazo de 30 (treinta) días hábiles desde la presentación de la denuncia o su ratificación, la Oficina de Abordaje deberá producir un informe final que deberá contener

- a) La relación circunstanciada de los hechos investigados
- b) La valoración de los elementos de prueba reunidos
- c) La conclusión de si se ha probado en principio, la configuración de una situación de violencia y/o acoso laboral o violencia por motivos de género en el ámbito del Consejo de la Magistratura de la Nación y en su caso la identificación de las normas infringidas
- d) La individualización de las/os funcionarias/os y/o empleadas/os del Consejo de la Magistratura de la Nación a quienes les correspondería, en principio el reproche administrativo que daría lugar a la formación de un sumario

Asimismo el aludido informe podrá contener recomendaciones relativas a la reparación de los daños hacia la persona afectada dentro del ámbito de las competencias propias del Consejo de la Magistratura de la Nación y sin que ello obste al reclamo judicial de los daños

El informe final producido por la Oficina de Abordaje deberá ser presentado ante el/la titular de la Unidad de Derechos Humanos Género, Trata de Personas y Narcotráfico quien lo suscribira y lo elevará de inmediato al Plenario para su consideración

El Plenario dictará una resolución por medio de la cual ordenará al Cuerpo de Auditores del Consejo de la Magistratura de la Nación la instrucción de un sumario o dispondrá el archivo de las actuaciones

9 PROTECCIÓN CONTRA LAS REPRESALIAS

Ningun/a empleado/a o funcionaria/o del Consejo de la Magistratura de la Nación que haya sido víctima de violencia laboral o que haya efectuado una consulta a la autoridad de aplicación de este Protocolo o que haya comparecido como testigo en el marco del procedimiento regulado en el presente podrá sufrir perjuicio alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito cuando el mismo le fuera ocasionado como represalia por su denuncia o testimonio

Se presume, salvo prueba en contrario que cualquier alteración en las



condiciones de trabajo o de prestación del servicio que resulte perjudicial para la persona afectada, obedece a su denuncia o consulta o participación en el procedimiento regulado en el presente

10 PROMOCIÓN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La Oficina de Abordaje tendrá a su cargo diseñar las políticas de prevención y erradicación del acoso y todas las formas de violencia en los ámbitos laborales, así como la discriminación por motivos de género. Deberá promover la divulgación del presente Protocolo, pudiendo solicitar, a tal fin, la colaboración y participación de todas las áreas institucionales que puedan propiciar la difusión, conocimiento y cumplimiento de las normas y buenas prácticas sobre ambientes de trabajo libres de violencia y acoso.

11 REGISTRO

La Oficina de Abordaje llevará un registro de las consultas recibidas y de las intervenciones en casos en los que se aplique este Protocolo, con el objetivo de sistematizar los datos y permitir la elaboración del diagnóstico de la magnitud y características de las situaciones ocurridas y su evolución en el tiempo.

En forma semestral la Oficina de Abordaje elaborará un informe de carácter cualitativo y estadístico que será remitido al Plenario. Se asegurará la confidencialidad de aquellos datos que de manera directa o indirecta permitan identificar a la persona denunciante o a la denunciada.

12 REVISIÓN

Sin perjuicio de la facultad del Plenario de introducir modificaciones cuando lo considere oportuno, el presente Protocolo deberá ser revisado anualmente para su actualización en base a la experiencia de su aplicación y a la nueva normativa nacional e internacional dictada en la materia.

En caso de no existir modificaciones al presente Protocolo, se entenderá tácitamente prorrogado por igual plazo.

13 PLAZOS

A los efectos del presente Protocolo los plazos se contarán en días hábiles judiciales.

La autoridad de aplicación podrá disponer la habilitación de la feria, o de días y horas inhábiles para la realización de actos o diligencias cuyo cumplimiento sea urgente

14 VIGENCIA

El presente Protocolo entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la República Argentina



ALBERTO AGUSTIN LUGONES
CONSEJERO